



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 1. С. 84–90

*Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 1, pp. 84–90

<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-84-90>, EDN: OWWRMC

Научная статья

УДК 323:352.075.3(571.150)

## Особенности продвижения молодых руководителей в рамках конкурсных процедур на должности глав муниципальных образований Алтайского края 2017–2020 гг.



А. В. Шарапов

Алтайский государственный университет, Россия, 656049, г. Барнаул, пр. Ленина, д. 61

Шарапов Алексей Владимирович, кандидат исторических наук, доцент кафедры регионоведения России, национальных и государственно-конфессиональных отношений, [asharapov1981@gmail.com](mailto:asharapov1981@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-9869-3068>

**Аннотация.** В российской политической сфере наметилась четкая тенденция на омоложение федеральных и региональных руководителей. Доказано наукой и практикой, что молодежь инновационно мыслит, энергична и более замотивирована на результат. Сейчас на федеральном уровне преобладает корпоративный стиль в осуществлении государственной кадровой политики. Целью исследования является изучение процессов обновления руководителей органов местного самоуправления в Алтайском крае. Сбор эмпирических данных осуществлялся путем анализа результатов выборов глав муниципальных образований городского и районного уровней с помощью системы ГАС-выборы официального сайта Избирательной комиссии Алтайского края и анализа списков кандидатов на должность муниципального уровня на конкурсной основе. На 1 января 2022 г. Алтайский край насчитывает 708 муниципалитетов, из них 58 муниципальных районов, 10 городских округов, 7 городских поселений, 632 сельских поселения. Он занимает 4-е место по количеству территориальных образований в Российской Федерации. Для объективного выявления тенденций по процессу омоложения руководителей глав районных и городских муниципалитетов были изучены данные последних лет по назначению через конкурсную процедуру и пяти последних лет, когда проходили прямые выборы указанных должностей. К категории «молодой руководитель» относится гражданин Российской Федерации не старше 35 лет. В результате анализа сделан вывод о незначительном омоложении руководящего состава на местном уровне за последние четыре года. Алтайский край не затронула представленная федеральная тенденция. Основной причиной данной тенденции являются высокие требования к молодым соискателям.

**Ключевые слова:** прямые выборы, конкурсная модель, молодые руководители, технократы, модернизация

**Для цитирования:** Шарапов А. В. Особенности продвижения молодых руководителей в рамках конкурсных процедур на должности глав муниципальных образований Алтайского края 2017–2020 гг. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 1. С. 84–90. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-84-90>, EDN: OWWRMC

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

### The participation of young executives in the procedure for competitive filling of the positions of municipalities heads in the Altai Territory 2017–2020

A. V. Sharapov

Altai State University, 61 pr. Lenina, Barnaul 656049, Russia

Alexey V. Sharapov, [asharapov1981@gmail.com](mailto:asharapov1981@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-9869-3068>

**Abstract.** The Russian political sphere has witnessed a clear trend towards the rejuvenation of federal and regional heads. Science and practice have proven that young people have innovating thinking, are energetic and more motivated for results. Now at the federal level the corporate style in the implementation of the state personnel policy prevails. The aim of the research is to study the processes of updating executives at the local government level in the Altai Territory. Collection of empirical data by analyzing the results of elections of municipalities heads at the city and district levels using the State Automated System "Elections" (SAS-"Elections") of the official website of the Election Commission of the Altai Territory and analyzing the lists of candidates for the position of the municipal level on a competitive basis. As of January 1, 2022, the Altai Territory has 708 municipalities. Of these, 58 are municipal districts, 10 urban districts, 7 urban settlements, 632 rural settlements. It ranks 4th in terms of the number of territorial entities in the Russian Federation. In order to objectively reveal trends in the process of rejuvenation of heads of district and city municipalities, the attention was focused on the data of the recent years when municipalities heads were appointed through a competitive procedure and the last five years when direct elections for these positions took place. The category of a young leader includes a citizen of the Russian Federation not older than 35 years. The analysis revealed a slight rejuvenation of executive personnel at the local level over the past four years. The Altai Territory was not fully affected by the presented federal trend. The main reason for this trend is the high requirements for young applicants.

**Keywords:** direct elections, competitive model, young executives, technocrats, modernization



**For citation:** Sharapov A. V. The participation of young executives in the procedure for competitive filling of the positions of municipalities heads in the Altai Territory 2017–2020. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 1, pp. 84–90 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-84-90>, EDN: OWWRMC

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

В последние четыре года в российской государственной кадровой политике произошли значительные изменения. Данный период ознаменовался широкомасштабными мерами по обновлению в сторону омоложения отечественной региональной элиты. Это осуществлялось двумя путями: во-первых, проведением конкурсов «Лидеры России» и рекомендацией победителей на руководящие должности в политической и экономической сферах, во-вторых, избранием руководителями регионов, политиков-технократов.

Внимание российской элиты к молодежи носит фундаментальный характер. Это связано с глобальными процессами, которые происходили в развитых странах мира в 2000-е гг., – переход от классического индустриального строя, где доминируют крупные предприятия с большим удельным весом рабочего класса, к креативной экономике, основанной на инновациях и людях, которые это создают. Жесткая экономическая конкуренция между разными территориями на земном шаре привела к созданию новых высокотехнологичных отраслей в экономике (ИТ, электроника и др.) и центров притяжения наиболее талантливых и креативных людей. Так, появился креативный класс – работники интеллектуального труда: преподаватели, ученые, бизнесмены-инноваторы, инженеры, представители творческих профессий и др. Доля креативной экономики и людей, с нею связанных, значительна. В США она составляет около 30% от общей экономики. По мнению Ричарда Флорида, молодежь вносит значительный вклад в создание инновационной экономики. У молодежи два преимущества: во-первых, она может работать дольше и больше, во-вторых, склонна к риску, особенно когда нет детей. Тем самым молодые способны достигать многого в современных условиях. [1, с. 315].

Представленное утверждение совпадает с мнениями отечественных авторов.

На современном этапе государством утвержден курс на модернизацию России. В. А. Луков считает, что именно в такой стране создается образ особого места инновационной молодежи в процессе осуществляемых преобразований. В данном процессе молодежь наиболее ценна за свои инновационные свойства. Таким образом, молодой человек находит свое место в окружающей среде при отсутствии не-

обходимых знаний с помощью создания нового знания. Это может выражаться в виде поступка, использования ранее известной идеи, придуманной технологии. Здесь проявляется креативность молодежи. Следующим этапом, по мнению автора, является качественный переход от новации к инновации, происходит разделение инновационного потенциала и инновационных возможностей молодежи. Именно на данном этапе создаются по-настоящему прорывные решения. Поэтому осуществление молодежной государственной политики носит первостепенное значение. На сегодняшний момент существует два подхода к реализации молодежной политики. Первый подход представляет молодежь как слабую, незащищенную категорию населения, которой нужна помощь и всесторонняя поддержка. Второй подход базируется на принципе создания условий для развития творческого, общественного, научного, предпринимательского потенциала молодежи. Выбор вектора развития молодежной политики полностью зависит от приоритета органов власти. Если власть выбирает путь поощрения нововведений, то практической формой реализации является широкое привлечение молодежи к социальному и культурному проектированию как способу ее самореализации [2].

С такой постановкой проблемы о роли молодежи в социуме согласен А. В. Шумилов. Он подчеркивает, что заинтересованность со стороны политических институтов молодежью как особой группой носит системный характер. Молодежь наделена высоким уровнем мобильности, интеллектуальной активности, инновационности и другими качествами, которые положительным образом выделяют их на фоне остальных слоев населения. При этом автор отмечает, что инновации могут носить как положительный, так и негативный характер. Во всем мире и в Российской Федерации в частности существует много причин, когда потенциально хорошие идеи не внедряются в качестве инноваций в общественно-политические отношения. Успех инноваций в значительной степени зависит от их количества и востребованности в конкретный временной период. Автор отмечает, что государственные институты менее инновационны, так как обладают незначительным горизонтом принятия решений. Таким образом, государство выполняет функцию стабилизато-



ра от чрезмерного количества изменений, которые не подтвердили свою полезность в процессе их практического применения [3].

В подтверждение системного интереса органов государственной власти к молодежи можно привести ряд примеров. Конкурс «Лидеры России» – это общероссийский конкурс, задачей которого является выявление и продвижение руководителей новой формации в возрасте до 55 лет. Конкурс проводится с 2017 г. и состоит из различных этапов в очной и дистанционной формах, в рамках которых соискатель показывает свои интеллектуальные, лидерские способности. Проводится ежегодно и охватывает значительную аудиторию участников. Победители получают грант на обучение по выбранному профилю и перспективы карьерного роста. Так, по итогам конкурса 2018 г. 45 человек получили должности в органах власти и бизнес-структурах. Например, Павел Сорокин был назначен заместителем министра энергетики РФ, Олег Салагай стал заместителем министра здравоохранения РФ, Илья Торосов утвержден в должности заместителя министра экономического развития РФ и т. д. [4].

За последние годы значительно изменился кадровый состав глав регионов. Появилась и активно внедряется корпоративная модель подготовки кадров для государственного управления, которая была перенесена из бизнес-сферы. Общие принципы можно проследить, анализируя кадровую политику ОАО «Сбербанк России» по отношению к топ-менеджерам. Она осуществляется по четырем основным направлениям (кадровая политика, корпоративная культура, коммуникации и ИТ-системы). Результативной практикой в развитии руководства Сбербанка является проведение широкомасштабных программ обучения. Сотрудники проходят предварительное тестирование, экзамен и при успешном прохождении предварительного этапа зачисляются в группы обучения.

Важным механизмом реализации модели корпоративных компетенций являлся ценностный подход в стратегии Сбербанка на 2014–2018 гг.

Несмотря на различные сферы деятельности, при сравнении целевых показателей обучения в Сбербанке и КРП глав регионов можно выявить общие элементы (табл. 1).

Таблица 1

**Сравнительный анализ компетенций для руководителей коммерческого и государственного секторов [5]**

ОАО «Сбербанк России»	КРП глав регионов
Удержание клиентов, увеличение количества клиентов, улучшение качества сервиса, увеличение количества предлагаемых услуг	Доверие к власти
Развитие корпоративной культуры, профессиональное и личностное развитие сотрудников, формирование команды лидеров	Уровень образования
Использование новейших компьютерных технологий, обеспечение офисов и отделений всем необходимым для улучшения качества сервиса и скорости оказания услуг	«Цифровая зрелость» региональных органов власти
Увеличение прибыли	Темпы роста среднемесячной зарплаты; численность СМП и индивидуальных предпринимателей
Финансовая стабильность, устойчивые позиции на рынке финансовых услуг, дальнейшее развитие	Объем инвестиций в основной капитал

Такой подход к подготовке кадров привел к созданию значительного слоя губернаторов-технократов. Это руководители молодого и среднего возраста, как правило, до 50 лет, обладающие профессиональным опытом в определенной отрасли экономики (в качестве топ-менеджера, генерального директора) или государственной сфере. Не имеют опыта участия в публичной политике и не обладают значительным общественным весом или узнаваемостью.

С 2017–2021 гг. по программе развития кадрового управленческого резерва Высшей шко-

лы государственного управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации прошли обучение более 300 слушателей [6]. Администрация Президента России проводила предварительный отбор участников путем проведения обязательного тестирования и оценки управленческих компетенций. Далее проходит основная часть обучения продолжительностью девять месяцев. Обучение включает несколько модулей, посвященных мировым трендам и роли России в мире, менеджменту, цифровизации и государственно-



В целом при сравнении модели ОАО «Сбербанк России» с программой развития кадрового управленческого резерва Высшей школы государственного управления, осуществляемой Российской академией народного хозяйства и государственной службы («Школа губернаторов») выявлены общие принципы отбора участников и формы обучения слушателей.

На современном этапе значительно изменился средний возраст губернаторов в сторону омоложения. Данную особенность обозначила А. С. Быстрова. В 2018 г. она проанализировала биографии 26 глав регионов, заступивших на свои посты, и 22 губернаторов, покинувших свои должности. По сравнению с группой покинувших свой пост губернаторов, число избранных молодых глав регионов в возрасте до 40 лет увеличилось в четыре раза, а в возрасте 41–50 лет составляет 50% от общего числа исследуемых руководителей [8].

Несмотря на активные попытки власти по омоложению руководителей регионального и федерального уровня, представленные факты показывают еще одну важную деталь. В российской науке и государственном управлении не сформировались четкие возрастные рамки такой демографической категории, как молодежь. В 1990–2000-е гг. не сформировалось однозначного определения понятия «молодежь». Для разных социальных категорий людей эта планка меняется. Например, в государственных программах молодая семья ограничивается возрастом 35 лет. Согласно Федеральному закону «О молодежной политике в Российской Федерации» молодежью являются социально-демографическая группа лиц в возрасте 14–35 лет, имеющие гражданство РФ [9, 10]. В рамках кадровых конкурсов, инициированных органами государственной власти, например «Лидеры России», возрастным барьером для молодого руководителя является 55 лет.

Данную коллизию отмечает И. С. Кон. Исходя из собственного инструментария, разные науки по-разному определяют хронологические рамки молодежи. Например, историки и социологи стоят на позиции 30 лет, связывают это с поколением. В то же время поколение – единица не столько статистическая, сколько культурно-символическая [11, с. 384].

На современном этапе для российской молодежи доступны различные способы самореализации в государственном секторе. Согласно законодательству, представители молодежи могут занимать муниципальные и государственные должности и быть избранными в представительные органы власти местного, регионального и федерального уровней [12, 13].

Целью нашего исследования стало изучение влияния федеральных трендов на обновление управленческого корпуса Алтайского края в лице глав муниципальных образований. Методы исследования – сбор эмпирических данных путем анализа результатов выборов в главы муниципальных образований городского и районного уровней с помощью системы ГАС-выборы официального сайта Избирательной комиссии Алтайского края и анализа списков кандидатов на должность глав муниципальных образований, проходящих отбор на конкурсной основе.

Представляется актуальным исследовать региональную практику омоложения руководителей муниципальных образований. На 1 января 2022 г. Алтайский край насчитывает 708 муниципалитетов, из них 58 муниципальных районов, 10 городских округов, 7 городских поселений, 632 сельских поселения [14]. Он занимает 4-е место по количеству муниципальных образований в Российской Федерации. Это приграничный регион (с Республикой Казахстан), дотационный, где доля дотаций из федерального бюджета превышает 10% от собственных доходов консолидированного бюджета субъекта РФ [15]. Следствием этого является естественная убыль и отток населения. На 1 января 2022 г. население уменьшилось на 28 174 чел. по сравнению с 1 января 2021 г. [16]. Одно из возможных решений сложившейся проблемы – обновление управленческого корпуса на муниципальном уровне, а конкретно обновление в плане увеличения количества глав муниципальных образований, относящихся к категории молодежи (18–35 лет). Молодые руководители по-новому смотрят на застарелые проблемы, используют другие формы коммуникации, способы решения и сохраняют высокую мотивацию.

Модели вступления в должность глав муниципальных образований в Российской Федерации в целом и в Алтайском крае в частности прошли множество этапов.

В 1991–1993 гг. главы муниципальных образований выбирались на всеобщих прямых выборах (кроме мэров региональных центров – они назначались указом Президента РФ Б. Н. Ельциным).

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ порядок избрания главы муниципального образования регламентируется законом субъекта Российской Федерации и закрепляется в уставе соответствующего муниципального образова-



ния. Данный Федеральный закон предусматривает три способа избрания: 1) населением на муниципальных выборах; 2) представительным органом муниципального образования из своего состава; 3) представительным органом муниципального образования из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией. В поселении, в котором полномочия представительного органа муниципального образования осуществляются сходом граждан, глава муниципального образования избирается на сходе граждан. Таким образом, должность главы муниципального образования является выборной независимо от способа избрания.

Законом Алтайского края «О порядке избрания глав муниципальных образований Алтайского края» установлены все три вышеуказанных способа избрания глав муниципальных образований.

Согласно уставам муниципальных образований Алтайского края на уровне глав муници-

пальных районов и городских округов утверждена конкурсная процедура избрания глав, а на уровне сельских поселений встречаются все три модели избрания.

Для объективного выявления тенденций по процессу омоложения руководителей муниципальных районов и городских округов были изучены данные последних лет по выбору глав через конкурсную процедуру и пять последних лет, когда проходили прямые выборы указанных должностей. Данные по кандидатам, принимавшим участие в конкурсах на должности глав, были получены в результате официального запроса в Департамент Администрации Губернатора и Правительства Алтайского края по вопросам внутренней политики. Информация о результатах выборов глав муниципальных образований получена в результате анализа системы ГАС-выборы официального сайта Избирательной комиссии Алтайского края (табл. 2, 3).

Таблица 2

**Результаты избрания глав городских округов и муниципальных районов по конкурсу**

Год проведения конкурса	Количество кандидатов	Количество молодых кандидатов до 35 лет	Вступившие в должность молодые главы
2017	120	9	1
2018	30	0	0
2019	33	4	0
2020	28	0	0

Таблица 3

**Результаты избрания глав городских округов и муниципальных районов путем прямых выборов [17]**

Год проведения выборов	Количество кандидатов	Количество молодых кандидатов до 35 лет	Избранные молодые главы
2008	229	11	1
2009	5	0	0
2010	28	5	0
2011	0	0	0
2012	4	0	0

Изучены нормативно-правовые основы обеих моделей избрания глав муниципальных образований. Так же как и на выборы, к участию в конкурсе на должность главы может быть допущен гражданин, который на день проведения конкурса не имеет в соответствии с Федеральным законом «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» ограничений

пассивного избирательного права для избрания выборным должностным лицом местного самоуправления.

Вместе с тем в ходе анализа нормативно-правовых основ проведения конкурсов по отбору кандидатур на должности глав городских округов и муниципальных районов Алтайского края (нормативные акты представительного органа муниципального образования, установ-



ливающие процедуры проведения конкурсов) конкурсная процедура определяет ограничения по возрасту претендента – 21 год (в выборах может принимать участие лицо, достигшее 18 лет). Также к кандидату, принимающему участие в конкурсе, предъявляются предпочтительные требования, например, к уровню профессионального образования, знаниям действующего законодательства, наличию навыков руководства, оперативного принятия и реализации управленческих решений, прогнозирования последствий принимаемых решений, организации работы по взаимодействию с государственными органами, органами местного самоуправления, иными муниципальными органами, организациями и гражданами, работы с документами и пр.

Таким образом, конкурсная процедура автоматически производит отбор кандидатов с более строгих профессиональных позиций, что не всегда можно реализовать путем всенародных выборов. Кроме того, способ избрания главы депутатским корпусом позволяет минимизировать организационные трудности, связанные с проведением избирательных кампаний, в том числе сократить время формирования органов местного самоуправления, так как избрание главы представительным органом осуществляется в более короткие сроки, чем муниципальные выборы.

В результате исследования данных о претендентах на руководящие муниципальные должности выявилось несколько закономерностей. Количество молодых кандидатов на должность главы городского округа и муниципального района не изменилось при переходе от выборной модели к избранию через конкурс: 13 молодых кандидатов – по конкурсу, 16 кандидатов – путем прямого волеизъявления граждан. В обоих случаях только один молодой человек стал главой муниципального образования. Такая незначительная результативность связана с особым патриархальным менталитетом, существующим в Алтайском крае, где жители предъявляют особые требования к кандидатам: большой жизненный и практический опыт, личный авторитет, руководящий опыт. Таким требованиям сложно соответствовать в молодом возрасте до 35 лет. Кроме того, жители и члены конкурсной комиссии осознают всю сложность работы в такой должности (ЖКХ, отопительный сезон, госзакупки, наполнение бюджета, реализация государственных полномочий и др.). Поэтому представители молодежи редко становятся победителями в конкурсах или в избирательной гонке. На представленном уровне местного

самоуправления обновление в форме омоложения руководящих кадров в Алтайском крае носит минимальный характер и кардинально не меняет конфигурацию местной элиты.

Таким образом, на уровне местного самоуправления не поощряются нововведения, проявляется консерватизм в кадровой политике.

### Список литературы

1. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика XXI век, 2007. 420 с.
2. Луков В. А., Луков С. В., Погорский Э. К. Инновационный потенциал новых поколений и молодежная политика на современном этапе развития общества // PolitBook. 2014. № 2. С. 6–19.
3. Шумилов А. В. Молодежная политика и молодежь в политическом процессе: инновации или консерватизм (в преддверии нового электорального цикла) // PolitBook. 2017. № 4. С. 138–148.
4. Новые назначения получили 45 участников конкурса «Лидеры России». URL: <https://tass.ru/politika/5021737> (дата обращения: 20.01.2022).
5. Стрелкова С. В. Комплексный подход к обучению менеджмента ОАО «Сбербанк России» в рамках HR-цикла организации с использованием модели управленческих компетенций и оценки индивидуального уровня развития // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики : сб. ст. Межрегион. науч.-практ. конф. (г. Самара, 9 октября 2014 г.). Самара : Самарский научный центр РАН, 2014. С. 238–243.
6. Более 300 управленцев со всей страны прошли «школу губернаторов» // Известия. URL: <https://iz.ru/1180137/2021-06-17/bolee-300-upravlentcev-so-vsei-strany-proshli-shkolu-gubernatorov> (дата обращения: 20.10.2022).
7. Что такое «Школа губернаторов» и как стать ее слушателем? // Regnum. URL: <https://regnum.ru/news/2741092.html> (дата обращения: 25.08.2022).
8. Быстрова А. С. Отставки и выборы 2018 г.: обновление губернаторского корпуса, бассейн рекрутирования и карьеры новых персонажей // Власть и элиты / гл. ред. А. В. Дука. Т. 5. СПб. : Интерсоцис, 2018. С. 331–359. <https://doi.org/10.3139/pe.2018.5Л2>
9. Шарапов А. В. Формы омоложения политической и государственной элиты РФ в 2000-е гг. // Society and Security Insights. 2019. Т. 2, № 1. С. 113–123. [https://doi.org/10.14258/ssi\(2019\)1-5164](https://doi.org/10.14258/ssi(2019)1-5164)
10. О молодежной политике в Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2020 № 489. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Кон И. С. Молодежь // Философский энциклопедический словарь. М. : Советская энциклопедия, 1983. 840 с.



12. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации : федер. закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
13. Кодекс Алтайского края о выборах, референдуме, отзыве : закон Алтайского края от 08.07.2003 № 35-ЗС. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
14. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Алтай и Алтайскому краю. Перечень муниципальных образований. URL: <https://akstat.gks.ru/folder/33029> (дата обращения: 20.10.2022).
15. Об утверждении перечней субъектов Российской Федерации в соответствии с перечнями пункта 5 статьи 130 Бюджетного кодекса Российской Федерации : приказ Министерства финансов РФ №1032 от 15.11.2019. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
16. Управление федеральной службы государственной статистики по Республике Алтай и Алтайскому краю. Население. URL: <https://akstat.gks.ru/folder/33247> (дата обращения: 21.07.2022).
17. Избирательная комиссия Алтайского края. URL: <http://www.altai Terr.vybory.izbirkom.ru/region/altai Terr/> (дата обращения: 21.07.2022).

Поступила в редакцию 27.10.2022; одобрена после рецензирования 14.11.2022; принята к публикации 25.11.2022  
The article was submitted 27.10.2022; approved after reviewing 14.11.2022; accepted for publication 25.11.2022