

**ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ
И ЭКОНОМИКА:
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ
И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Первая Международная
научно-исследовательская
конференция

Часть 1

Образовательное частное учреждение высшего образования
«Московская международная академия»
(ОЧУ ВО «ММА»)

I Международная научно-исследовательская конференция

**«ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ И ЭКОНОМИКА:
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ
И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ»**

Часть 1

Москва,
17 октября 2024 г.

Издается по решению Ученого совета
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Составитель – **Кузнецова Е.С.**
Технический редактор – **Дмитрюк С.В.**

Материалы Первой Международной научно-исследовательской конференции «Педагогика, психология и экономика: вызовы современности и тенденции развития», состоявшейся в Московской международной академии 17.10.2024. Часть 1. – М., 2024. – 242 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1 Экономика и управление

Абабий А.В. Цифровые инструменты для оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе	8
Артюхов И.А. Польза нейросетей в прогнозировании изменения стоимости ценных бумаг	15
Асланов Э.А. Об использовании метода SROI для оценки социальных спортивных программ	23
Бондарьков Д.П. Некоторые аспекты управления персоналом предприятий сферы услуг в условиях цифровизации	27
Каргузов Р.О. Анализ факторов, влияющих на оценку стоимости бренда в применении к рынку автозапчастей	33
Кучма Д.И. Инновационные технологии в системе внутрикорпоративного обучения российских компаний сферы услуг	39
Ларин Е.О. Подходы к формированию структуры организации финансового модуля системы планирования ресурсов предприятия	45
Овчинников Д.С. Структуры, процессы и бизнес-модели коммуникационного менеджмента	51
Подковальников А.Д. Современные вызовы и перспективы развития систем внутрифирменного обучения на предприятиях ИТ-сферы	59
Прохоров А.И. Трансформация систем управления знаниями в цифровую эпоху	67
Рудаков Ф.В. Управление экономикой в сфере спорта	72
Руденко Внедрение информационных технологий в производственную компанию для формирования имиджа организации	78

Сапрыкин А.А. Киберугрозы и их воздействие на электронную коммерцию в сфере бизнеса	85
Спринж С.Л. Значение заработной платы в системе мотивации и стимулировании труда	93
Толмачев И.В. Методология качественной оценки качества трудовой жизни работников предприятия в сфере электроэнергетики	99

Секция 2

Методология и технология профессионального образования

Алтухова И.В., Маханькова Н.А., Соломатина Е.А. Принципы организации проектной деятельности по английскому языку для студентов заочной формы обучения	107
Балабан А.И. Искусственный интеллект в классе: возможности и перспективы внедрения	110
Еремин Д.Е. Методическое сообщество школы как фактор профессионального развития учителя	115
Казаков Н.П. Методические рекомендации по контролю эффективности системы наставничества в государственных учреждениях	120
Киреева А.В. Развитие кросс-культурной компетенции студентов вуза посредством перевода буддийских текстов: подбор и разработка диагностических материалов	127
Лузина Е.В. Формирование лексических навыков при обучении говорению на иностранном языке студентов неязыковых факультетов	134
Невская Е.О. Создание образовательного курса: проектирование обучения или проектирование образовательного опыта	142
Пузиков Д.В. Практическое исследование готовности преподавателей высших учебных заведений к применению дистанционных технологий в обучении	148

Усачев Е.В.

- Методические основы совершенствования цифровых компетенций преподавателя английского языка 157

Секция 3**Общая психология, психология личности, история психологии****Болдырев Д.В.**

- Актуальность применения репертуарных решеток келли в современных исследованиях личности 164

Ёлгин К.А.

- Возрастные аспекты профессиональной адаптации летных составов гражданской авиации 168

Мартынова А.В., Ахмедова Э.М.

- Эмоциональное выгорание в сфере IT 175

Пиминова А.С.

- Особенности формирования и развитии эмоционально-психической сферы детей 180

Сайфи Е.Н.

- Мотивационные факторы и профессиональное выгорание: роль удовлетворения потребности в автономии в контексте теории самодетерминации 186

Саурина А.В.

- Особенности функционирования психического аппарата у людей со склонностью к интернет-зависимости 192

Фролова В.В., Ахмедова Э.М.

- Влияние развития внутренней опоры и самооценности на формирование психологической устойчивости личности: интегративный подход на основе метода «Пирамидки» 197

Шадрина М.В., Беловол Е.В.

- Планирование диагностического этапа исследования при работе с клиентами, имеющими расстройства пищевого поведения 204

Секция 4**Здравоохранение****Беккер И.А.**

- Проблемы частных организаций здравоохранения в системе обязательного медицинского страхования 216

СОДЕРЖАНИЕ

Бородин А.В.	
Развитие системы управления бюджетными учреждениями	223
Дмитриев А.В.	
Анализ внешней среды для отрасли медицинских изделий	229
Костина А.А.	
Влияние экономического развития регионов на потребление ботулотоксинов: анализ и перспективы для здравоохранения и менеджмента	235

СЕКЦИЯ 1

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ФИНАНСОВОМ СЕКТОРЕ

Абабий Андрей Викторович

Московская международная академия

Аннотация. Статья посвящена вопросам оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе с использованием цифровых инструментов. Во введении описана проблема и обосновывается необходимость применения таких инструментов. Основные части статьи рассказывают о типах цифровых инструментов, их преимуществах, приводятся примеры их успешного применения, выявлены проблемы и риски, связанные с их использованием. В заключении предложены рекомендации по успешному внедрению и использованию цифровых инструментов, рассмотрены перспективы дальнейшего развития технологий в этой области.

Ключевые слова: оценка эффективности работы персонала, финансовый сектор, цифровые инструменты, системы мониторинга производительности, аналитические платформы, автоматизация рабочих процессов, обучающие платформы, развитие персонала, защита персональных данных.

DIGITAL TOOLS FOR EVALUATING AND MANAGING STAFF PERFORMANCE IN THE FINANCIAL SECTOR

Ababii Andrey Victorovich

Moscow International Academy

Abstract. The article is devoted to the issues of evaluating and managing the effectiveness of personnel in the financial sector using digital tools. The introduction describes the problem and justifies the need to use such tools. The main parts of the article talk about the types of digital tools, their advantages, provide examples of their successful application, identify problems and risks associated with their use. In conclusion, recommendations for the successful implementation and use of digital tools are proposed, and prospects for further development of technologies in this area are considered.

Keywords: personnel performance assessment, financial sector, digital tools, performance monitoring systems, analytical platforms, workflow automation, training platforms, personnel development, personal data protection.

Актуальность проблемы оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе заключается в том, что современные

условия ведения бизнеса требуют от компаний быть гибкими и уметь быстро адаптироваться к быстро меняющимся рыночным условиям. Для обеспечения устойчивого роста и поддержания конкурентоспособности организации должны постоянно стремиться к повышению эффективности своей деятельности. Одной из ключевых задач для этого является разработка и внедрение эффективной системы оценки и управления эффективностью работы персонала.

Необходимость использования цифровых инструментов для оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе обусловлена несколькими факторами. Во-первых, цифровые инструменты позволяют автоматизировать процесс сбора данных о результатах работы сотрудников. Это значительно упрощает и ускоряет процедуру анализа и принятия решений. Во-вторых, использование современных технологий позволяет создать единую информационную базу данных. Такая база может использоваться для проведения сравнительного анализа показателей как целых подразделений, так и отдельных сотрудников. Это помогает выявить самые лучшие практики и применять их в других подразделениях компании.

Таким образом, использование цифровых инструментов для оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе способствует улучшению качества принимаемых управленческих решений. Это позволит повысить прозрачность процессов и стимулировать инновационную активность внутри компании.

Цифровые инструменты играют ключевую роль в оценке и управлении эффективностью работы персонала в любом бизнесе. Они позволяют компаниям оптимизировать все свои бизнес-процессы, повысить качество принимаемых управленческих решений и улучшить общую эффективность деятельности. Рассмотрим основные типы таких инструментов.

- Системы мониторинга производительности.

Системы мониторинга производительности - это программные решения, предназначенные для отслеживания и оценки эффективности работы сотрудников в режиме реального времени. Обычно они интегрируются с различными внутренними и внешними системами для сбора таких данных, как показатели продаж, рейтинг удовлетворенности клиентов, сроки завершения проекта и многих других. Эти системы позволяют руководителям отслеживать ключевые показатели эффективности (KPI) и выявлять области, в которых требуется улучшение.

- Аналитические платформы для обработки данных.

Аналитические платформы помогают обрабатывать большие объемы данных, полученных из различных источников. Они позволяют визуализировать информацию и проводить детальный анализ, выявляя тенденции и зоны для улучшения. Примерами таких платформ являются Tableau, Power BI и SAS. Аналитические платформы играют жизненно важную роль в извлечении значимой информации из больших объемов данных. Используя передовые алгоритмы и методы машинного обучения, эти платформы могут выявлять закономерности,

Секция 1.

прогнозировать будущие тенденции и выявлять возможности для оптимизации. Затем эта информация может быть использована для руководства процессами принятия решений и согласования усилий сотрудников для достижения общих целей.

- Средства автоматизации рабочих процессов.

Средства автоматизации помогают упростить выполнение повторяющихся или рутинных задач, высвобождая ценные человеческие ресурсы для более эффективной деятельности. В качестве примеров можно привести автоматизацию роботизированных процессов (RPA), которая использует программных роботов для выполнения рутинных административных задач, и помощников на базе искусственного интеллекта (ИИ), которые могут обрабатывать сложные запросы и предоставлять индивидуальную поддержку.

- Платформы для обучения и развития персонала.

Платформы для обучения и развития персонала предоставляют сотрудникам возможности для получения новых знаний и навыков. Онлайн-курсы, вебинары и тренинги помогают поддерживать высокий уровень квалификации работников и соответствовать современным требованиям рынка. Современные системы управления обучением (LMS) предлагают комплексные платформы для онлайн-обучения и непрерывного профессионального развития. Эти платформы позволяют организациям создавать настраиваемые траектории обучения, предоставлять контент по нескольким каналам и отслеживать прогресс в режиме реального времени.

- Программы обратной связи и оценки «360 градусов».

Программы обратной связи и оценки 360 градусов предоставляют разносторонний взгляд на профессиональные качества и компетенции сотрудников. Отзывы от коллег, подчиненных, руководителей и даже клиентов дают полную картину сильных и слабых сторон каждого работника, помогая разрабатывать индивидуальные планы развития. Такие программы поощряют открытое общение и способствуют развитию культуры постоянного совершенствования навыков. Они предоставляют сотрудникам конструктивную обратную связь об их сильных и слабых сторонах, способны указать области для роста.

Цифровые инструменты позволяют сделать процессы оценки и управления эффективностью работы персонала точными, объективными и динамичными. Сегодня они стали неотъемлемой частью современного финансового сектора, способствуя его развитию и росту. Каждый тип цифровых инструментов обладает уникальными преимуществами, которые могут способствовать повышению эффективности оценки и управления кадрами в финансовом секторе. Стратегически комбинируя эти инструменты, организации могут добиться большей эффективности, лучшего соответствия бизнес-целям и большей вовлеченности сотрудников.

Использование цифровых инструментов в оценке и управлении эффективностью работы персонала имеет ряд значительных преимуществ.

Улучшение точности и объективности оценки. Системы мониторинга производительности и аналитические платформы позволяют собирать данные о работе сотрудников автоматически и без субъективных искажений. Это делает оценку более точной и объективной, так как она основывается на конкретных результатах, а не на личных впечатлениях менеджеров. Цифровые инструменты устраняют субъективность и предвзятость, присущие традиционным ручным оценкам. Автоматизированный сбор и анализ данных обеспечивают согласованность между различными подразделениями и командами, что приводит к получению более надежных результатов.

Автоматизация рутинных задач. Автоматизируя рутинные задачи, такие как ввод данных, отчетность и проверка соответствия требованиям, цифровые инструменты сокращают время, затрачиваемое на административные задачи. Это высвобождает ценные человеческие ресурсы для более стратегической и творческой работы.

Возможность получения аналитической информации в реальном времени. Благодаря цифровым инструментам менеджеры получают доступ к аналитике в режиме реального времени, что позволяет им мгновенно получать представление о том, насколько хорошо сотрудники справляются с поставленными задачами. Это позволяет своевременно принимать меры и вносить коррективы для оптимизации производительности.

Обеспечение непрерывного обучения и развития сотрудников. Платформы для обучения и развития персонала обеспечивают доступ к образовательным ресурсам в любое время и в любом месте. Сотрудники могут проходить курсы, участвовать в вебинарах и тренингах, чтобы постоянно совершенствовать свои навыки и соответствовать современным требованиям рынка. Цифровые обучающие платформы способствуют постоянному повышению квалификации. Благодаря персонализированным программам обучения и адаптивному предоставлению контента сотрудники могут постоянно повышать свою квалификацию и идти в ногу с изменениями в отрасли. В заключение следует отметить, что внедрение цифровых инструментов дает значительные преимущества в оценке эффективности работы персонала в финансовом секторе и управлении ею. Интегрируя эти инструменты в существующие рабочие процессы, компании могут оптимизировать процессы, повысить точность и дать сотрудникам возможность полностью раскрыть свой потенциал.

Применение цифровых инструментов для оценки и управления эффективностью работы персонала в финансовом секторе уже показало значительные успехи. Рассмотрим примеры успешного внедрения этих технологий ведущими финансовыми организациями нашей страны. Сбербанк сегодня активно использует цифровые инструменты для оценки и управления эффективностью работы своего персонала. Система мониторинга производительности позволяет контролировать выполнение ключевых показателей эффективности сотрудников (KPI) и предоставляет регулярные отчеты руководству. Аналитическая платформа собирает и обрабатывает данные из множества внутренних систем

Секция 1.

банка. Это позволяет менеджерам оперативно принимать решения на основе актуальной и достоверной информации. Также Сбербанк внедрил систему дистанционного обучения, которая позволяет сотрудникам постоянно повышать свою квалификацию и быть в курсе последних тенденций в финансовой сфере.

Газпромбанк также активно применяет цифровые технологии для повышения эффективности работы своего персонала. Используемая система обратной связи и оценки 360 градусов позволяет получать разностороннюю оценку компетенций сотрудников. Это помогает в разработке индивидуальных планов развития. Аналитические платформы обрабатывают данные о производительности труда, позволяя банку лучше понимать потребности клиентов и постоянно улучшать качество услуг. Помимо этого, в Газпромбанке регулярно проводятся опросы среди сотрудников для выявления потребностей в обучении и развитии.

Многие исследования подтверждают положительное влияние цифровых инструментов на управление эффективностью работы персонала. Исследование Harvard Business Review показывает, что в компаниях, активно использующих цифровые технологии, показатели удовлетворенности сотрудников выше, а текучесть кадров ниже. Исследование McKinsey & Company подчеркивает, что цифровизация рабочих процессов увеличивает производительность труда и сокращает операционные расходы.

Можно сделать вывод, что успешный опыт ведущих финансовых организаций и результаты научных исследований свидетельствуют о большом потенциале цифровых инструментов для повышения эффективности работы персонала в финансовой сфере.

Хотя использование цифровых инструментов в оценке и управлении эффективностью работы персонала предлагает множество преимуществ, существуют также определенные вызовы и риски, которые также необходимо учитывать.

В первую очередь это защита персональных данных. Одной из основных проблем, связанных с использованием цифровых инструментов, является обеспечение безопасности и конфиденциальности персональных данных. Учитывая конфиденциальный характер финансовых данных, любое нарушение может иметь серьезные последствия. Поэтому необходимо принять надежные меры кибербезопасности для защиты конфиденциальной информации от несанкционированного доступа.

Еще одна проблема заключается в том, чтобы заставить сотрудников освоить и эффективно использовать новые технологии. Спротивление изменениям и недостаток технических знаний могут помешать полной реализации преимуществ цифровых инструментов. Следовательно, надлежащее обучение и механизмы поддержки просто необходимы для обеспечения плавной интеграции и принятия пользователями.

Так же существует риск того, что чрезмерная зависимость от цифровых инструментов может привести к снижению креативности и проактивного мышления сотрудников. Если сотрудники станут слишком зависимы от

автоматизированных систем, они могут потерять способность мыслить критически. Поэтому важно найти баланс между эффективным использованием технологий и поощрением изобретательности человека.

Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего тщательное планирование, адекватные инвестиции в обучение и ИТ-инфраструктуру, а также постоянную оценку внедрения технологий. Только решая эти проблемы в лоб, финансовые учреждения смогут в полной мере воспользоваться преимуществами цифрового управления эффективностью.

Использование цифровых инструментов в оценке и управлении эффективностью работы персонала в любой бизнес-среде является важным шагом к повышению общей эффективности и конкурентоспособности организаций. Однако для достижения максимального эффекта необходимо учитывать существующие риски, и разрабатывать стратегии для снижения этих рисков.

Рассмотрим, какие существуют конкретные рекомендации по внедрению цифровых инструментов в организациях.

1. Надежная защита персональных данных: создание качественных систем безопасности для защиты персональных данных сотрудников.

2. Разработка комплекса мероприятий по подготовке персонала: организация обучения и поддержки сотрудников для эффективного использования цифровых инструментов.

3. Баланс между автоматизацией и творчеством: разработка стратегий, которые позволяют сочетать автоматизацию с пространством для креативного мышления и проявления инициативы.

Технологический прогресс продолжает стремительно развиваться, открывая новые возможности для улучшения процессов оценки и управления эффективностью работы персонала. Возможными направлениями будущего развития в этой сфере могут стать:

1. Искусственный интеллект (AI): Использование AI для автоматизации аналитических процессов и предоставления рекомендаций по улучшению эффективности работы.

2. Блокчейн: внедрение блокчейна для повышения прозрачности и безопасности данных.

3. Интернет вещей (IoT): Интеграция IoT устройств в рабочие процессы для сбора и анализа данных в реальном времени.

Развитие цифровых технологий во всех сферах экономики и бизнеса будет продолжать играть ключевую роль в повышении эффективности работы персонала и конкурентоспособности организаций на международном уровне. В конечном счете, цифровая трансформация обладает огромным потенциалом для повышения эффективности управления персоналом в финансовом секторе. Внедряя эти передовые технологии, финансовые учреждения могут опережать события, повышать операционную эффективность и сохранять конкурентные преимущества в современной быстро меняющейся глобальной экономике.

Список литературы

1. Артемьев А.А., Шапиро М.С. «Инновационные методы управления персоналом в условиях цифровизации банковского сектора». // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2021. – №18(79). – С. 21-27.
2. Василевская Ю.С., Васильева Е.Н. «Эффективность использования цифровых технологий в управлении персоналом». // Экономика труда. – 2020. – №1. – С. 32-38.
3. Демчук С.Д., Ходасевич И.В. «Цифровая трансформация в управлении персоналом: отечественные реалии и международный опыт». // Креативная экономика. – 2020. – №14(14). – С. 1308-1322.
4. Колесникова Д.В., Шевченко И.О. «Роль цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами». // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2020. – №199. – С. 220-226.
5. Лунева О.В., Никитина А.А. «Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации». // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2019. – №4(122). – С. 21-25.
6. Малахов В.В., Сарсенбаева А.С. «Роль современных информационных технологий в повышении эффективности деятельности финансового сектора Республики Казахстан». // Вестник Казахского национального университета им. аль-Фараби. Серия экономическая. – 2019. – №3(105). – С. 115-120.
7. Махрова Е.С., Буданов В.А. «Управление эффективностью персонала в цифровую эпоху». // Образование и наука. – 2019. – №12(171). – С. 121-134.
8. Мирошниченко А.В., Янчук Е.А. «Цифровые технологии в управлении персоналом». // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №6(38). – С. 206-212.
9. Николаева О.А., Песоцкая Е.В. «Цифровые технологии в системе управления персоналом: международный опыт и российская практика». // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2018. – №216. – С. 281-290.
10. Пищулина О.В., Комарова О.Н. «Цифровые технологии в системе управления персоналом современной организации». // Казанский педагогический журнал. – 2020. – №6. – С. 203-207.
11. Шипилова Е.В. «Цифровые технологии в управлении персоналом: российский опыт и зарубежная практика». // Социально-экономические явления и процессы. – 2019. – №11(157). – С. 136-143.

ПОЛЬЗА НЕЙРОСЕТЕЙ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ИЗМЕНЕНИЯ СТОИМОСТИ ЦЕННЫХ БУМАГ

Артюхов Игорь Александрович
Московская международная академия

Аннотация. В статье рассмотрены современные методы применения нейронных сетей для прогнозирования изменения стоимости ценных бумаг. Основное внимание уделено анализу преимуществ нейросетей перед традиционными подходами, такими как фундаментальный и технический анализ, особенно в условиях высокой волатильности рынка и необходимости обработки больших объемов данных. Приведены примеры успешного использования нейронных сетей в финансовой аналитике, *такие как LSTM и CNN, которые* позволяют более точно предсказывать рыночные изменения. Также обсуждаются перспективы дальнейшего развития технологий искусственного интеллекта в этой области.

Ключевые слова: нейронные сети, прогнозирование ценных бумаг, LSTM, искусственный интеллект, финансовая аналитика, временные ряды, волатильность.

NEURAL NETWORKS IN STOCK PRICE FORECASTING

Artyukhov I.A.
Moscow International Academy

Abstract. This article explores the application of neural networks in stock price forecasting. It highlights the advantages of neural networks over traditional methods, such as fundamental and technical analysis, especially in conditions of market volatility and large data sets. Examples of successful use of neural networks, such as LSTM and CNN, are provided, showing their capability to predict market changes with higher accuracy. The article also discusses the potential for further AI development in financial market analysis.

Keywords: neural networks, stock price forecasting, LSTM, artificial intelligence, financial analysis, time series, volatility.

Введение.

Прогнозирование изменения стоимости ценных бумаг – одна из ключевых задач финансового анализа, которая значительно усложняется из-за высокой волатильности и многомерности данных, влияющих на поведение рынка. Традиционные методы – фундаментальный и технический анализ, часто оказываются недостаточно эффективными в условиях растущих объемов данных и множества взаимозависимых факторов, в связи с чем возникает необходимость

Секция 1.

поиска новых подходов к прогнозированию, которые способны улучшить точность и надежность аналитических моделей.

Проблематика темы исследования заключается в сложности прогнозирования движения цен из-за их высокой волатильности, множественности факторов влияния, а также необходимости обработки разнородных данных в реальном времени. Нейросети, благодаря способности к обучению и адаптации, предлагают возможность построения более гибких и точных моделей, учитывающих такие факторы, как макроэкономические индикаторы, новостные данные, а также поведенческие аспекты рынка.

Нейросети уже продемонстрировали значительные успехи в финансовой аналитике. В ряде исследований было показано, что они могут выявлять скрытые закономерности в данных и обеспечивать более точные прогнозы по сравнению с классическими моделями. Например, нейросети с долгой краткосрочной памятью (LSTM) успешно применялись для предсказания временных рядов, а методы глубокого обучения позволяют анализировать сложные взаимосвязи между экономическими индикаторами, новостями и динамикой рынка. Эти результаты подтверждают перспективность использования нейросетей в прогнозировании ценных бумаг, однако все еще существует необходимость их дальнейшего развития и адаптации к различным условиям финансовых рынков.

Цель настоящей статьи – изучить и обобщить существующие подходы к применению нейросетей для прогнозирования стоимости ценных бумаг.

Задачи исследования: изучить ограничения фундаментального и технического анализа в прогнозировании цен ценных бумаг; провести обзор нейронных сетей; оценить точность прогнозирования нейронных сетей по сравнению с традиционными методами; определить ключевые факторы, учитываемые нейронными сетями для улучшения прогнозов; предложить новые подходы для повышения точности прогнозов инвестиционных решений.

Основная часть. Интерес к использованию искусственного интеллекта (ИИ) в экономике продолжает стремительно расти благодаря его потенциалу для повышения эффективности и точности различных бизнес-процессов. В современных условиях цифровизации ИИ находит применение в самых разных областях экономики: от автоматизации производства до анализа больших данных и оптимизации логистических цепочек. Искусственный интеллект помогает компаниям быстрее адаптироваться к меняющимся условиям рынка, предоставлять персонализированные услуги клиентам и улучшать управление рисками. В результате, использование ИИ становится необходимостью для поддержания лидерства на глобальном рынке.

Особенно ярко данная тенденция проявляется на фондовом рынке, ведь точность и скорость обработки информации имеют решающее значение. ИИ находит широкое применение в анализе данных и прогнозировании, что значительно улучшает процессы принятия инвестиционных решений. С помощью методов машинного обучения и нейронных сетей инвесторы могут анализировать большие объемы рыночных данных, отслеживать макроэкономические

показатели, обрабатывать новости и даже учитывать поведенческие аспекты участников рынка [Лемешко 2023: 269].

На фондовом рынке ИИ активно используется для создания торговых алгоритмов, которые помогают автоматизировать покупку и продажу активов на основе анализа исторических данных и текущей рыночной ситуации. Более того, ИИ способен не только выявлять закономерности в данных, но и адаптироваться к изменениям рынка в режиме реального времени, что позволяет создавать более гибкие стратегии управления активами. Данный подход значительно снижает риски и повышает эффективность инвестиционных решений, что делает ИИ одним из ключевых инструментов современного трейдинга и управления портфелями.

Нейронные сети и соответствующее оборудование уже нашли широкое применение в финансовом секторе, особенно среди крупных корпораций, стремящихся улучшить свои аналитические и торговые стратегии. Благодаря способности нейронных сетей эффективно анализировать большие объемы данных, выявлять скрытые закономерности и адаптироваться к изменениям рынка, их использование стало неотъемлемой частью современных финансовых операций [Чащина 2022: 524].

Например, Нью-Йоркская фондовая биржа (NYSE) и NASDAQ активно используют искусственный интеллект для анализа потоков заявок и транзакций, что помогает им не только поддерживать ликвидность на рынке, но и предотвращать возможные рыночные манипуляции. ИИ анализирует информацию о миллионах сделок в реальном времени, обнаруживает аномалии в торговой активности и идентифицирует подозрительные паттерны, что позволяет обеспечить более стабильную и безопасную среду для торговли (URL: <https://kz.kursiv.media/2024-04-10/kmlz-nyse-ai-ipo/>).

Еще одним примером является Лондонская фондовая биржа (LSE), где искусственный интеллект применяется для улучшения операционной эффективности и управления рисками. С помощью ИИ биржа может анализировать рыночные данные, прогнозировать изменения цен и оценивать влияние макроэкономических факторов на активы. Такие системы помогают трейдерам и институциональным инвесторам принимать более информированные решения, улучшая общую эффективность фондового рынка.

Также значительное внимание стоит уделить азиатским рынкам. Токийская фондовая биржа активно использует ИИ для обработки новостей и их влияния на динамику цен активов. Используя технологии обработки естественного языка (NLP), биржа способна анализировать информацию из новостных агентств, соцсетей и финансовых отчетов, выделяя ключевые факторы, влияющие на цены акций.

Научные исследования и аналитические отчеты подтверждают, что использование нейросетей и ИИ на фондовых биржах помогает повысить точность прогнозирования, минимизировать риски и оптимизировать процесс торговли. Например, исследования в области применения рекуррентных нейросетей

СЕКЦИЯ 1.

(RNN) и сетей с долгой краткосрочной памятью (LSTM) показали их высокую эффективность в предсказании временных рядов, что делает их крайне полезными для прогнозирования волатильности рынка и движения цен на акции [Лабусов 2020: 149].

Техника применения нейронных сетей для прогнозирования на фондовом рынке включает несколько стадий. Этот процесс начинается с подготовки данных и завершается формированием прогнозов и их использованием для принятия решений. Рассмотрим основные этапы в таблице 1.

Таблица 1.

Процесс разработки нейросетевой модели для прогнозирования на финансовых рынках

Этап	Описание
Сбор и подготовка данных	Сбор исторических данных о торгах, финансовых показателей и других факторов.
Предварительная обработка	Очистка данных от шумов, нормализация, стандартизация для дальнейшего использования.
Выбор архитектуры	Определение типа нейросети (LSTM, RNN, CNN) и настройка ее параметров.
Обучение модели	Модель обучается на тренировочных данных и проверяется на тестовых.
Оценка модели	Оценка точности модели с использованием метрик (MSE, R^2 и т.д.).
Прогнозирование	Модель используется для предсказания изменений на рынке.

Такая последовательность этапов позволяет эффективно использовать нейронные сети для прогнозирования изменений на фондовом рынке и создания более точных аналитических инструментов.

Нейронные сети используются для анализа огромного объема данных и нахождения скрытых закономерностей на фондовом рынке. Основными инструментами ИИ, применяемыми для прогнозирования, являются:

Многослойные нейронные сети (Multilayer Perceptrons, MLP) – используются для решения задач классификации и регрессии. Для фондового рынка Multilayer Perceptrons могут прогнозировать изменение цены акций на основе исторических данных. Их особенность заключается в том, что они обучаются на больших объемах данных, таких как исторические цены, объем торгов, финансовые отчеты и макроэкономические индикаторы [Просалова 2024: 326].

Рекуррентные нейронные сети (Recurrent Neural Networks, RNN) идеальны для временных рядов, что делает их полезными для анализа исторических данных и прогнозирования будущих цен на акции. В частности, такие архитектуры, как LSTM (Long Short-Term Memory) и GRU (Gated Recurrent Units), лучше справляются с долговременными зависимостями во временных рядах.

Сверточные нейронные сети (Convolutional Neural Networks, CNN) обычно используются для анализа изображений, но также могут применяться для выявления сложных паттернов в данных фондового рынка, таких как поведение цен или объемы торгов.

Генеративно-сопоставительные сети (Generative Adversarial Networks, GAN) применяются для создания синтетических данных, которые можно использовать для тренировки моделей в условиях нехватки данных. На фондовом рынке их могут использовать для моделирования рыночных ситуаций или тестирования стратегий торговли.

Гибридные архитектуры – это комбинации различных моделей, например, LSTM с CNN для улучшения прогнозов, используя преимущества как временных данных, так и выявления сложных паттернов [Просалова 2024: 327].

Нейронные сети стали важным инструментом для анализа данных и прогнозирования на фондовом рынке России. В частности, многослойные нейронные сети используются для задач классификации и регрессии, таких как прогнозирование цен акций. Например, они могут анализировать исторические данные о ценах акций «Сбербанка», учитывая объем торгов и финансовые отчеты, чтобы предсказать будущее изменение цен.

Рекуррентные нейронные сети RNN, включая LSTM и GRU используются в России для прогнозирования цен акций на основе исторических данных, что позволяет учитывать сезонные колебания и долгосрочные тренды. Например, модель LSTM может анализировать данные о ценах на акции «Газпрома» для предсказания их будущих значений [Ширяев 2019:122].

Гибридные архитектуры как LSTM и CNN позволяют использовать преимущества обеих архитектур. Например, для анализа акций «Татнефти» можно использовать LSTM для прогнозирования цен на основе исторических данных, а затем применить CNN для выявления паттернов в графиках, которые могут указывать на потенциальные изменения в будущем [Лабусов 2020:147].

Преимущества использования нейронных сетей в анализе рынка ценных бумаг заключается в следующем:

- **обработка большого объема данных** – нейронные сети способны обрабатывать огромные массивы данных, включая исторические цены акций, новости, отчеты компаний и макроэкономические индикаторы, что помогает строить более точные прогнозы;

- **выявление сложных закономерностей** – в отличие от традиционных методов статистического анализа, нейронные сети могут выявлять скрытые зависимости и паттерны в данных, которые неочевидны для человека, что особенно полезно при анализе динамики цен на ценные бумаги;

- **адаптивность** заключается в том, что адаптироваться к изменениям на рынке, обучаясь на новых данных, что особенно важно на фондовом рынке, где условия могут меняться очень быстро;

- **прогнозирование временных рядов** – использование рекуррентных сетей (RNN, LSTM) позволяет нейронным сетям эффективно анализировать

Секция 1.

временные ряды и прогнозировать будущее поведение акций на основе исторических данных;

– **многомерный анализ** – нейронные сети могут обрабатывать множество факторов одновременно, что позволяет строить прогнозы на основе комплексного анализа как фундаментальных, так и технических показателей;

– **автоматизация и масштабируемость** – нейронные сети могут работать в автоматическом режиме, что позволяет значительно сократить время на анализ и повышает скорость принятия решений на фондовом рынке [Лабусов 2020: 226].

Использование нейронных сетей в анализе рынка ценных бумаг дает инвесторам и трейдерам возможность принимать более обоснованные решения на основе анализа сложных и взаимосвязанных данных.

Заключение. Проведенное исследование показывает, что современные методы, такие как многослойные нейронные сети (MLP), рекуррентные нейронные сети (RNN) с архитектурами LSTM и GRU, сверточные нейронные сети (CNN) обеспечивают значительные преимущества по сравнению с традиционными методами анализа.

Нейронные сети эффективно анализируют не только исторические данные о ценах акций, но и сопутствующую информацию, такую как объем торгов и макроэкономические показатели, что позволяет формировать более точные прогнозы. Благодаря своей способности обнаруживать сложные паттерны в данных, нейросети обеспечивают более глубокое понимание динамики рынка, что недоступно для традиционных методов анализа. Нейронные сети могут обучаться на новых данных, что делает их особенно эффективными в условиях высокой волатильности фондового рынка, где параметры и тренды могут изменяться быстро. Нейросети способны работать в автоматическом режиме, что значительно ускоряет процесс принятия решений и уменьшает человеческий фактор, связанный с анализом данных.

Результаты исследования имеют как теоретическое, так и прикладное значение. Теоретически, они подчеркивают важность интеграции методов искусственного интеллекта в финансовую аналитику, а прикладное значение заключается в возможности создания более точных и адаптивных моделей прогнозирования, которые могут повысить эффективность торговых стратегий и снизить риски на фондовом рынке.

В дальнейшем развитие технологий искусственного интеллекта и нейронных сетей в области финансовой аналитики, безусловно, будет способствовать улучшению аналитических инструментов, что позволит инвесторам и трейдерам принимать более обоснованные и информированные решения.

Список литературы

1. Лабусов М.В. Нейронные сети долгой краткосрочной памяти и их использование для моделирования финансовых временных рядов // Инновации и инвестиции. 2020. №3. С. 143-149.

2. Лемешко В.И. Нейросети и их роль в финансовой аналитике и прогнозировании рынка // Инновационные механизмы управления цифровой и региональной экономикой: Материалы V Международной студенческой научной конференции, Москва: Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2023. С. 269-275.
3. Михайленко М.Н. Рынок ценных бумаг: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Н. Михайленко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019. 326 с.
4. Просалова В.С. Возможности применения нейронных сетей в экономике // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 8. С. 325-331.
5. Топ-менеджер Нью-Йоркской биржи предсказал ажиотаж вокруг IPO ИИ-стартапов // URL: <https://kz.kursiv.media/2024-04-10/kmlz-nyse-ai-ipo/> (дата обращения: 26.09.2024)
6. Чашина С.А. Применение нейросетей в финансово-экономической деятельности // Решетневские чтения: Материалы XXVI Международной научно-практической конференции, посвященной памяти генерального конструктора ракетно-космических систем академика М.Ф. Решетнева. В 2-х частях, Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», 2022. С. 525-527.
7. Чеботарев Ю. Торговые роботы на российском фондовом рынке / Ю. Чеботарев. М.: SmartBook, 2021. 160 с.
8. Ширяев В.И. Финансовые рынки: Нейронные сети, хаос и нелинейная динамика / В.И. Ширяев. М.: Ленанд, 2019. 232 с.

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕТОДА SROI ДЛЯ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ ПРОГРАММ

Асланов Эмиль Асиф оглы

Московская международная академия

Аннотация. В статье обсуждается применимость метода оценки социального возврата на инвестиции (SROI) для оценки социальных спортивных программ. Важность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности программ и создания систематической основы для оценки их социального воздействия. В исследовании рассматриваются теоретические основы метода SROI и дается оценка возможности применения в оценке спортивных программ. Исследование подчеркивает важность SROI в оценке социальных спортивных проектов, они также выявляют некоторые проблемы, такие как трудности с согласованием данных и интерпретацией результатов.

Ключевые слова: метод SROI, социальные спортивные программы, оценка эффективности, спортивные проекты, социальное инвестирование

ON THE USE OF THE SROI METHOD FOR EVALUATING SOCIAL SPORTS PROGRAMS

Aslanov Emil

Moscow International Academy

Abstract. The article discusses the applicability of the social return on investment (ROI) assessment method for evaluating social sports programs. The importance of the study is due to the need to improve the effectiveness of programs and create a systematic basis for assessing their social impact. The study examines the theoretical foundations of the SROI method and assesses the possibility of using it in the evaluation of sports programs. The research highlights the importance of SROI in evaluating social sports projects, and it also identifies some problems, such as difficulties in reconciling data and interpreting results.

Keywords: SROI method, social sports programs, performance assessment, sports projects, social investment

Программы социального спорта играют важную роль в социальной интеграции и улучшения здоровья населения. Однако из-за отсутствия согласованных методов и техник количественной оценки социального воздействия часто бывает сложно точно оценить их истинную социальную ценность.

В последние годы подход к оценке социального возврата на инвестиции (SROI) приобрел популярность как инструмент оценки социального и экономического воздействия проектов и программ, направленных на развитие общества. Этот

подход предоставляет как качественные, так и количественные показатели, которые позволяют оценить вклад спортивных программ в развитие общества.

Данное исследование актуально, поскольку существует необходимость в повышении эффективности социально важных спортивных программ и внедрении систематических методов оценки их воздействия. Применяя методику анализа SROI к социальным спортивным программам, можно получить более точное представление об окупаемости инвестиций. Это улучшит управление программой и оправдает финансирование программы.

Целью данного исследования является изучение того, как подход социального возврата на инвестиции (SROI) может быть использован для оценки социальных спортивных программ и выявления сильных и слабых сторон этого метода.

Для достижения целей исследования были определены следующие задачи:

- изучить теоретические основы метода SROI и его пригодность для использования в спортивных программах;
- определить особенности оценки социальных спортивных инициатив на основе собранных данных;
- выделить и рассмотреть основные этапы оценки эффективности SROI в контексте социальных спортивных инициатив.

В ходе работы использовались следующие материалы и методы: анализ научных работ и иной литературы, касающихся вопросов применения метода SROI для оценки социального эффекта (в том числе в спортивных программах), а также оценка и синтез на основе полученных сведений.

Любая деятельность рано или поздно должна подвергаться оценке ради повышения эффективности. Спорт в целом и отдельные спортивные программы в частности также необходимо оценивать с позиции эффективности. Сложность возникает в том, что в отличие от иных видов деятельности (таких, как, например, финансовая) провести однозначную оценку эффективности спортивных программ сложно ввиду особенностей данного вида деятельности.

Важно помнить, что оценка эффективности спортивной организации – это нечто большее, чем просто оценка финансовых выгод. Оценка должна проводиться с использованием ряда показателей, каждый из которых отражает различные аспекты деятельности организации:

- экономические;
- спортивные;
- социальные [Солнцев 2017: 51].

Несмотря на то, что спортивная индустрия становится все более коммерциализированной, представить оценку этой сферы деятельности исключительно с монетарной позиции нельзя, по-прежнему важны социальные и спортивные результаты [Солнцев 2017: 51]. В этом случае имеет смысл рассмотреть подход, основанный на социальном возврате на инвестиции (SROI).

Методология расчета SROI применительно к социальным вопросам была впервые описана в 2000 году фондом REDF [Millar 2012] (Roberts Enterprise Development Fund) в статье Джеда Эмерсона под названием «Социальный

СЕКЦИЯ 1.

возврат на инвестиции: изучение аспектов создания стоимости в некоммерческом секторе» [Emerson 2000].

В результате, если рассматривать спорт с позиции социальной значимости, SROI позволяет количественно оценивать комплексные социально-экономические результаты в денежном выражении, помогая определить наиболее эффективные и рентабельные виды деятельности [Gosselin 2020]. Этот метод часто может быть использован для оценки растущей эффективности социальных программ с финансовой точки зрения [Солнцев 2022: 24].

Фактически в данном подходе сопоставляются затраты и выгоды, показывая создаваемую ценность итогов той или иной программы, а не денежную сумму, потраченную в процессе реализации. SROI может применяться как для оценки полученных результатов программы (ретроспективный подход), так и для оценки социального потенциала проекта (прогнозный) [Солнцев 2022: 24].

Реализация модели традиционно содержит следующие этапы:

- 1) постановка цели;
- 2) определение условий для реализации;
- 3) выявление заинтересованных сторон;
- 4) оценивание инвестиций;
- 5) оценивание результатов;
- 6) финансовая оценка результатов;
- 7) оценка уникального воздействия;
- 8) расчет SROI;
- 9) окончательное подведение итогов [Солнцев 2022: 24-29].

Рассматривая пункты подробнее, важно указать на то, что постановка цели является наиболее важным пунктом, так как именно это является определяющим фактором оценки. Без четкого понимания цели проекта оценка его реализации невозможна.

После этого необходимо провести оценку условий, в которых проходит реализация заявленной цели, а также условий, необходимых для достижения цели, а кроме того всех сторон, которые так или иначе являются заинтересованными в реализации проекта. На основании вышесказанного производится оценка необходимого объема финансовых вложений и инвестиций.

Следом необходимо уделить внимание социальной значимости результатов, таких как увеличение числа участников в том или ином виде спорта. Отдельно рассматривается финансовая составляющая оценки: конечным результатам придается конкретная ценность, основанная на ценности продуктов и услуг. Однако при денежной оценке возникает проблема, поскольку результат часто предполагает отсроченный и не столь непосредственный эффект [Солнцев 2022: 26-27].

Отдельное внимание в данном подходе уделяется определению эффективности приведенных усилий по проекту, отделяя влияние данного проекта от других переменных или действующих лиц, которые могли бы повлиять на успех или неудачу мероприятия.

Непосредственно значение коэффициента SROI является отношением чистой текущей стоимости к стоимости вложений. Чистая текущая стоимость (NPV) рассчитывается как разница приведенной стоимости выгод и стоимости инвестиций. Рассчитав коэффициент SROI фактически удается получить сумму, которая позволяет оценить то, какой объем денежных единиц эффекта соотносится с одной вложенной денежной единицей [Солнцев 2022: 29]. В итоге всей деятельности проводится оценка эффективности всей программы, составляются необходимые отчеты и уведомляются все заинтересованные лица.

Важно отметить очевидность того, что важно изучить социальное, экономическое и экологическое воздействие социальных спортивных программ с использованием метода SROI. Такой подход позволяет получить всестороннее представление об эффективности программ, уделяя особое внимание их социальному воздействию, которое часто упускается из виду. В то же время описание возникающих последствий должно быть как можно более точным из-за необходимости денежной оценки.

В России есть опыт оценки социальных инициатив с использованием SROI (не спортивных программ). Фонд региональных и социальных программ «Наше будущее» использует эту стратегию, и средний SROI для проектов фонда составляет 3,1. SROI также продвигается фондами «КАФ» и «Эволюция и филантропия». В 2021 году эти фонды оценили инициативу «Начни свой собственный бизнес», которая была реализована при содействии Объединенной металлургической компании. Социальная отдача от инвестиций в рамках этой схемы составила 4:1. Однако следует отметить, что эти инициативы затрагивают как социальные, так и предпринимательские вопросы, что влияет на расчет и оценку воздействия [Солнцев 2022: 30]. В настоящий момент данный метод оценки пока что не используется широко в спортивной сфере несмотря на то, что имеет большой потенциал.

Однако следует отметить несколько недостатков метода SROI. Основными препятствиями являются сложность сбора достоверных данных и необходимость качественного анализа, который требует значительных вложений. Кроме того, существуют проблемы, связанные со стандартизацией оценочных показателей, что может привести к субъективной интерпретации данных.

Несмотря на эти трудности, подход SROI является полезным инструментом для оценки социальных спортивных программ. Его использование способствует более прозрачному и рациональному принятию решений по управлению этими программами, что важно для организаций, занимающихся социальным воздействием и спортом.

Подводя итоги, важно отметить, что, несмотря на некоторые недостатки метода SROI, имеется существенная необходимость в дальнейших исследованиях и адаптации метода для учета уникальных характеристик спортивных программ. Прежде всего, необходимо более тщательное изучение вопросов, касающихся результатов реализации социальных спортивных программ. Ввиду того, что результаты зачастую имеют отсроченные последствия и нередко зависят от иных

Секция 1.

обстоятельств, кроме непосредственного участия человека или организации в программе, их корреляцию с конкретной программой не всегда удается отследить. Также много вопросов вызывают сложности с монетарной оценкой: неоднозначность и сложность отбора возможных критериев не позволяют провести жесткую унификацию в рамках метода SROI. Кроме того, для большей точности данного метода необходимо обратить внимание на повышение качества подготовки специалистов, работающих в области оценки социального воздействия. В случае решения этих практических вопросов применение безусловно полезного и необходимого метода SROI для оценки социальных спортивных программ может стать более широким.

Список литературы

1. Солнцев И.В. Эффективность деятельности спортивных организаций // Федерализм. – 2017. – № 3(87). – С. 49-62.
2. Millar; Hall. Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement (англ.) // Public Management Review. – 2012. – № 15. – С. 923-941. – doi:10.1080/14719037.2012.698857.
3. Emerson, Jed; Wachowicz, Jay; Chun, Suzi. Social Return Social Return on Investment: on Investment: Exploring Exploring Aspects of Aspects of Value Creation Value Creation in the Nonprofit in the Nonprofit Sector (англ.), 2000. URL: <https://web.archive.org/web/20180827144448/http://redf.org/app/uploads/2013/10/REDF-Box-Set-Vol.-2-SROI-Paper-2000.pdf> (дата обращения: 01.10.2024).
4. Gosselin V, Boccanfuso D, Laberge S. Social return on investment (SROI) method to evaluate physical activity and sport interventions: a systematic review // International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity. – 2020. – № 17(1). – doi:10.1186/s12966-020-00931-w
5. Социальный спорт: как измерить эффективность? Методы оценки эффективности социальных проектов в области спорта / И. В. Солнцев, Ю. О. Иванова, А. М. Казиахмедов [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «ДПК Пресс», 2022. – 100 с.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Бондарьков Д.П.

Московская международная академия

Аннотация. Цифровая трансформация стремительно меняет ландшафт сферы услуг, затрагивая все аспекты управления человеческими ресурсами. В данной статье рассматриваются ключевые изменения в управлении персоналом сервисных компаний в контексте цифровизации. Анализ фокусируется на новых подходах к подбору и обучению персонала, внедрении цифровых инструментов для повышения производительности труда, развитии гибких форм занятости и создании цифровой культуры в компании.

Ключевые слова: управление персоналом, сфера услуг, цифровизация, цифровая трансформация, подбор персонала, обучение персонала.

SOME ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SERVICE COMPANIES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Bondarkov D.P.

Moscow International Academy

Abstract. Digital transformation is rapidly changing the landscape of the service sector, affecting all aspects of human resource management. This article examines key changes in personnel management in service companies in the context of digitalization. The analysis focuses on new approaches to the selection and training of personnel, the introduction of digital tools to improve labor productivity, the development of flexible forms of employment and the creation of a digital culture in the company.

Keywords: personnel management, service sector, digitalization, digital transformation, personnel selection, personnel training.

Цифровизация охватывает все аспекты современного бизнеса — от производственных процессов до управления персоналом. В сфере услуг, где взаимодействие с клиентами и качество обслуживания имеют первостепенное значение, эта трансформация открывает новые горизонты и ставит новые задачи. В статье рассматриваются ключевые аспекты управления персоналом в сфере услуг в контексте цифровизации, а также способы адаптации и развития персонала в меняющемся мире.

Цифровая трансформация компании — это не просто поверхностное внедрение цифровых систем и перенос офлайн-процессов в интернет. Ключевым фактором успеха является трансформация мышления сотрудников, развитие

Секция 1.

цифрового мышления, необходимого для эффективного управления проектами, анализа проблем и принятия решений в цифровом ландшафте [1, 60].

В условиях цифровизации традиционные методы подбора персонала уже не всегда эффективны. Современные предприятия должны внедрять цифровые инструменты, такие как системы автоматизированного подбора (Applicant Tracking Systems — ATS) и платформы для онлайн-собеседований. Это не только ускоряет процесс, но и улучшает качество подбора благодаря анализу больших данных.

Использование автоматизированных систем подбора персонала (АСПР) дает компаниям возможность значительно сократить время, необходимое для обработки резюме и управления кандидатами. Такой подход позволяет HR-специалистам сосредоточиться на более важных стратегических задачах, таких как создание корпоративной культуры и развитие команды. Кроме того, АСПР предоставляет инструменты для анализа данных кандидатов, повышающие качество найма за счет выявления сильных и слабых сторон каждого соискателя.

Платформы онлайн-собеседований становятся неотъемлемой частью современного процесса найма [6, С. 76]. Они позволяют кандидатам встречаться без географических ограничений, что значительно расширяет базу поиска. Видеособеседования обеспечивают более глубокую оценку личных качеств кандидата и подхода к решению проблем. Внедрение цифровых инструментов помогает создать справедливую систему оценки и отбора персонала, а искусственный интеллект минимизирует влияние предвзятости.

Искусственный интеллект (ИИ) при подборе персонала имеет основные преимущества: автоматизация ускоряет обработку большого количества резюме, особенно при массовом подборе персонала; объективность - сводит к минимуму влияние человеческого фактора и предвзятости, оценивая резюме по заранее определенным критериям. наконец, анализирует прошлый опыт кандидатов и прогнозирует их успех на новой должности на основе анализа прошлых тенденций и факторов.

Платформы, такие как HireVue и Pymetrics, предлагают инновационные решения для оценки кандидатов на основе объективных данных и алгоритмических моделей. Эти технологии анализируют резюме, видеособеседования и поведенческие тесты, идентифицируя ключевые черты, которые способствуют успеху на конкретной должности [3, С. 60].

Например, HireVue использует алгоритмы машинного обучения для оценки не только навыков и опыта кандидата, но и его личностных качеств и гибких навыков. Это позволяет компаниям сократить время отбора, а также минимизировать влияние человеческой субъективности, которая часто имеет решающее значение в этом процессе. Имея доступ к большому количеству данных о прошлых успешных сотрудниках, алгоритмы могут выявлять закономерности и предсказывать, какие кандидаты покажут себя лучше всего.

Pymetrics фокусируется на нейропсихологических тестах, которые помогают определить когнитивные и эмоциональные навыки кандидатов. Система

сравнивает результаты тестов с существующими данными об успешных сотрудниках, позволяя работодателям находить тех, кто не только соответствует профессиональным требованиям, но и вписывается в культуру компании. Такой подход помогает создавать более разнообразные и эффективные команды.

Говоря про видео - собеседования, то они становятся сезонной практикой набора персонала, когда кандидаты проходят собеседование посредством видеосвязи. Платформы Zoom и Microsoft Teams - предоставляют инструменты для организации, записи и анализа.

Видеоинтервью имеют три основных преимущества:

1. Экономия времени – они снижают затраты на организацию личных встреч, особенно для кандидатов из разных регионов.
2. Гибкость — кандидаты могут проходить собеседование в удобное для них время, что подходит людям с разным графиком и, наконец,
3. Сохранение — возможность записи и анализа видео позволяет рекрутерам просматривать и сравнивать ответы кандидатов в нужный момент, повышая качество принятия решений [2, С. 114].

Многие компании используют для первоначального отбора, а затем приглашают наиболее подходящих кандидатов на личные встречи. Современные платформы также позволяют анализировать невербальные сигналы кандидатов, что помогает рекрутерам оценить их уверенность и коммуникативные навыки.

С быстрым развитием технологий сотрудники должны постоянно обновлять свои знания и навыки. Эффективным решением является внедрение систем онлайн-обучения, таких как Coursera и Udemy, которые предлагают широкий спектр курсов, разработанных в сотрудничестве с ведущими университетами и компаниями. Эти платформы обеспечивают гибкость и доступность обучения в любое время и в любом месте. Виртуальные симуляторы дополняют онлайн-обучение, предоставляя возможность отрабатывать практические навыки в безопасной среде. Например, симуляции обслуживания клиентов помогают развивать навыки общения и разрешения конфликтов и позволяют экспериментировать с новыми инструментами и технологиями, минимизируя риск ошибок на рабочем месте.

Цифровая трансформация способствует развитию гибких форм занятости, таких как удаленная работа и самозанятость. Это особенно актуально во время пандемии, когда многие компании были вынуждены адаптироваться к новым условиям труда. Цифровые инструменты, такие как платформы управления проектами (например, Trello и Asana), обеспечивают совместную работу и общение между сотрудниками в разных местах. Внедрение гибкого графика позволяет сотрудникам самостоятельно определять оптимальное время для выполнения своих задач, повышая свою производительность и удовлетворенность работой [5, С. 138].

Анализ данных становится ключевым фактором принятия эффективных управленческих решений. Компании используют данные для оценки производительности сотрудников и прогнозирования потребностей в обучении. Например, системы отслеживания производительности разрабатывают

Секция 1.

персонализированные планы обучения, а анализ данных о опыте адаптирует обучение персонала к требованиям клиентов. Анализ данных также помогает улучшить коммуникацию внутри команды. Используя показатели взаимодействия, определяет сильные и слабые звенья в команде, что позволяет быстро реагировать на возникающие проблемы. Например, если определенная группа сотрудников работает неэффективно, компания может определить, какие факторы способствуют этому, и разработать целевые вмешательства для повышения их мотивации и вовлеченности.

Кроме того, использование аналитики для оценки потребностей в обучении позволяет компаниям экономить ресурсы. Вместо универсальных программ обучения, которые могут не учитывать индивидуальные потребности сотрудников, организации создают эффективные и экономически выгодные курсы на основе конкретных данных. Это не только повышает качество образования, но и делает его более целевым и актуальным [4, С. 182].

Компании, используя полученные знания, могут разрабатывать стратегии роста и развития, учитывающие реальные показатели эффективности. Это обеспечивает более высокую степень адаптивности на быстро меняющемся рынке, что в конечном итоге приводит к большему успеху и конкурентоспособности.

Цифровизация предоставляет новые инструменты для анализа данных о производительности сотрудников, позволяя предприятиям точно оценить их вклад и определить области для улучшения. Использование программного обеспечения для управления работой и проектами помогает оптимизировать рабочие процессы и повысить общую эффективность команды. Важно помнить, что внедрение технологии требует должной подготовки персонала, иначе преимущества могут быть не достигнуты.

В сегодняшних условиях также необходимо адаптироваться к быстро меняющемуся рынку труда, где гибкость и способность к обучению становятся ключевыми компетенциями. Работодатели должны поддерживать обучение и развитие своих сотрудников, внедряя платформы онлайн-обучения и программы профессионального развития. Это не только повышает уровень профессионализма, но и способствует вовлеченности сотрудников. Создание цифровой культуры в компании играет важную роль в успешной трансформации. Это включает в себя введение открытых каналов связи, инновационные подходы к решению проблем и поддержание атмосферы сотрудничества. В конечном итоге компании, которые уделяют внимание человеческому капиталу и его развитию, способны не только адаптироваться к вызовам цифровизации, но и извлечь из нее максимальную выгоду.

Список литературы

1. Дмитриевна С.С., Михайловна К.О. Цифровая трансформация бизнеса // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. № 2 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-biznesa/viewer>.

2. Кирпичева Я.Н. Актуальные вопросы управления персоналом в условиях развития цифровой экономики / Я. Н. Кирпичева, О. Л. Седова // Юность науки : сборник студенческих научных статей. – Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2018. – С. 113-116. – EDN UXJLMP.
3. Назайкинский С.В. Проблемы цифровизации технологий управления персоналом / С. В. Назайкинский // Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие. – Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2021. – С. 54-68. – EDN DRZIIХ.
4. Назайкинский С.В. Управление персоналом в условиях цифровизации / С. В. Назайкинский // Управление персоналом в XXI веке / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет». – Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2023. – С. 178-199. – EDN VXQХCR.
5. Хомякова А.А. Цифровизация управленческих процедур / А. А. Хомякова, И. А. Астраханцева // Экономическое развитие России: вызовы и возможности в меняющемся мире : Материалы Международной научно-практической конференции, Краснодар, 24–27 января 2023 года / Кубанский государственный университет. Том 5. – Краснодар: ИПЦ Кубанского государственного университета, 2023. – С. 136-141. – EDN YBSUKG.
6. Чжан Б. Цифровизация управления персоналом как составляющая цифровой трансформации компаний / Б. Чжан // Экономика глазами молодых : Материалы Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Томск, 12–13 мая 2023 года / Под общей редакцией М.В. Чикова. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2023. – С. 75-77. – EDN XTUMIN.

**АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ОЦЕНКУ СТОИМОСТИ
БРЕНДА В ПРИМЕНЕНИИ К РЫНКУ АВТОЗАПЧАСТЕЙ**

Каргузов Р.О.

Московская международная академия

Аннотация. В статье анализируются ключевые факторы, влияющие на оценку стоимости брендов на рынке автозапчастей в условиях значительных изменений, вызванных уходом западных компаний и ростом параллельного импорта. На примере брендов Bosch, Lynxauto и Febest рассмотрены различные сегменты рынка (премиум, средний и эконом). Анализ основан на таких факторах, как качество продукции, узнаваемость бренда, лояльность потребителей и взаимодействие с дистрибьюторами. Результаты исследования могут быть использованы для выработки практических рекомендаций по управлению брендами в условиях изменяющегося рынка.

Ключевые слова: оценка стоимости бренда, автозапчасти, параллельный импорт, контрафакт, лояльность потребителей, дистрибьюторская стратегия.

**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING BRAND VALUE ASSESSMENT
AS APPLIED TO THE AFTERMARKET**

Kartuzov R.O

Moscow International Academy

Abstract. This article analyzes the key factors influencing brand valuation in the aftermarket amidst significant changes, such as the exit of global companies and the rise of parallel imports. Using Bosch, Lynxauto, and Febest as examples, it explores various market segments (premium, mid-range, and economy). The analysis focuses on factors like product quality, brand recognition, consumer loyalty, and distributor relationships. The findings provide practical insights for brand management strategies in a rapidly changing market environment.

Keywords: brand valuation, auto parts, parallel imports, counterfeit products, consumer loyalty, distributor strategy.

Рынок автозапчастей в России с 2022 года претерпел значительные изменения, вызванные уходом большинства премиальных (японских, американских и европейских) брендов. Это привело к необходимости перестраивать всю структуру поставок и управления брендами. Этот процесс включает не только замену ушедших брендов, но и формирование новых портфелей брендов, адаптированных к изменившимся условиям. В условиях отсутствия стабильных поставок от премиальных брендов, дистрибьюторы и производители были вынуждены заново формировать матрицы брендов, включив в них новые торговые

марки, многие из которых происходят из дружественных стран, таких как Китай, Турция и других азиатских регионов.

Эти изменения также вызвали значительный пересмотр стратегий управления ценностью брендов. Теперь акцент смещается на собственные торговые марки (СТМ), а также новых игроков из других стран, которые стремятся занять освободившиеся ниши. В результате этого процесса происходит переформатирование восприятия брендов на рынке автозапчастей, что в свою очередь требует новых подходов к оценке их стоимости. Оценка стоимости брендов в этих условиях становится ещё более важной задачей, поскольку она напрямую влияет на долгосрочную конкурентоспособность компаний.

Основная цель данной работы — провести анализ факторов, влияющих на оценку стоимости брендов в новых условиях рынка автозапчастей. Исследование направлено на выявление ключевых факторов, которые оказывают наибольшее влияние на стоимость бренда в различных сегментах — от эконома до премиума. В результате данного анализа будет предложен обновленный взгляд на управление стоимостью брендов.

Теоретические основы оценки стоимости бренда

После 2022 года российский рынок автозапчастей оказался в новой реальности, когда большинство доминировавших брендов покинуло страну, а на их место пришли новые игроки из дружественных стран и собственные торговые марки (СТМ). Это требует пересмотра подходов к оценке стоимости брендов и анализа факторов, которые влияют на их ценность в условиях переформатирования рынка. Оценка стоимости бренда по-прежнему остаётся важным инструментом для понимания его рыночной силы, однако, новые реалии диктуют дополнительные факторы и специфические подходы. Рассмотрим кратко основные классические модели оценки стоимости бренда.

Модель компании Interbrand [1] традиционно используется для оценки крупных международных брендов, таких как Bosch, ZF и Continental. Основной акцент этой модели делается на три аспекта: финансовую производительность бренда, роль бренда в выборе потребителя и силу бренда на рынке. Однако в новых условиях, требуется адаптация модели к оценке новых игроков.

Для брендов, которые стремятся занять освободившиеся ниши, таких как китайские и турецкие производители, ключевыми факторами становятся их способность интегрироваться в цепочку поставок, убедить автосервисы и дистрибьюторов в качестве своей продукции и быстро завоевать доверие потребителей. Финансовая производительность и роль бренда в этом случае могут оцениваться на основе адаптивности и гибкости в новых условиях, а сила бренда будет зависеть от того, насколько он успешно заменяет ушедших конкурентов.

Финансово-ориентированная модель [2] [3, с. 171–184] оценки стоимости бренда фокусируется на прогнозируемых доходах и рентабельности бренда. Данная модель лучше всего подходит для оценки СТМ и новых игроков на рынке, которые активно наращивают присутствие в России. Для этих брендов ключевыми факторами становятся скорость оборачиваемости товарных запасов и способность быстро увеличивать долю на рынке.

Финансово-ориентированная модель позволяет учитывать текущие и прогнозируемые доходы, связанные с новыми брендами, а также оценивать риски, связанные с изменением предпочтений потребителей. Поскольку данные бренды стремятся заместить ушедших игроков, их успех на рынке зависит от способности обеспечивать стабильные поставки и адаптироваться к требованиям автосервисов и дистрибьюторов. Стоимость бренда в таких условиях напрямую зависит от его способности завоевать доверие среди клиентов, привыкших к стандартам качества международных брендов.

Модель оценки стоимости бренда, разработанная Дэвидом Аакером (**Aaker's Brand Equity Model**) [4, с. 25–29], акцентирует внимание на нематериальных аспектах бренда, таких как лояльность потребителей, осведомленность и восприятие качества. Она наиболее актуальна для оценки новых СТМ и брендов, стремящихся занять ниши в эконо-сегменте.

Составляющие модели Aaker включают осведомленность о бренде, лояльность потребителей и восприятие качества. Российские потребители сталкиваются с большим количеством новых брендов, о которых они ранее не знали. Поэтому повышение осведомленности и работа над узнаваемостью становятся критически важными для этих брендов. Формирование лояльности к новым брендам требует времени, однако это является важным фактором, влияющим на стоимость бренда, в связи с быстрым изменением рынка. Модель Aaker особенно подходит для оценки брендов, которые ещё не имеют сильных финансовых показателей, но демонстрируют потенциал к быстрому росту за счёт своей стратегии в отношении лояльности клиентов.

Факторы, влияющие на стоимость бренда в новых условиях

В условиях реформирования рынка автозапчастей в России важны несколько факторов, которые значительно влияют на оценку стоимости бренда:

1. Качество продукции и его восприятие. Потребители и автосервисы склонны полагаться на проверенные решения, поэтому новые игроки должны убедить их в качестве своей продукции.

2. Осведомленность и узнаваемость. Бренды, которые смогут быстро стать узнаваемыми и завоевать доверие, имеют больше шансов на успех. Программы маркетинга и реклама могут значительно повлиять на уровень узнаваемости.

3. Лояльность дистрибьюторов и автосервисов. Поскольку в большинстве случаев решения о закупках принимаются на уровне автосервисов и дистрибьюторов, бренды, которые сумеют построить с ними прочные взаимоотношения, создать эмоциональную связь, будут обладать устойчивой конкурентной позицией.

4. Рыночная доля и оборачиваемость. Для новых брендов важным индикатором их успешности является скорость оборачиваемости товаров и рост рыночной доли. Компании, которые смогут эффективно занять освобожденные ниши, продемонстрируют высокую стоимость бренда.

5. Адаптивность к новым условиям. В текущих условиях способность бренда адаптироваться к новым реалиям — будь то параллельный импорт, изменение

потребительских предпочтений или изменение логистических цепочек — является важным фактором успеха. Для популярных брендов риском является появление контрафактных товаров, так как это может подорвать доверие потребителей и снизить общую стоимость бренда

Анализ динамики стоимости брендов на рынке автозапчастей

Для анализа динамики изменения стоимости брендов в новых условиях были выбраны три бренда, представляющие различные сегменты рынка автозапчастей: премиум-сегмент — Bosch, средний сегмент — Lynxauto (Собственная торговая марка компании Росско) и эконом-сегмент — Febest. Эти бренды демонстрируют разные подходы к управлению ценностью и стратегиями продвижения, что позволяет выявить ключевые факторы, влияющие на оценку их стоимости. Кроме того, все три бренда относятся к разным типам: производитель, упаковщик и СТМ. Подробное сравнение приведено в таблице 1 [5] [6] [7].

Таблица 1.

Доли рынка РФ в автозапчастях среди популярных брендов.

Бренд	Тип	Страна	SKU	Доля рынка			Динамика 2024/ 23, %
				2020	2021	2024	
STELLOX	СТМ	Россия	7 060	1,64%	1,85%	3,88%	109
BOSCH	Завод	ЕС	1 980	5,14%	5,05%	3,09%	-39
LYNX	СТМ	Россия	5 109	1,51%	1,96%	2,71%	38
CTR	Завод	Корея	6 673	1,87%	1,89%	2,35%	24
PATRON	СТМ	Россия	9 045	0,43%	0,47%	2,07%	343
SAT	СТМ	Россия	5 675	2,01%	1,77%	1,98%	12
SCHAEFFLER	Завод	ЕС	н/д	2,71%	2,47%	1,57%	-36
ZF (вкл. TRW)	Завод	ЕС	3 661	4,89%	4,94%	1,54%	-69
SANGSIN	Завод	Корея	2 053	1,09%	1,05%	1,34%	28
MANDO	Завод	Корея	3 802	0,46%	0,33%	1,29%	295
FENOX	Завод	Беларусь	2 545	1,88%	1,66%	1,27%	-23
MAHLE	Завод	США	н/д	1,43%	1,28%	1,20%	-6
KYB	Завод	Япония	3 092	2,02%	1,71%	1,15%	-33
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>
FEBEST	Частный	Россия	4817	0,41%	0,32%	0,62%	91

1. Bosch (премиум-сегмент) — один из ведущих мировых производителей автозапчастей, который до сих пор сохраняет свои позиции на российском рынке через параллельный импорт, хотя и демонстрирует падение доли рынка на 39% (см. таблицу 1). Ключевыми факторами, влияющими на стоимость бренда,

СЕКЦИЯ 1.

остаются репутация, высокое качество и многолетнее присутствие на рынке, включая сеть специализированных СТО Bosch Service.

Влияние параллельного импорта способствует увеличению доступности, но также создает риски, связанные с контрафактной продукцией, что может подрывать доверие к бренду. Падение доли рынка свидетельствует о снижении доступности товаров марки, но не о снижении стоимости бренда.

Наиболее подходящая модель оценки стоимости бренда - Interbrand Model, поскольку она учитывает не только финансовые показатели, но и нематериальные активы, такие как репутация, лояльность и влияние на выбор потребителей

2. Lvxauto (средний сегмент) — это СТМ компании Росско, которая владеет портфелем различных СТМ, где Lvxauto является самым популярным. Сеть Росско включает в себя собственные оптово-розничные магазины и крупнейшую федеральную сеть СТО FIT Service, что способствует продвижению бренда. Росско также активно продвигает Lvxauto через других дистрибьюторов, предлагая доходность выше средней в оптовом сегменте. Бренд имеет программу лояльности для магазинов и СТО, в рамках которой начисляются кэш-бек баллы за покупки. В 2024 году по сравнению с референсным 2021 годом, доля рынка Lvxauto выросла на 38% (см. таблицу 1), что является весьма значительным результатом, учитывая довольно высокую изначальную долю рынка.

Основные факторы, влияющие на стоимость бренда, включают:

- увеличение рыночной доли за счет активного продвижения;
- высокая товарная наценка, обеспечивающая привлекательный заработок во всех звеньях цепочки поставок;
- поддержка клиентов, включающая бонусы за покупку товаров и упрощенную гарантийную политику с компенсацией работ.

Оптимальная модель оценки стоимости бренда Финансово-ориентированная, как наиболее ориентированная на доходность СТМ и прогнозируемость спроса. Модель позволяет выявить рентабельность этого бренда, его текущие и прогнозируемые финансовые показатели, а также риски, связанные с изменением рыночной среды.

3. Febest (эконом-сегмент) — один из давних игроков на российском рынке автозапчастей. Несмотря на отсутствие репутации за высокое качество, бренд компенсирует это другими сильными сторонами, включая широкий ассортимент продукции, в том числе уникальные позиции, которые не представлены у других брендов. Febest использует собственную, крупнейшую для независимого бренда сеть складов по России, что обеспечивает высокую доступность продукции и позволяет быстро реагировать на спрос. Процесс обмена по гарантии упрощён, что снижает риски и поддерживает доверие.

Оптимальная модель для анализа стоимости по Аакеру. В рамках Aaker's Model, факторы, влияющие на стоимость бренда, следующие:

- Высокая степень осведомленности среди потребителей о доступности и цене.

- Лояльность потребителей, стремящихся к более дешевым решениям, особенно в части ремонта не по спецификациям завода-изготовителя автомобиля.

- Широкий ассортимент и постоянное расширение предложений, включая уникальные позиции, отсутствующие в любом другом бренде.

В условиях массового рынка и большого числа новых брендов, стремящихся работать в эконом-сегменте, значимость вышеуказанных факторов возрастает. Их влияние привело к росту доли рынка Febest в сравнении с 2021 годом на 91% (см. таблицу 1).

В ходе исследования были рассмотрены ключевые факторы, влияющие на оценку стоимости брендов на рынке автозапчастей в новых рыночных условиях, таких как уход западных брендов, рост параллельного импорта и увеличение доли контрафактной продукции. На примере брендов Bosch, Lynxauto и Febest был проведен анализ изменений, происходящих в премиум, среднем и эконом-сегментах.

Основные факторы, влияющие на стоимость бренда, включают качество продукции, узнаваемость, лояльность потребителей и взаимодействие с дистрибьюторами. В условиях российского рынка, особенно в 2022–2023 годах, значительную роль начали играть параллельный импорт и борьба с контрафактной продукцией, что требует от брендов адаптации своих стратегий.

Выводы показывают, что бренды, успешно адаптирующиеся к новым условиям через улучшение логистики, взаимодействия с дистрибьюторами и работой над доверием к качеству продукции, смогут сохранить и увеличить свою долю рынка и рыночную стоимость. Lynxauto и Febest демонстрируют успешные стратегии благодаря гибкости и широкой доступности своих продуктов, что позволяет им эффективно конкурировать на российском рынке. Bosch, несмотря на высокую известность и лояльность потребителей теряет долю рынка в результате отсутствия стабильных каналов поставки и рисков возможного контрафакта.

Результаты анализа могут быть использованы для выработки рекомендаций по адаптации стратегий управления брендами. Выявленные в работе факторы могут стать основой для дистрибьюторов и производителей автозапчастей при оптимизации своих маркетинговых и коммерческих стратегий в условиях изменяющегося российского рынка.

Список литературы

1. Interbrand. Best Global Brands 2021: The Interbrand Methodology. URL: <https://interbrand.com/thinking/best-global-brands-2021-methodology/> (Дата обращения: 08.10.2024).
2. Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Valuation of intellectual property rights: Guidance note. 2020. RICS Standards. URL: <https://www.rics.org> (Дата обращения: 08.10.2024).
3. Salinas, G. The International Brand Valuation Manual: A complete overview and analysis of brand valuation techniques, methodologies and applications. John Wiley & Sons, 2009, 448с.

СЕКЦИЯ 1.

4. Aaker, D. A. *Managing Brand Equity: Capitalizing on the Value of a Brand Name*. Free Press, 2024.
5. Аналитическое агентство Автостат. Расчет емкости рынка автокомпонентов и запчастей для легковых автомобилей в России 2023. URL: <https://www.autostat.ru/research/product/502/>. Доступ платный. (Дата обновления: 29.05.24)
6. Ассоциация дистрибьюторов автомобильных комплектующих. Ёмкость и структура рынка автомобильных компонентов для иностранных автомобилей. URL: <http://www.adak.ru/about/news/iID.65.html>. Доступ по подписке. (Дата обновления 02.04.2022)
7. Аналитическое агентство Aftermarket-DATA. Обзор рынка автозапчастей для легковых автомобилей и LCV. URL: https://aftermarket-data.ru/articles/aftermarket_passenger_cars_and_LCVs_may_2024. Доступ свободный (Дата обновления: май 2024).

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

Кучма Дмитрий Ильич

Московская международная академия

Аннотация. Статья посвящена анализу текущих тенденций и инновационных технологий, применяемых в системах внутрикорпоративного обучения российских компаний сферы услуг. Рассматриваются ключевые тренды, такие как цифровизация обучения, использование искусственного интеллекта, виртуальной реальности, геймификации и микрообучения, и их влияние на повышение эффективности развития надпрофессиональных навыков сотрудников. Выявлены проблемы и предложены решения для оптимизации внутрикорпоративного обучения в условиях быстро меняющихся требований рынка.

Ключевые слова: внутрикорпоративное обучение, сфера услуг, инновационные технологии, цифровизация

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF IN-HOUSE TRAINING OF RUSSIAN SERVICE COMPANIES

Kuchma Dmitrii Ilyich

Moscow International Academy

Abstract. The article is devoted to the analysis of current trends and innovative technologies used in the systems of in-house training of Russian service companies. Key trends are considered, such as digitalization of training, the use of artificial intelligence, virtual reality, gamification and microlearning, and their impact on increasing the efficiency of developing employees' cross-professional skills. Problems are identified and solutions are proposed to optimize in-house training in the context of rapidly changing market requirements.

Keywords: in-house training, service sector, innovative technologies, digitalization

Современные компании, особенно в сфере услуг, сталкиваются с быстро меняющимися условиями на рынке, и одним из ключевых инструментов для поддержания конкурентоспособности является внутрикорпоративное обучение. Системы обучения персонала помогают компаниям не только адаптироваться к изменениям в технологиях, но и развивать надпрофессиональные навыки, формировать корпоративную культуру и повышать вовлеченность сотрудников.

Цель статьи заключается в анализе тенденций и перспектив внедрения и развития инновационных технологий в системы внутрикорпоративного обучения российских компаний сферы услуг.

Секция 1.

Сфера услуг, как и другие отрасли, сталкивается с ростом технологий и меняющимися потребностями рынка труда. Компании вынуждены искать способы оптимизации обучения сотрудников для того, чтобы они могли развивать необходимые компетенции. В таких условиях внутрикорпоративное обучение становится важным элементом управления персоналом. Ключевые тенденции развития внутрикорпоративного обучения включают ускорение технологических изменений, что является одним из наиболее существенных двигателей развития корпораций.

Один из наиболее заметных трендов в российских компаниях – это рост популярности цифрового обучения. Компании все чаще внедряют собственные образовательные платформы и системы дистанционного обучения, что позволяет снизить издержки и адаптировать программы под специфические нужды бизнеса [1]. Об этом свидетельствует статистика оборота рынка цифровых образовательных инструментов (EdTech) в России. По данным Smart Ranking, в начале 2024 года объём отечественного рынка EdTech вырос на 22,5%, достигнув 33 млрд рублей [2].

Стоит отметить в целом, что растет численность занятых, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам. По данным Росстата, в 2022 году произошел рост численности слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам и численность слушателей, прошедших обучение по основным программам профессионального обучения, что заметно, исходя из данных таблицы 1. Рост сохраняет стабильную динамику, лишь в 2022 году замечен небольшой спад [3]. Однако общая картина представляется положительной, что как раз может быть связано с цифровизацией обучения, так как это существенно повысило доступность получения образования вне зависимости от экономических и организационных показателей компании.

Таблица 1.

Статистика корпоративного обучения в России (данные Росстата)

Год	Численность слушателей, прошедших обучение по основным программам профессионального обучения, тыс. чел.	Численность слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, тыс. чел.
2016	1 387,1	5 478,3
2019	1 777,9	6 367,8
2020	1 889,6	6 663,8
2021	2 007,4	6 961,3
2022	2 003,2	8 186,6

Некоторые компании, такие как «Уралкалий», «Полиметалл», «Северсталь» и другие, лидируют по среднему количеству часов обучения на сотрудника в год, инвестируя в среднем 33 часа [4]. Однако большинство компаний тратят на

обучение менее 1% от ФОТ. Лишь около 10% направляют на эти цели более 5% ФОТ [5].

Здесь стоит отметить применение платформ для обучения на основе искусственного интеллекта, которые еще не получили такую широкую популярность, как стандартные цифровые платформы, тем не менее начинают завоевывать свою популярность за счет того, что AI-driven платформы делают обучение более эффективным за счёт персонализации, помогая быстрее развивать надпрофессиональные навыки и поддерживать постоянное обучение на протяжении всей карьеры.

AI-платформы анализируют данные о навыках и обучении сотрудников, предлагая индивидуальные программы развития, которые фокусируются на конкретных надпрофессиональных навыках. Эти платформы адаптируются под нужды каждого пользователя, обеспечивая персонализированный подход к обучению [6].

Leapsome — платформа, использующая AI для оценки навыков сотрудников и формирования индивидуальных обучающих программ, с акцентом на развитие лидерских и коммуникативных навыков [7].

Также актуализируется в последнее время развитие надпрофессиональных навыков. Современные работодатели ценят не только технические компетенции, но и такие качества, как критическое мышление, креативность, способность к адаптации и командной работе. Внутрикorporативное обучение должно обеспечивать развитие не только профессиональных, но и надпрофессиональных навыков [8]. В опросе портала «Superjob» приняли участие представители экономически активного населения, в 2023 году 46% ответили, что уделяли внимание как развитию профессиональных способностей, так и навыков социального взаимодействия. 12% сосредоточились на soft skills. 28% - на hard skills, что является самым высоким значением показателя за 3 года [9].

В системе развития надпрофессиональных навыков используют такие инновационные технологии, как виртуальная и дополненная реальность (VR/AR). Виртуальная реальность активно используется для создания иммерсивных тренингов, где сотрудники могут практиковать навыки общения, решения конфликтов и лидерства в симулированных ситуациях [10].

Strivr использует VR для создания тренингов по лидерству и работе с клиентами. Такие тренировки создают сценарии взаимодействия, где сотрудники могут развивать навыки общения и принятия решений в условиях, максимально приближенных к реальным.

Walmart применяет VR для тренировки сотрудников, моделируя сложные ситуации на рабочем месте, такие как работа с клиентами во время кризиса или управление конфликтами [11].

Российские компании пока не внедряют данную технологию в практику.

Преимущество данной технологии заключается в том, что VR позволяет людям тренироваться в безопасной среде, ускоряет обучение и обеспечивает получение опыта в сложных ситуациях, что особенно важно для лидерских и коммуникативных навыков.

Секция 1.

Искусственный интеллект активно используется для создания персонализированных программ обучения и коучинга. Чат-боты и AI-коучинг могут анализировать поведение сотрудников и предоставлять обратную связь по развитию надпрофессиональных навыков.

К примеру, Replika — виртуальный коучинг, который помогает пользователям развивать навыки общения и эмоциональный интеллект через диалоги с AI [12]. Подобные решения дают возможность получать советы и рекомендации в режиме реального времени.

Rumetrics использует AI для оценки и развития надпрофессиональных навыков кандидатов и сотрудников, анализируя их решения в игровом формате и предоставляя обратную связь по их сильным и слабым сторонам [13].

AI и чат-боты позволяют сотрудникам получать персонализированные рекомендации и обратную связь, что улучшает развитие таких навыков, как управление эмоциями, сотрудничество и адаптивность.

Геймификация — еще одна тенденция в области инноваций во внутрикорпоративном обучении. Использование игровых элементов и механик в обучении помогает повысить вовлеченность сотрудников, развить их мотивацию и навыки сотрудничества [14]. Так, за рубежом Degreed внедряет элементы геймификации в программы развития навыков, помогая сотрудникам получать новые знания и поддерживать активность в процессе обучения.

Российские компании достаточно активно применяют данную технологию, однако не всегда для внутрикорпоративного обучения. Однако есть разработки в данной области. Так, в России активно продвигается приложение, использующее гейминг во внутрикорпоративном обучении. В приложении Fialka.AI сотрудники могут отслеживать свой прогресс по различным шкалам, таким как умение торговаться или сохранять самообладание. Наличие четких цифровых показателей прогресса создает ощущение достижения и удовлетворения, что значительно повышает вовлеченность [15].

Геймификация повышает мотивацию и помогает пользователям легко усваивать сложные концепции, делая процесс обучения более приятным и захватывающим.

Еще один тренд — применение интерактивных видео и симуляций. Интерактивные видео и симуляции помогают создавать ситуации, в которых сотрудники могут практиковать навыки принятия решений, коммуникации и решения проблем в реальных или близких к реальности условиях.

Так, к примеру, Skillsoft предлагает интерактивные видеокурсы и симуляции для развития управленческих и коммуникативных навыков. Пользователи могут принимать решения в сценариях, которые затем оцениваются, предоставляя обратную связь [16]. В России предлагают оценивать знания сотрудников с помощью метрик, встроенных в симуляцию. Например, в бизнес-симуляции Retail Game пользователь выступает в роли директора продуктового магазина [17].

Такие подходы позволяют сотрудникам отработать реальные навыки в безопасной среде, повысить уверенность и подготовленность к сложным ситуациям на рабочем месте.

Мобильные приложения и платформы для микролёрнинга позволяют развивать навыки в коротких сессиях, которые легко вписать в рабочий день. Это позволяет сотрудникам обучаться в удобное для них время и постепенно развивать надпрофессиональные навыки [18]. В России микрообучение и мобильное обучение успешно освоила «Азбука вкуса». Когда резко вырос спрос на доставку, «Азбука вкуса» сделала так, чтобы все магазины работали на экспресс-доставке. К примеру, регулярно проводятся конкурсы среди продавцов, и сейчас они интегрированы со Skill Cup– платформой, на которой организовано мобильное обучение [19].

Внедрение инновационных технологий во внутрикорпоративное обучение в сфере услуг открывает широкие возможности для повышения эффективности и вовлеченности сотрудников. Цифровизация обучения с помощью онлайн-платформ и систем дистанционного обучения позволяет снизить издержки, адаптировать программы под специфические потребности бизнеса и сделать обучение более доступным для сотрудников. Использование искусственного интеллекта в обучении дает возможность создавать персонализированные программы развития, фокусирующиеся на надпрофессиональных навыках, которые становятся все более востребованными на рынке труда. Технологии виртуальной и дополненной реальности открывают новые горизонты для практического обучения сотрудников в безопасной среде, где они могут отрабатывать навыки коммуникации, принятия решений и управления конфликтами. Геймификация и интерактивные симуляции повышают вовлеченность и мотивацию сотрудников, делая процесс обучения более увлекательным и эффективным. Мобильные приложения и микрообучение позволяют встраивать развитие надпрофессиональных навыков в повседневную работу, что особенно актуально для сферы услуг с ее высокой динамикой и необходимостью постоянной адаптации.

Таким образом, внедрение инновационных технологий во внутрикорпоративное обучение в сфере услуг способствует повышению конкурентоспособности компаний за счет более быстрой адаптации сотрудников к изменениям, развития необходимых компетенций и формирования корпоративной культуры, ориентированной на непрерывное обучение и совершенствование. Компании, которые активно внедряют цифровые, AI-driven и игровые решения в свои системы обучения, получают существенное преимущество на рынке, повышая вовлеченность, производительность и лояльность персонала.

Список литературы

1. Цифровизация корпоративного обучения: мифы и реальность / [Электронный ресурс] // Skillbox Media. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-izmenilsya-rossiyskiy-rynok-obucheniya-personala-v-2023m-issledovanie/>
2. Итоги I квартала 2024 года на edtech-рынке. Аналитический отчет на основе рейтинга крупнейших российских компаний на рынке онлайн-образования / [Электронный ресурс] // Smart Ranking. – URL: <https://smartranking.ru/ru/researchshop/Edtech/edtechq12024/> (дата обращения: 2.10.2024).

3. Труд и занятость в России, 2023 : статистический сборник / Росстат. – М., 2023. – 180 с.
4. Тренды EdTech-рынка 2023: преодоление новых вызовов как путь к развитию / [Электронный ресурс] // Эквио. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/trendy-edtech-rynka-2023/> (дата обращения: 2.10.2024).
5. Как изменится бюджет на корпоративное обучение в 2024 году? // Lerna. URL: <https://expert.lerna.ru/leadmagnit-opros-finances>
6. Блишников А. В., Йинг Д. К. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами // Вестник ГУУ. 2020. №7. С. 14-21.
7. Leapsome. – [сайт]. – URL: <https://www.leapsome.com/>
8. Нагибина Н.И., Могильникова В.А. Управление разнообразием человеческих ресурсов как фактор конкурентоспособности компании // Экономика, предпринимательство и право. 2019. Т. 9. № 3. С. 663-678.
9. Россияне все больше внимания уделяют развитию профессиональных навыков // Superjob. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114343/rossiyane-vse-bolshe-vnimaniya-udelyayut-razvitiyu-professionalnyh-navykov/>
10. Корякин, А. А. Виртуальная реальность для корпоративного обучения сотрудников // Актуальные вопросы современной науки : материалы II международной научно-практической конференции, Казань, 20 января 2021 года. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», 2021. – С. 79-81.
11. Использование AR в иммерсивном обучении // Mywebar. – URL: <https://mywebar.com/ru/blog/ar-in-immersive-learning/>
12. McStay A. Replika in the Metaverse: the moral problem with empathy in 'It from Bit' // AI Ethics. 2022. № 22. С. 1-13.
13. Shah R. Pymetrics – Using Neuroscience & AI to change the age-old hiring process / [Электронный ресурс] // Digital innovation and transformation. 2019. URL: <https://d3.harvard.edu/platform-digit/submission/pymetrics-using-neuroscience-ai-to-change-the-age-old-hiring-process/#:~:text=Pymetrics%20works%20to%20create%20a,information%20to%20assess%20career%20fit>.
14. Leaning M. A study of the use of games and gamification to enhance student engagement, experience and achievement on a theory-based course of an undergraduate media degree // Journal of Media Practice. 2015. № 16(2). Pp. 1-16.
15. Левчук М. Геймификация в корпоративном обучении: от скуки к увлечению / [Электронный ресурс] // Бизнес-секреты. - URL: <https://secrets.tinkoff.ru/blogi-kompanij/gejmifikaciya-dlya-sotrudnikov/> (дата обращения: 6.10.2024).
16. Skillsoft. [сайт]. – URL: <https://www.skillsoft.com/>
17. Зачем компании используют бизнес-симуляции / [Электронный ресурс] // Levellab.ru. - URL: <https://levellab.ru/blog/simulation>
18. Madd ox T. Microlearning: Short and Sweet / [Электронный ресурс] // Training Industry Magazine. 2018. URL: <https://trainingindustry.com/magazine/may-jun-2018/microlearning-short-and-sweet/>
19. Как «Азбука вкуса» обучает персонал в условиях больших нагрузок / [Электронный ресурс] // Skill Cup. - URL: <https://www.skillcup.ru/b2b/azbuka>

**ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ФИНАНСОВОГО МОДУЛЯ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Ларин Е.О.

Московская международная академия

Аннотация. В статье рассматриваются особенности формирования организационной структуры предприятия в рамках финансового модуля ERP-системы. Происходит сравнение архитектуры объектов на примере двух систем планирования ресурсов предприятия – SAP и 1С. Демонстрируется структура справочников, атрибутный состав, обязательность и последовательность заполнения данных.

Ключевые слова: ERP-система, финансовый модуль, организационная структура, центр затрат, подразделение.

**ORGANIZATION AS PART OF FINANCIAL MODULE IN RESOURCE
PLANNING SYSTEM**

Larin E.O.

Moscow International Academy

Abstract. The article examines the features of the formation of the organizational structure of an enterprise within the financial module of the ERP system. The architecture of objects is compared using the example of two enterprise resource planning systems - SAP and 1C. There are demonstrated key structure features of reference directories, attribute composition, mandatory information and data filling sequence.

Keywords: ERP-system, financial module, organizational structure, cost center, division.

Внедрение ERP-систем (Enterprise Resource Planning) на крупных предприятиях связано с необходимостью улучшения системы управления предприятием. Во время анализа и подготовки к реализации технического функционала встречается ряд управленческих, организационных, технических, финансовых рисков, которые оказывают существенное влияние на успешность и эффективность внедрения ERP-системы.

Исследование и контроль рисков, правильное построение и наполнение ERP-системы напрямую влияет на быстроту, эффективность и прозрачность бизнес-процессов. В настоящее время различают 2 основных подхода к внедрению систем планирования производства в крупных холдингах:

1. «Большой взрыв» — предполагается внедрение системы планирования одновременно во всех направлениях (функциях) предприятия, во всей группе компаний, на все бизнес-процессы. Содержит в себе большое количество

СЕКЦИЯ 1.

рисков, однако наиболее оптимально для реализации в короткие сроки.

2. «Пилотный проект» — внедрение на ограниченной группе или функции предприятия с последующим постепенным распространением на остальные направления и предприятия холдинга или компании.

Организацией в описанных подходах и терминологиях архитектуры прикладных решений считается субъект хозяйственной деятельности в соответствии с его государственной регистрацией, от лица которого ведется учет в системе. В состав предприятия могут входить несколько организаций.

Организацией может быть:

- юридическое лицо;
- обособленное подразделение, выделенное на отдельный баланс;
- индивидуальный предприниматель.

Организационная структура — это иерархичная система связанных между собой объектов предприятия: юридических лиц, обособленных подразделений, центров затрат, заводов, складов. ERP-системы различаются функционалом и структурой построения организации как системного объекта предприятия. Отличительные черты возможно рассмотреть на примере двух самых распространённых среди российских предприятий систем планирования производством: SAP ERP (рис. 1) и 1C:ERP (рис. 1).

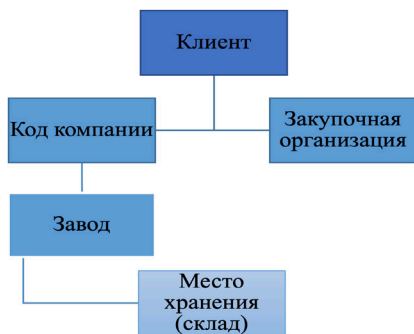


Рисунок 1. Структура предприятия системы SAP ERP.

Система планирования ресурсов предприятия SAP обладает пятью различными уровнями организационной структуры:

1. Уровень клиента (Client).

Клиент — высший уровень иерархии организационной структуры системы SAP, который включает в себя отдельные записи основных данных, таблицы и параметры конфигурации. Клиент является организационной единицей, которая позволяет системным пользователям вводить спецификации, действительные для всех кодов компаний и организационных структур в рамках всего предприятия.

2. Код компании (Company Code).

Код компании — это наименьшая организационная единица, в которой может

быть составлен самостоятельный набор счетов для внешней отчетности. Код компании представляет собой независимую учетную единицу в рамках клиента и имеет собственные отчеты о прибылях, убытках и балансе. Код компании используется для разграничения различных сегментов деятельности предприятия.

3. Закупочная организация (Purchasing Organization).

Закупочная организация — это организационная единица, предназначенная для подразделения структуры предприятия в соответствии с определёнными требованиями отдела закупок компании. Используя уровень закупочной организации, пользователи имеют возможность закупать материалы или услуги и договариваться об условиях каждой покупки с поставщиками как в рамках одного кода компании, так и в рамках нескольких, в зависимости от потребности бизнеса и технических настроек системы.

4. Уровень завода (Plant).

Завод представляет собой физическое местоположение, точку, где производятся товары или предоставляются услуги, и часто коррелирует с определенным географическим местоположением, имеющим отношение к логистике и производственным процессам. Уровень завода используется для разграничения производственных площадок, а также выделение партнеров (переработчиков, складов хранения) в отдельную системную единицу для оптимизации процессов закупок, производства, обслуживания, управления материалами и логистикой.

5. Место хранения (Storage Location).

Место хранения — это организационная единица, которая дифференцирует материальные запасы в пределах отдельного завода. Уровень места хранения содержит все данные, относящиеся к конкретному месту хранения: связь с балансовыми счетами, данные по партии, внутреннее физическое распределение – расположение на полках, стеллажах, а также качество товаров (новые, бывшие в употреблении, отремонтированные).

В связи с изменениями и уходом множества компаний из России, актуальным стал вопрос замены (локализации) программного обеспечения. Благодаря использованию ERP-систем на базе 1С компаниям удается успешно продолжать функционировать, параллельно улучшая инфраструктуру внутренних процессов и развивая отечественный продукт. Система планирования 1С имеет различия в построении организационной структуры в отличие от SAP.

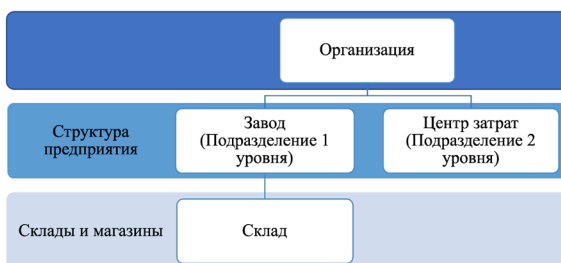


Рисунок 2. Организационная структура в системе 1С:ERP.

Секция 1.

Высшим уровнем в 1С является организация. Предприятие может иметь несколько подразделений (отделов), они не разделяются по организациям. Это управленческие единицы, которые принадлежат в целом предприятию, помимо них в составе каждой организации предприятия могут быть зарегистрированы обособленные подразделения, выделенные или не выделенные на отдельный баланс. Сотрудники предприятия регистрируются на предприятии и не подразделяются по организациям. Подразделения включены в справочник «Структура предприятия». Они, как объекты справочника, обладают несколькими уровнями для возможности разграничения и выделения структурных элементов предприятия: верхним уровнем подразделения может являться завод, а нижним – центр затрат, находящийся на указанном заводе. Каждое подразделение имеет связь с организацией, в рамках которой оно функционирует и в зависимости от степени разработки и атрибутного наполнения обладает реквизитами управленческого учета: сегментом деятельности, функциональным направлением и категорией центра затрат.

Низшим уровнем организационной структуры является склад, который располагается в справочнике «Склады и магазины» и имеет связь с существующим в системе объектом завода. Склад используется для указания физического места поставки товаров и в некоторых случаях дополнительной аналитикой распределения объектов по балансовым счетам.

Перед началом оформления документов в системе планирования необходимо ввести информацию обо всех организациях и индивидуальных предпринимателях, входящих в состав предприятия. В том числе указывается полное, сокращенное и рабочее наименование. Полное и сокращенное наименования соответствуют официальной регистрации, а рабочее наименование может быть выбрано из соображений удобства отображения в экранных формах. Для каждой организации (индивидуального предпринимателя) задается номер государственной регистрации и регистрации в налоговом органе.

Если учет на предприятии ведется от имени нескольких организаций, то для каждой задаётся внутренний уникальный префикс номеров документов (рис. 3). Внутри одной информационной базы все документы одной организации будут нумероваться последовательно, отличаясь от документов других организаций префиксом номера. При печати документов префикс не выводится.

На закладке «Основное» для юридического лица задается ИНН и КПП по месту регистрации организации. Если организация зарегистрирована в качестве крупнейшего налогоплательщика, то указывается КПП крупнейшего налогоплательщика. Для обособленного подразделения, выделенного на отдельный баланс, указывается ссылка на «Головную организацию» и КПП по месту регистрации обособленного подразделения.

Для каждой организации следует указать регистрацию в контролирующих органах на закладке «Регистрационные данные», а также систему налогообложения, параметры учетной политики бухгалтерского учета и другие параметры учета на закладке «Учетная политика».

← → ☆ Организация (создание) 🔗 ⓘ ✕

Основное [Лица с правом подписи](#) [Арендованные ВНА](#) [Банковские счета](#) [ЕГДС](#) [Идентификаторы Битрикс24](#) [Кассы предприятия](#) [Еще...](#)

Записать и закрыть

Общая информация | Адреса, телефоны | Регистрационные д... | Учетная политика и ... | Зарплата и кадры | Настройка печати | Регламент | Учет МСФО

Тип:

Вид:

Наименования

Сокращенное:

Полное:

Код SAP: Код GLN: Префикс кода SAP контрагента: CRM Рабочее:

Международное:

Бизнес сфера по умолчанию:

Организация не состоит на учете в налоговом органе.
[Изменить](#)

ИНН: Префикс:

КПП:

Отображается перед номером документа в программе. В печатных формах документов не показывается.

ОКВЭД: ...

Рисунок 3. Закладка «Основное» элемента справочника «Организации»

← → ☆ Организация (создание) 🔗 ⓘ ✕

Основное [Лица с правом подписи](#) [Арендованные ВНА](#) [Банковские счета](#) [ЕГДС](#) [Идентификаторы Битрикс24](#) [Кассы предприятия](#) [Еще...](#)

Записать и закрыть

Общая информация | Адреса, телефоны | Регистрационные д... | Учетная политика и ... | Зарплата и кадры | Настройка печати | Регламент | Учет МСФО

Классификаторы:
ОКОПФ: не указано. Организационно-правовая форма: не указано. ОКФС: не указано. Форма собственности: не указано. ОКВЭД: не указано (вид деятельности: не указано). ОКВЭД2: не указано (вид деятельности: не указано). ОКОНХ: не указано.
[Изменить](#)

Пенсионный фонд:
Регистрационный номер: не указано. Код органа: не указано. Наименование терр. органа: не указано.
[Изменить](#)

Фонд социального страхования:
Код подчиненности: не указано. Регистрационный номер: не указано. Наименование территориального органа: не указано.
[Изменить](#)

Фонд обязательного медицинского страхования:
Регистрационный номер: не указано.
[Изменить](#)

Документооборот с государственными органами:
[Заявление на подключение к 1С-Отчетности](#) [Список заявлений](#)
Код налогового органа-получателя отчетности: не указано. Код органа Федеральной службы гос. статистики: не указано.
ФНС, ПФР, Росстат: [Не используется](#)
ФСС: [Не используется](#)
СЭЛО ФСС: [Не используется](#)

Рисунок 4. Закладка «Регистрационные данные» элемента справочника «Организации»

Для каждой организации необходимо определить список счетов, открытых в банках, в которых хранятся безналичные средства каждой организации, входящей в состав предприятия. Наличные денежные средства хранятся в кассах предприятия, которые также разделены по организациям. Для корректного функционирования системных процессов необходимо ввести список касс, в которых хранятся наличные денежные средства предприятия.

После заполнения указанных данных и записи карточки организации в системе становится возможным создание и соединение с ней объектов нижних уровней (подразделений, складов, заводов), которые будут ссылаться на указанную в них организацию и передавать реквизиты и иную информацию в документы и печатные формы: заявки на закупку, заказы поставщикам, реализации товаров и услуг, счета-фактуры, УПД, отчеты по складам, финансовым показателям и другие. Корректная первоначальная настройка организации позволяет существенно сократить время на формирование и передачу данных по системе, а также исключить риск ошибки, обусловленный человеческим фактором.

Список литературы

1. Бычков С. А. Сущность и влияние ERP-системы на эффективность деятельности предприятия // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. №9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-vliyanie-erp-sistemy-na-effektivnost-deyatelnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 12.09.2024).
2. Рыбаков А. ERP-система: что это, для чего внедрять и нужна ли вашей компании. 12.10.2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://m.habr.com/ru/post/523120/> (дата обращения: 08.09.2024).
3. Суханова Д. А., Данилов Б. С., Методика управления мастер-данными при внедрении учетной системы в сложном интеграционном ит-ландшафте // StudNet. 2020. №9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-upravleniya-master-dannymi-pri-vnedrenii-uchetnoy-sistemy-v-slozhnom-integratsionnom-it-landshafte> (дата обращения: 09.09.2024).
4. Шитова Т.Ф. ERP-система - эффективный инструмент развития цифровой экономики // Муниципалитет: экономика и управление. 2021. №2 (35) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/erp-sistema-effektivnyy-instrument-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 14.09.2024).
5. Zhaohua Liu. Research on the applicability of financial management system based on computer ERP-system, 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/350905439_Research_on_the_Applicability_of_Financial_Management_System_Based_on_Computer_Erp_System (дата обращения: 10.09.2024).

СТРУКТУРЫ, ПРОЦЕССЫ И БИЗНЕС-МОДЕЛИ КОММУНИКАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Овчинников Дмитрий Сергеевич
Московская международная академия

Аннотация. Статья посвящена актуальным вопросам коммуникационного менеджмента.

Ключевые слова: управление коммуникациями, бизнес-модель, отделы коммуникаций, инструмент управления, создание стоимости

STRUCTURES, PROCESSES AND BUSINESS MODELS OF COMMUNICATION MANAGEMENT

Ovchinnikov Dmitry Sergeevich
Moscow International Academy

Abstract. The article is devoted to topical issues of communication management.

Keywords: communication management, business model, communication departments, management tool, value creation

В настоящее время коммуникация является неотъемлемой частью социальной жизни. В организационном контексте процессы коммуникации представляют собой взаимодействия между различными индивидуальными или корпоративными субъектами на основе взаимно понятных социальных соглашений. Коммуникация всегда включает в себя обмен сообщениями и представляет собой способ влияния на восприятие, отношение, намерения и поведение аудитории и заинтересованных сторон. Неудивительно, что на данный момент также существует несколько определений корпоративных коммуникаций. С одной стороны, корпоративные коммуникации в более широком смысле охватывают все коммуникационные процессы, которые имеют отношение к возникновению, созданию, управлению и будущему развитию бизнеса. С другой стороны, корпоративные коммуникации рассматриваются как средство достижения организационных целей. С этой точки зрения корпоративные коммуникации охватывают все коммуникационные действия, осуществляемые бизнесом или от его имени, которые поддерживают внутреннюю и внешнюю координацию действий, а также способствуют определению или достижению корпоративных целей. Стратегические корпоративные коммуникации представляют собой коммуникационные действия, относящиеся к обсуждению и процессам формирования мнения, которые имеют существенное значение для успеха компании или других субъектов (например, продуктов, услуг, представителей и брендов) и, таким образом, влияют на потенциал успеха. С

Секция 1.

другой стороны, операционные корпоративные коммуникации поддерживают текущую производительность и, следовательно, успех компании. Таким образом, корпоративные коммуникации представляют собой обобщающий термин для всех целенаправленных коммуникационных действий корпоративных субъектов и следуют логике управленческих исследований и практики, которая использует схожую терминологию применительно к таким всеобъемлющим функциям, как корпоративные финансы, корпоративная ответственность и корпоративная безопасность.

Основной задачей корпоративного менеджмента является увеличение стоимости компании за счет увеличения выручки и прибыли. Менеджмент, основанный на стоимости, уделяет внимание стратегическим целям, а также методам управления и показателям, вытекающим из этих целей. Ключевую роль здесь играет повышение акционерной стоимости, то есть рыночной стоимости собственности или акций, удерживаемых в компании. Сосредоточение на акционерной стоимости призвано обеспечить оптимальную доходность для инвесторов компании. С этой целью в управленческой практике рассчитываются такие финансовые показатели, как операционная прибыль, валовой капитал, валовая доходность, добавленная стоимость, денежный поток и приведенная стоимость (как определено национальными и международными стандартами бухгалтерского учета). Это позволяет корпоративному менеджменту максимально увеличить цену акций и, следовательно, рыночную стоимость компании в целом. Для этой цели повышение конкурентоспособности, инноваций и прибыльности за пределами любых краткосрочных эффектов фондового рынка является обязательным. В этом отношении применяются традиционные правила экономики: вышеупомянутые цели должны быть достигнуты с минимальным использованием ресурсов или, для заданного входа, выход должен быть максимальным. Однако односторонняя концентрация на инвесторах недостаточна с точки зрения корпоративной практики. Компании не являются ни чисто финансовыми конструкциями, ни физическими лицами. Они являются социальными организациями, которые существуют только благодаря правовым нормам. На их существование влияют различные заинтересованные стороны - не только инвесторы, но и клиенты, сотрудники, государственные органы, средства массовой информации, неправительственные организации и многие другие. Это означает, что корпоративное управление, основанное на ценностях, если его понимать более правильно, должно направлять свои усилия на увеличение ценности для заинтересованных сторон. Помимо увеличения прибыли для инвесторов, максимальная выгода для других важных заинтересованных сторон и учет социально-политического измерения корпоративных действий являются ключевыми целями для современных компаний. Легитимность, то есть «обобщенное восприятие того, что действия организации желательны, правильны или уместны», таким образом, становится еще одной важной точкой отсчета для управления. Исходя из данного понимания корпоративного управления и корпоративной стратегии, вклад коммуникаций в процесс создания

стоимости можно описать следующим образом. Создание стоимости считается общей целью экономической деятельности. Оно относится к объединению и преобразованию ресурсов всех типов таким образом, чтобы создавались продукты, услуги или другие результаты с более высокой общей стоимостью. На уровне отдельных предприятий экономический расчет добавленной стоимости основан на формуле: валовая добавленная стоимость = стоимость производства – промежуточное потребление – амортизация – косвенные налоги + субсидии. Поскольку субсидии на коммуникационную деятельность обычно отсутствуют, а возможности применения амортизации в этой области также ограничены, ключевой вопрос заключается в том, как расходы на коммуникации могут либо увеличить рыночную стоимость продуктов или услуг, создаваемых компанией, либо сократить затраты на необходимые ресурсы и процессы управления. В этом контексте корпоративные коммуникации, используемые компаниями для создания понимания и, основываясь на этом, для влияния на знания, отношения и действия заинтересованных сторон или их собственной организации, могут: передавать информацию в рамках коммуникационных процессов («исходящие» или корпоративные сообщения) и в то же время наблюдать за процессами и участниками при формировании мнения («входящее» или корпоративное слушание); создавать конкурентные преимущества, прибыльность и ликвидность, а также обеспечивать легитимность, законность, принятие и поддержку корпоративных действий и, таким образом, обеспечивать «лицензию на деятельность» различными способами; и с различными временными рамками одновременно поддерживать текущую производительность, а также устойчивое достижение целей и обеспечение существования бизнеса.

В любом бизнесе различные подсферы и подфункции корпоративных коммуникаций по-разному способствуют реализации и внедрению корпоративных стратегий. Многие компании создают отделы для внутренних коммуникаций, маркетинговых коммуникаций или связей с общественностью. Однако эта специализация сопровождается риском упустить из виду согласованность коммуникаций с общей стратегией. По этой причине все коммуникационные мероприятия в компаниях должны быть хорошо интегрированы. Корпоративные коммуникации могут внести оптимальный вклад в создание стоимости в том случае, когда их различные компоненты и аспекты сами координируются друг с другом. Координация отдельных коммуникационных мероприятий может привести к повышению эффективности и/или результативности. Эти цели интеграции могут быть достигнуты только в том случае, если будут созданы условия для координации всех коммуникационных мероприятий в компании. Однако из-за своей сложности было бы иллюзией думать, что корпоративными коммуникациями можно управлять с помощью точных планов, которые должны быть реализованы как можно быстрее и эффективнее. В лучшем случае подход, основанный на плане, может использоваться для координации самостоятельно инициированных или предсказуемых коммуникационных действий. В этом случае все коммуникационные действия могут быть интегрированы, чтобы

Секция 1.

нацелить все заинтересованные стороны на одно и то же сообщение и создать синергию. Однако всегда будет необходимо - особенно в эпоху социальных медиа – отвечать на спонтанные запросы потребителей, журналистов, влиятельных лиц социальных медиа. На этом этапе даже самые сложные стратегии обмена сообщениями, предоставляемые отделами коммуникаций больше не актуальны, поскольку заинтересованные стороны воспринимают компанию не только через сообщения официальных представителей, но и через повседневные комментарии выездного персонала, сотрудников в их частной обстановке и т. д. Эта цифра будет только возрастать, поскольку многие компании теперь привлекают своих собственных сотрудников в качестве корпоративных инфлюенсеров или амбассадоров бренда. В этом отношении компании теперь следует рассматривать как коммуникативные организации, в которых все члены организации выступают в качестве коммуникаторов. Коммуникация между компаниями и их заинтересованными сторонами обычно характеризуется полифонией, то есть сосуществованием разнообразных внутренних и внешних сообщений и субъектов. Концепции управления корпоративными коммуникациями должны, таким образом, объединять несколько голосов организации, чтобы получатели идентифицировали их как ориентиры для коммуникации и согласовывали эти действия со стратегическими целями компании. Таким образом, идея интегрированных коммуникаций может также поддерживаться для внешне инициированных, ситуативных коммуникационных действий, а также для динамических, не полностью контролируемых коммуникационных процессов. Это требует адекватных концепций управления коммуникациями и управления эффективностью коммуникации. Управление коммуникациями (коммуникационный менеджмент) – это процесс управления и формирования коммуникационных действий и процессов, которые влияют на создание ценности в организационном контексте посредством планирования, организации, руководства и контроля. В бизнесе объектом управления являются корпоративные коммуникации, которые используются компаниями для участия или инициирования переговоров в различных общественных сферах с целью достижения понимания и влияния на знания, отношения и действия заинтересованных сторон или самой компании. Типичные этапы управления коммуникациями включают анализ ситуации (заинтересованные стороны, темы/проблемы, образы/мнения, собственные ресурсы/потенциалы), а затем, основываясь на этом, разработку и реализацию коммуникационных стратегий, программ/кампаний и отдельных мер, а также оценку общих результатов. В дополнение к этому, следует предусмотреть постоянный надзор за всем процессом, чтобы следить за критически важными для успеха этапами, а также выявлять и устранять любые непредвиденные изменения. Управление эффективностью коммуникации - это процесс предоставления методов, инструментов и показателей для управления коммуникационными процессами и выполнения коммуникационных мероприятий. Объектами этих процессов являются управление коммуникациями и корпоративные коммуникации. Управление эффективностью коммуникации (иногда также

называемое «контроллингом коммуникаций») поддерживает разделение и интеграцию труда, характеризующую управление коммуникациями в большинстве организаций. Это достигается путем создания прозрачности в отношении стратегий, процессов, результатов и финансов, а также путем предоставления подходящих методов, инструментов и показателей эффективности для управления коммуникационными продуктами, кампаниями, программами, специалистами, командами или отделами.

Коммуникационная функция компании включает в себя совокупность задач, которые направлены на коммуникационную деятельность и тем самым вносят определенный вклад в достижение организационных целей (менеджмент, управление эффективностью и выполнение коммуникационных мероприятий). Эти задачи выполняются специализированными отделами (коммуникации, маркетинг, управление персоналом и т. д.) и членами организации, занимающими различные должности (членами совета директоров и руководителями высшего звена, сотрудниками по коммуникациям, сотрудниками в качестве корпоративных инфлюенсеров и амбассадоров и т. д.). Вся функция может быть далее подразделена на конкретные коммуникационные функции, такие как коммуникация с клиентами, коммуникация с сотрудниками, связи с общественностью или отношения с инвесторами, на основе соответствующих заинтересованных сторон и их различного вклада в корпоративный успех.

Отдел коммуникаций - это организационное подразделение, которое отвечает за управление, управление эффективностью и выполнение коммуникационных мероприятий в компании в рамках определенной зоны ответственности. Отделы коммуникаций обычно укомплектованы сотрудниками по коммуникациям, которые обладают профессиональными знаниями в этой области и, следовательно, формируют направление соответствующей коммуникационной функции за пределами своего отдела, поддерживают других участников организации в задачах, связанных с коммуникациями, реализуют всеобъемлющие меры и используют свои знания для предоставления существенных рекомендаций по бизнес-решениям. Отделы коммуникаций, а также небольшие группы экспертов и отдельные специалисты по коммуникациям находятся не только на верхнем уровне. Они часто встречаются в других центральных отделах (например, специалисты по связям с инвесторами как часть финансового отдела или коммуникация с сотрудниками как часть отдела кадров) или подразделениях (например, маркетинговые коммуникации как часть бизнес-подразделения). Многие дискуссии об оптимальной структуре подразделений или идеальных линиях подчинения, которые с энтузиазмом ведутся в академических кругах, вводят в заблуждение в этом отношении. Это особенно верно для дебатов о взаимосвязи между корпоративными коммуникациями и маркетингом. Они остаются в основном бесплодными, поскольку не проводится различия между функциями и отделами. Кроме того, не существует универсального ответа на часто задаваемый вопрос о том, какая подобласть корпоративных коммуникаций должна получить наибольшее внимание со стратегической точки зрения. В глобальных корпорациях

Секция 1.

основная проблема часто заключается во внутренних коммуникациях, поскольку процедурные принципы и ценности должны быть прочно закреплены во взаимодействии единства и разнообразия. Однако в отрасли потребительских товаров маркетинговая коммуникация часто обязана играть доминирующую роль из-за большого количества транзакционных и конкурентных отношений, которые необходимо поддерживать. Напротив, компания, которая в основном производит промежуточные продукты или промышленные товары, но работает в социально-политически чувствительной области (например, в химической промышленности или энергетическом секторе), должна будет уделять особое внимание связям с общественностью и общественным делам. Общие призывы к модернизации конкретных коммуникационных функций или отделов, таким образом, упускают суть, а именно стратегическую необходимость и важность этих разработок. Необходимы решения, специфичные для компании, которые наилучшим образом реализуют цель интегрированного управления коммуникациями в соответствующих условиях.

Руководство в совете директоров компании и другие лица, принимающие решения на высоком уровне (например, руководители бизнес-подразделений или корпоративных отделов), должны осознавать важность корпоративных коммуникаций для организационного успеха и учитывать это как часть стратегического управления. Согласно эмпирическим исследованиям, важность корпоративных коммуникаций для корпоративного успеха хорошо осознается членами совета директоров. Однако передовые взгляды на корпоративные коммуникации и интенсивное сотрудничество с менеджерами по коммуникациям в настоящее время не является очевидным. Идеальная основа для корпоративных коммуникаций создается, если руководство стремится к интеграции компании как в рынок, так и в общество, и признает необходимость в коммуникации со всеми заинтересованными сторонами, а также принимает вызовы медиатизации и глобализации.

Отделы коммуникаций и их руководители должны позиционировать себя в организации так, чтобы выполнять поставленные перед ними задачи наилучшим образом. Это относится как к отделу корпоративного уровня, так и к специализированным отделам и подразделениям общего профиля, например, для коммуникаций с клиентами. Помимо стратегической ориентации и цифровизации необходима тесная интеграция в общую организацию. В этом контексте имеет смысл перенести концепцию бизнес-моделей на отделы коммуникаций. Бизнес-модель для отдела коммуникаций описывает основной принцип того, как работает этот тип подразделения, какие ресурсы оно использует, какие услуги предоставляет, как оно создает ценность для организации и как эта ценность фиксируется. Концепция бизнес-моделей противопоставляется решениям «единственно лучшего способа», которые часто ищут в отраслевом дискурсе. Бизнес-модель целостно отображает весь процесс создания ценности в рамках соответствующего коммуникационного подразделения: от предоставления необходимых ресурсов внутренними клиентами на основе целей организации, до задач и процессов

объединения и преобразования ресурсов и последующих действий и продуктов, до нематериальных и материальных ценностей, которые в результате создаются для организации. Если это удастся, то для коммуникационного отдела и специалистов предоставляются ресурсы (в виде зарплат, бонусов и повышений), которые могут быть увеличены в будущем. Именно здесь компонент выгоды проявляется как основной компонент любой бизнес-модели (доходы). Подмодели бизнес-модели описывают это более подробно. (1) Модель ресурсов и доходов показывает, какие материальные ресурсы (бюджеты, внутренние расходы на выставление счетов, штатные должности, помещения, а также технологии) и нематериальные ресурсы (в целом, внутреннее признание и принятие; в частности, мандаты и обязанности) предоставляются отделу коммуникаций и как успех его работы отражается в качестве дохода для отдела. (2) Операционная модель описывает, какие задачи, процессы, ценности и инфраструктуры управляются, внедряются и далее развиваются в отделе коммуникаций. Это включает в себя организационные структуры и процедуры координации, культуру лидерства и развитие компетенций, аналитика, управление рабочими процессами (например, управление контентом, внутренний коучинг) и инструменты управления, а также цифровые услуги и управление редакционным контентом, визуальными материалами, контактами, брендами и идеями заинтересованных сторон. (3) Модель деятельности и продукта определяет, какие продукты (например, контент в различных форматах, каналы социальных сетей, журналы, торговые выставки, мероприятия и руководства по брендингу) и услуги (например, мониторинг проблем, медиа-обучение и консалтинг) предоставляет отдел коммуникаций. Она также показывает, как эти результаты влияют на внешних или внутренних заинтересованных лиц, и как внутренние клиенты (например, топ-менеджеры и бизнес-подразделения) могут общаться посредством коучинга или получения внутренних рекомендаций, чтобы помочь им выполнить соответствующие задачи. (4) Модель создания ценности устанавливает, какие ценности отдел коммуникаций создает посредством своей деятельности для организации или для внутренних клиентов. Круг коммуникационных ценностей используется для структурирования различных вкладов. Он отображает факторы, имеющие отношение к операционной деятельности бизнеса (предпочтения клиентов, приверженность сотрудников и репутация, бренды), а также стратегический потенциал (капитал взаимоотношений, легитимность, устойчивость к кризисам и лидерство мысли) и связывает их с корпоративной стратегией.

Корпоративные коммуникации требуют значительных ресурсов с точки зрения бюджета и персонала. Эти ресурсы будут продолжать расти, поскольку аудитории и каналы становятся все более разнообразными и фрагментированными. С точки зрения корпоративного управления необходимо оценить, способствует ли коммуникация увеличению стоимости и лучшему позиционированию на рынке и в обществе и каким образом. Поскольку это всегда осуществляется в конкурентной среде, необходимо также прояснить, как можно добиться отличия от конкурентов, которые следуют тем же путем. Часто высказывается мнение, что

Секция 1.

важнее всего реализация коммуникационных мероприятий, то есть разработка креативных решений, принятие новейших цифровых инструментов или интеллектуальных подходов, таких как визуальный сторителлинг или сотрудничество с инфлюенсерами в социальных сетях. Этому способствуют различные агентства, отраслевые СМИ и отраслевые ассоциации, которые проводят конкурсы наград всех видов и, таким образом, рекламируют свой собственный бизнес и получают доход. Однако с корпоративной точки зрения не следует упускать из виду, что успешная реализация коммуникационных мероприятий, каналов социальных сетей, годовых отчетов, и т. д. в конечном итоге может быть имитирована и, при наличии достаточных средств, приобретена у внешних агентств и поставщиков услуг. Успешные коммуникационные мероприятия могут поддерживать корпоративные цели, но это не означает, что они выделяют организацию среди ее конкурентов. Таким образом, чтобы добиться конкурентного преимущества, целесообразно сосредоточиться на внедрении интеллектуальных концепций управления коммуникациями и управления эффективностью коммуникации, таких как гибкие процессы и инструменты управления коммуникациями. Это позволяет компаниям оптимально использовать ограниченные ресурсы и решать проблемы коммуникаций в новом цифровом мире.

Список литературы

1. Морозова Н.А. Управление коммуникациями в организации / Н.А. Морозова. – Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. Воронеж, 2010.
2. Кривокора, Е. И. Деловые коммуникации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономика и управление на предприятии сферы обслуживания» / Е. И. Кривокора. – М. : Инфра-М, 2013. – 189 с.
3. Ефимочкина Н.Б. Коммуникации в системах управления / Н.Б. Ефимочкина. – Вестник университета ГУУ. 2018. № 10. С. 56-59.
4. Залюбовская Е.А. Преодоление коммуникативных барьеров в условиях совместной деятельности / Е.А. Залюбовская. – М. : Инфра-М, 2019. – 214 с.
5. Лачинина Т.В. Мотивационный аудит как инструмент совершенствования системы управления мотивацией персонала / Т.В. Лачинина. – Экономика регион. – 2019. №8. С. 135-165
6. Zerfass, A., Link, J. Business models for communication departments: a comprehensive approach to analyzing, explaining and innovating communication management in organizations / A. Zerfass, J. Link. – Journal of Communication Management. – 2022. – Vol. 28, № 3. – P. 384-403. <https://doi.org/10.1108/JCOM-02-2023-0027>
7. Zerfass, A., Volk, S. C. Communication Management. In P. Moy (Ed.), Oxford Bibliographies in Communication / A. Zerfass, S.C. Volk. – Oxford University Press. – 2020. <https://doi.org/10.1093/OBO/9780199756841-0244>

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИТ-СФЕРЫ

Подковальников А.Д.

Московская международная академия

Аннотация. В статье анализируются актуальные вызовы и перспективы развития систем внутрифирменного обучения в ИТ-сфере. Рассматриваются основные проблемы при их внедрении, такие как ограниченные финансовые ресурсы, нехватка квалифицированных специалистов и сложности в персонализации образовательных процессов. Оценивается влияние технологических, человеческих и управленческих факторов на эффективность реализации обучающих программ. Особое внимание уделяется стратегиям преодоления данных вызовов, включая сотрудничество с образовательными учреждениями и внедрение инновационных технологий, таких как искусственный интеллект.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, программы обучения, компетенции и потребности сотрудников, рост производительности, удержание ценных кадров, автоматизация процессов обучения.

MODERN CHALLENGES AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF IN-HOUSE TRAINING SYSTEMS AT IT ENTERPRISES

Podkovalnikov A.D.

Moscow International Academy

Abstract. The article analyzes contemporary challenges and prospects for the development of corporate training systems in the IT sector. It examines key implementation issues, such as limited financial resources, a shortage of qualified professionals, and difficulties in personalizing educational processes. The impact of technological, human, and managerial factors on the effectiveness of training program execution is assessed. Particular emphasis is placed on strategies for overcoming these challenges, including collaboration with educational institutions and the adoption of innovative technologies such as artificial intelligence.

Keywords: corporate training, training programs, competencies and needs of employees, labor productivity growth, retention of key talent, automation of training processes.

В условиях глобальной цифровизации и быстрого развития технологий внутрифирменное обучение стало стратегически важным элементом управления персоналом, особенно в информационно технологической (ИТ) сфере, где потребность в актуальных знаниях и адаптивных навыках сотрудников стоит на

первом месте. Современный ИТ-рынок характеризуется высокой конкуренцией и постоянным обновлением требований к компетенциям работников, что обусловлено ускоренным развитием инноваций и сокращением жизненного цикла технологий. В этих условиях внедрение систем внутрифирменного обучения не только повышает квалификацию сотрудников, но и позволяет компаниям обеспечивать высокую гибкость и адаптивность, необходимые для сохранения конкурентных позиций на рынке [5].

Одной из центральных проблем внедрения внутрифирменного обучения является дефицит ресурсов, как финансовых, так и временных, необходимых для разработки и поддержания актуальных программ. В условиях ограниченного бюджета многие ИТ-компании сталкиваются с трудностями в обеспечении высококачественного содержания курсов и привлечении опытных тренеров, что сказывается на качестве обучения и уровне удовлетворенности сотрудников [7]. Еще одной существенной преградой является потребность в персонализации процесса обучения: компании вынуждены учитывать индивидуальные уровни подготовки, различные стили и потребности в обучении сотрудников, что требует значительных затрат и усилий. Кроме того, оценка эффективности внутрифирменного обучения остается сложной задачей; из-за отсутствия единых стандартов и показателей оценки успеха обучения компании часто испытывают затруднения в измерении его воздействия на производительность и конкурентоспособность.

Результаты внедрения внутрифирменного обучения на ИТ-предприятиях отражают его значительное влияние на повышение производительности и поддержание инновационного потенциала компаний. Исследования [4] показывают, что хорошо структурированные программы обучения способствуют развитию у обучающихся адаптивности и гибкости, позволяя быстрее осваивать новые технологии и методики. Усовершенствованные профессиональные навыки работников не только увеличивают их личный вклад в производственные процессы, но и укрепляют общие конкурентные позиции компании.

Одним из важнейших эффектов внедрения таких систем является удержание ценных кадров. В условиях растущей конкуренции за высококвалифицированных специалистов в ИТ-сфере, внутрифирменное обучение выступает неотъемлемым элементом политики управления талантами. Возможность для сотрудников регулярно обновлять свои знания и развивать навыки формирует у них более высокий уровень удовлетворенности работой, способствует укреплению лояльности и снижает риск текучести кадров [8]. Это особенно актуально для региональных ИТ-компаний, где доступ к образовательным ресурсам и высококвалифицированным специалистам может быть ограничен.

Разработка системы внутрифирменного обучения требует последовательного подхода, направленного на создание комплексной и адаптивной программы, которая будет способствовать постоянному развитию сотрудников и соответствовать стратегическим целям организации. Процесс разработки можно условно разделить на 4 ключевых этапа: анализ потребностей обучения, формулирования целей обучения, создание плана и программ обучения, подбор инструментов обучения (см. табл.1).

Таблица 1.

Этапы разработки системы внутрифирменного обучения [10]

№	Название	Описание
1	Анализ потребностей обучения (TNA, от англ. - Training Needs Analysis)	Определение основных компетенций и навыков, требующих развития в рамках компании. Этот этап включает исследование текущих компетенций сотрудников, изучение технологических тенденций и рыночных требований, что позволяет выявить разрыв между имеющимися и требуемыми знаниями.
2	Формулирование целей обучения (LO от англ. - (Learning Objectives))	Формулирование четких целей обучения позволяет руководителям и разработчикам программы создать ориентир для дальнейших этапов разработки и понять, какие именно навыки и знания следует развивать у сотрудников для повышения их производительности и инновационного потенциала.
3	Создание плана и программ обучения (ISD от англ. - Instructional Systems Design)	Разработка конкретных модулей и курсов, которые будут использованы для обучения сотрудников. Успешные программы обучения, как правило, характеризуются гибкостью и возможностью адаптации к новым технологическим изменениям. Программы могут быть построены по модульному принципу, что позволяет вносить корректировки и дополнения в зависимости от меняющихся потребностей рынка и компании.
5	Подбор инструментов обучения (LMS от англ. - Learning Management System)	Современные ИТ-компании активно используют цифровые инструменты, такие как онлайн-платформы, симуляции и интерактивные модули, что позволяет сотрудникам получать знания в удобном формате и в любое время. При этом важно учитывать, что выбор инструментов должен быть обоснован с точки зрения доступности, удобства использования и соответствия потребностям сотрудников и специфике обучаемых навыков. Правильный подбор инструментов играет важную роль в успешности обучения и способствует его высокой эффективности и вовлеченности сотрудников.

Эффективное внедрение системы внутрифирменного обучения в ИТ- компаниях зависит от совокупности факторов:

1. технологических,
2. человеческих

3. управленческих
4. региональных.

Каждый из перечисленных факторов играет важную роль в обеспечении успешности и результативности обучающих программ и требует учета при проектировании и реализации системы.

Технологические факторы. В условиях цифровизации и быстрой смены технологий адаптация к новым инструментам и платформам является одним из ключевых факторов успеха обучения. ИТ-компании все чаще используют онлайн-платформы и системы управления обучением или LMS (от англ. LMS - Learning Management System), которые позволяют автоматизировать процессы, улучшить контроль над учебными данными и обеспечить доступность контента. Автоматизация процессов обучения, например через адаптивные платформы, способные анализировать и подстраивать контент под потребности пользователей, повышает эффективность усвоения знаний и вовлеченность сотрудников. Использование аналитических инструментов помогает компаниям отслеживать прогресс обучения и принимать управленческие решения на основе объективных данных, что особенно важно для ИТ-сферы, где скорость реакции на изменения играет решающую роль.

Человеческие факторы. Учет индивидуальных особенностей сотрудников - их опыта, стиля обучения, уровня мотивации - необходим для построения эффективной и мотивирующей системы обучения. Исследования показывают, что персонализированный подход к обучению способствует лучшему усвоению знаний и повышению лояльности сотрудников. Важным аспектом также является квалификация тренеров и наставников, которые проводят обучение. Компетентные и опытные наставники могут адаптировать сложные концепции к практическим задачам компании, что значительно повышает результативность программы. В общем виде, взаимосвязь технологического и человеческого фактора наглядно иллюстрирует рисунок 1.

Управленческие факторы. Поддержка на уровне высшего руководства и интеграция системы обучения с общей стратегией компании являются необходимыми условиями для успешного внедрения и долгосрочного функционирования системы обучения. Эффективное обучение должно быть согласовано с основными целями и задачами компании, чтобы обеспечить практическое применение полученных знаний и навыков на всех уровнях. Когда руководство активно поддерживает и участвует в обучении сотрудников, это создает культуру обучения и повышает мотивацию к профессиональному развитию.

Региональные особенности. На эффективность внедрения системы внутрифирменного обучения также влияет региональная специфика, включая доступность ресурсов, состояние кадрового рынка и особенности инфраструктуры. В региональных ИТ-компаниях, например, доступ к квалифицированным тренерам и современным обучающим платформам может быть ограничен. Кроме того, экономические условия в регионах могут оказывать влияние на бюджет, выделяемый на внутрифирменное обучение, что приводит к необходимости искать более до-

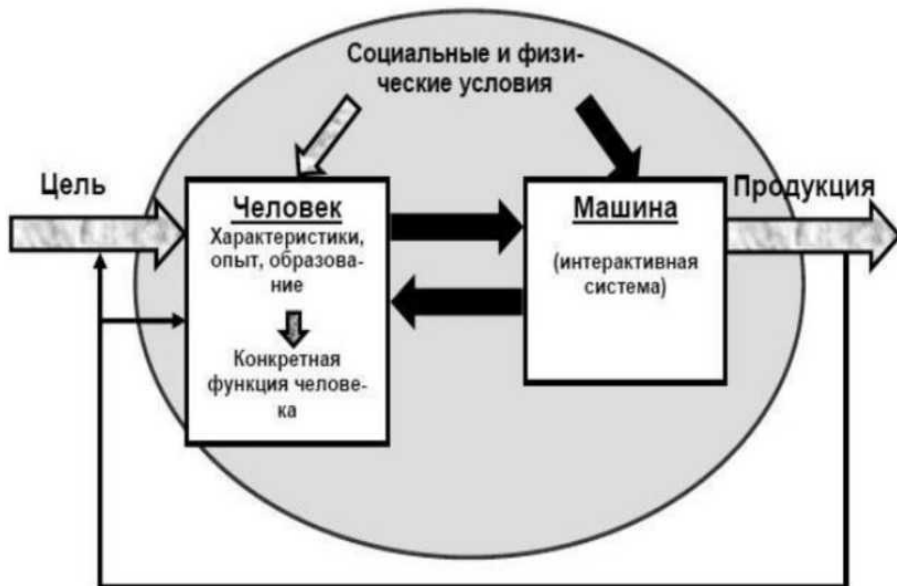


Рисунок 1. Общее представление системы: «человек - машина» и их взаимодействие [1, с.4]

ступные и гибкие формы обучения. Учет этих особенностей позволяет адаптировать программы под региональные условия, минимизируя потенциальные трудности и снижая затраты.

Таким образом, успешное внедрение системы внутрифирменного обучения требует комплексного подхода, который учитывает разнообразные технологические, человеческие, управленческие и региональные факторы. Такой подход позволяет ИТ-компаниям не только развивать профессиональные компетенции сотрудников, но и укреплять свои позиции в условиях высокой конкуренции и быстро изменяющегося рынка.

Развитие системы внутрифирменного обучения в ИТ-сфере сопряжено с рядом вызовов, таких как ограниченные бюджеты и дефицит квалифицированных специалистов. Для успешного преодоления этих трудностей и обеспечения устойчивого роста системы обучения необходимо применять комплексные подходы, включающие сотрудничество с образовательными учреждениями, использование инновационных технологий и совершенствование методов оценки.

Подходы к преодолению вызовов. Одним из эффективных решений проблемы ограниченных бюджетов и дефицита специалистов является партнерство с образовательными учреждениями и привлечение внешних экспертов. Сотрудничество с университетами и учебными центрами позволяет ИТ-компаниям получать доступ к современным исследованиям, инновационным методикам и профильным тренингам, которые могут быть адаптированы под их потребности. Внешние

эксперты, такие как тренеры и специалисты в области новых технологий, могут обогатить процесс обучения, вводя практические кейсы и актуальные примеры из индустрии, что способствует повышению качества подготовки сотрудников.

Перспективы использования новых технологий. Внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ) и адаптивных систем обучения открывает значительные возможности для персонализации обучения и повышения его эффективности. Адаптивные платформы, поддерживающие ИИ, способны анализировать прогресс сотрудников и автоматически настраивать контент под индивидуальные потребности, темп усвоения и уровень подготовки каждого пользователя. ИИ также может использоваться для автоматизации процессов оценки знаний, создания персонализированных траекторий обучения и рекомендации материалов, что сокращает нагрузку на HR-отделы (от англ. Human Resources) и повышает результативность обучения [6]. Использование таких технологий не только повышает эффективность и гибкость обучающих программ, но и способствует развитию культуры обучения в компании.

Развитие практики измерения и оценки результатов обучения. Одним из ключевых направлений в развитии систем внутрифирменного обучения является совершенствование методов оценки результатов обучения. Современные подходы включают разработку и внедрение показателей, отражающих не только завершение курсов и прохождение тестов, но и их влияние на производительность, компетенции и карьерный рост сотрудников. Методы анализа данных, такие как метрики вовлеченности, удовлетворенности обучением и перевода навыков в практическую деятельность, позволяют компаниям более точно оценить эффективность программ и своевременно вносить изменения в процесс обучения. Постоянный мониторинг и оценка эффективности также позволяют выявлять успешные практики и разрабатывать модели обучения, которые могут быть применены в других подразделениях или проектах компании.

Таким образом, преодоление вызовов и развитие системы внутрифирменного обучения в ИТ-сфере требует гибкости и инновационного подхода. Применение современных технологий, сотрудничество с образовательными партнерами и использование продвинутых методов оценки позволяют компаниям адаптировать обучение к быстро меняющимся условиям и повышать свою конкурентоспособность в условиях глобального ИТ-рынка.

В данной статье рассмотрены ключевые вызовы, перспективы и факторы, влияющие на успешное внедрение системы внутрифирменного обучения на предприятиях ИТ-сферы. В условиях динамично развивающегося ИТ-рынка и высокой конкуренции системы внутрифирменного обучения становятся неотъемлемой частью стратегического управления персоналом, способствуя адаптации к технологическим изменениям, повышению производительности и удержанию высококвалифицированных кадров. Основными вызовами остаются ограниченные бюджеты, дефицит квалифицированных специалистов и трудности в персонализации обучения. Однако внедрение партнерских программ с образовательными учреждениями, привлечение внешних экспертов и использование иннова-

СЕКЦИЯ 1.

- работодателя»: чем бизнесу полезны образовательные платформы // secrets.tinkoff.ru - URL: <https://secrets.tinkoff.ru/lichnyj-opyt/ilia-kurmyshev-korporativnoe-obuchenie/>
8. Ярошенко Д.С. Разработка проекта управления текучестью персонала на примере группы компаний «Сибирская кондитерская компания» : магистерская диссертация. - Красноярск : СФУ, 2019. С. 13 - URL: https://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/125246/yaroshenko_d.s.pdf?sequence=1
 9. Avci U., Ergun E. Online students' LMS activities and their effect on engagement, information literacy and academic performance // Interactive Learning Environments. - 2019. - С. 1-14.
 10. Hajrasouliha A. Campus score: Measuring university campus qualities // Landscape and Urban Planning. - 2017. - № 158. - С. 166-176. doi:10.1016/j.landurbplan.2016.10.007

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ
В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Прохоров А.И.

Московская международная академия

Аннотация. В статье изучаются особенности влияния цифровых технологий на различные бизнес-процессы, в частности на инновационный потенциал/капитал компаний и предприятий, системы управления знаниями. Отмечается, что цифровизация отличается от цифровой трансформации, которая рассматривается как возможность преобразовать имеющийся продукт и услугу в цифровой вариант, обеспечивающий большее преимущество, чем материальный продукт. Цифровизация же – это не только использование цифровых инструментов внутри организации, но и инструмент для реализации инновационных бизнес-моделей и долгосрочных корпоративных стратегий.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, управление знаниями, большие данные, искусственный интеллект

TRANSFORMATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEMS
IN THE DIGITAL AGE

Prokhorov A.I.

Moscow International Academy

Abstract. The features of the influence of digital technologies on various business processes, in particular on the innovative potential/capital of companies and enterprises, knowledge management systems are studied. It is noted that digitalization differs from digital transformation, which is considered as an opportunity to transform an existing product and service into a digital version that provides a greater advantage than a material product. Digitalization is not only the use of digital tools within an organization, but also a tool for implementing innovative business models and long-term corporate strategies.

Keywords: digitalization, digital transformation, knowledge management, big data, artificial intelligence

Введение.

Цифровая трансформация представляет собой новую, четвертую промышленную революцию, которая влечет радикальные изменения в бизнес-моделях и их функционировании. Четвертая волна индустриализации, получившая название «Индустрия 4.0», характеризуется цифровизацией производства за счет взаимосвязи не только различных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), но и между ИКТ и производственными объектами, такими как машины, продукты, устройства и онлайн-контент, с целью инициирования действий автономным способом.

Секция 1.

Стремление к цифровой трансформации мотивировано верой в то, что новые технологии обладают большим потенциалом для стимулирования инноваций и конкурентных преимуществ. Цифровая революция расширяет границы предприятий от систем цепочек поставок и цепочек добавленной стоимости до развития новых типов сетей и формирует цифровую инновационную экосистему. Последнее определяется как взаимодействие и отношения между организациями и заинтересованными сторонами, которые используют цифровые технологии для внедрения новых продуктов и услуг, создающих ценность, а также сложная сеть, состоящая из разнородных социальных и технологических элементов.

Цель данной статьи теоретически обосновать взаимосвязь цифровизации и систем управления знаниями и перспективы данной взаимосвязи в управлении бизнес-процессами.

Основная часть.

В настоящее время, особое значение ученые и практики уделяют анализу влияния цифровизации на инновационный потенциал/капитал компаний и предприятий, так как именно инновации являются одним из важнейших ресурсов конкурентоспособности в современном мире. В то время как предполагается, что цифровая трансформация в рамках Индустрии 4.0 должна повысить производительность и эффективность компаний, ее потенциально положительное влияние на инновационную деятельность еще не до конца понято и не исследовано. В целом, внедрение новых цифровых технологий стимулирует развитие и приобретение новых навыков, компетенций и знаний, которые являются значимыми факторами инновационной деятельности фирм. В частности, в центре внимания находятся три формы цифровизации и их эффективность в содействии инновациям в продуктах и процессах: аналитика больших данных, цифровая взаимосвязь в производстве и логистике, а также цифровые цепочки добавленной стоимости. Эти формы цифровой трансформации могут принести компаниям множество преимуществ.

Аналитика больших данных может улучшить процессы принятия решений и предоставлять ценную информацию от клиентов, которая может стимулировать разработку новых продуктов. Цифровизация производственных процессов может повысить их производительность и гибкость, а также повысить вероятность разработки новых продуктов. Цифровые производственно-сбытовые цепочки способствуют совершенствованию производства, например, за счет оптимизации операций и увеличения времени безотказной работы производства до улучшения сотрудничества по всей цепочке поставок. Эти потенциальные улучшения в анализе данных, производстве, логистике и производственно-сбытовых цепочках, вероятно, положительно скажутся на инновационной деятельности компаний.

Что касается видов бизнеса, то основное внимание в исследовании уделяется микро-, малым и средним предприятиям (МСП). Малые и средние предприятия сталкиваются с ограниченными людскими и финансовыми ресурсами, но выигрывают от своей простой организационной структуры и

способности быстро реагировать на изменения на рынке. МСП, как правило, менее инновационны и менее ориентированы на экспорт, чем их более крупные аналоги. Малым и средним предприятиям необходимо развивать внутренние цифровые возможности, чтобы быстро реагировать на изменения рынка, чтобы они вносили свой вклад в инновационную деятельность и рост во все более цифровой конкурентной среде. Кроме того, социотехнические изменения, лежащие в основе производственных систем Индустрии 4.0, требуют, помимо цифровой трансформации через внедрение цифровых технологий, инвестиций в человеческий капитал через повышение цифровой грамотности работников. Однако МСП сталкиваются с рядом барьеров на пути цифровизации, которые могут снизить их эффективность в стимулировании инноваций, производительности и других аспектах деятельности компаний. Эти барьеры, включая ограниченные финансовые и человеческие ресурсы, внутреннее сопротивление изменениям и медленное внедрение бизнес-моделей, связанных с цифровизацией, могут быть более выражены в микро- и малых, чем в средних компаниях.

Если до вспышки COVID-19 наблюдались различные подходы в заявлениях бизнеса или лидерах в отношении цифровой трансформации. До вспышки это могло быть скорее спешкой или желанием быстро расти. Но вспышка дала понять, что эта цифровизация или онлайн- и офлайн-интеграция стала необходимой точкой для выживания. Если предприятия не смогут этого сделать, они могут не выжить.

Представляется логичным разделить понятия цифровизации и цифровой трансформации. Хорватские исследователи К. Buntak, М. Kovačić, I. Martinčević обоснованно отмечают, что цифровизация отличается от цифровой трансформации, которая рассматривается как «возможность преобразовать имеющийся продукт и услугу в цифровой вариант, обеспечивающий большее преимущество, чем материальный продукт» [Buntak K., Kovačić M., Martinčević I. 2020: 38]. Ученые утверждают, что «оцифровка определяется как преобразование аналогового сигнала или информации в любой форме в цифровой формат, который компьютерная система или электронные устройства имеют в цифровом формате, который можно понять» [Buntak K., Kovačić M., Martinčević I. 2020: 38]. Цифровизация же – это не только использование цифровых инструментов внутри организации, но и инструмент для реализации инновационных бизнес-моделей и долгосрочных корпоративных стратегий [Buntak K., Kovačić M., Martinčević I. 2020: 38]. Нидерландские исследователи Verhoef et al. отмечают, что цифровизация описывает, как цифровые технологии могут быть использованы для изменения существующих бизнес-процессов, для формирования новой организационной технологической структуры. В цифровой сфере информационные технологии могут облегчить управление взаимоотношениями в бизнес-процессах и лучше подходят для организации), становясь ключевыми элементами бизнес-операций стимулирующими инновации [Verhoef P. C. et al. 2021: 889].

Греческие социологи и экономисты К. Osmundsen, J. Iden и В. Bygstad характеризуют цифровизацию как ключевой организационный

Секция 1.

сдвиг, подпитываемый, устанавливаемый или поддерживаемый цифровыми технологиями, которые меняют подход к бизнес-операциям [Osmundsen K., Iden J., Bygstad B. 2018].

Цифровая эра способствовала появлению и развитию цифровой экономики, что повлияло на множество управленческих процессов и маркетинговых стратегий до управления знаниями. По мере расширения корпоративного бизнеса и увеличения числа пользователей объем данных, которые должны быть обработаны предприятиями, растет в геометрической прогрессии. Обеспечение точности и качества данных и знаний, а также преобразование огромных объемов данных и знаний в конкурентные преимущества и выгоды для предприятий представляют собой значительные проблемы. Эти проблемы не только подчеркивают сложность внедрения цифровизации знаний, но и ставят критически важным вопрос о ее влиянии на результаты деятельности компании. Оцифровка знаний остается новой концепцией, с недостаточным количеством эмпирических исследований ее связи с результатами деятельности компании. Следовательно, важно первоначально определить потенциал оцифровки знаний для повышения эффективности деятельности компании. В связи с этим крайне важным становится тщательное исследование механизмов, с помощью которых оцифровка знаний оказывает свое влияние, наряду с исследованием условий, которые могли бы смягчить эту взаимосвязь. Такой подход имеет решающее значение для обогащения теоретических основ в этой области и преодоления существенного разрыва в нашем понимании того, как цифровые активы знаний могут способствовать конкурентному преимуществу и способствовать успеху организации.

Ученые признали значительную роль инноваций в предпринимательстве между оцифровкой знаний в повышении эффективности деятельности фирмы, уделяя особое внимание изучению их влияния на технологические и процессные инновации. Однако, хотя технологические инновации имеют значение для успеха на рынке, их одних может быть недостаточно для обеспечения долгосрочного выживания компаний. Этим компаниям необходимо внедрять инновационные бизнес-модели, чтобы в полной мере раскрыть экономическую ценность цифровизации знаний.

Одной из современных стремительно развивающихся технологий способной оказать существенное влияние на системы управления знаниями является – искусственный интеллект. Многие менеджеры считают, что искусственный интеллект позитивно преобразует их организации, улучшая бизнес-процессы. При рассмотрении вмешательства искусственного интеллекта в бизнес выделяются три основных области: 1) автоматизация бизнес-процессов, 2) получение информации посредством анализа данных и 3) взаимодействие с клиентами и сотрудниками. Все эти области включают управление знаниями. Тем не менее, представители бизнеса видят влияние в основном на функциональные аспекты: лучшие продукты, меньшая рабочая сила и т. д. Выделяются только два аспекта, связанных с управлением знаниями: принятие более эффективных решений, и

сбор и применение дефицитных знаний там, где это необходимо [Репина М.О. 2024]. Системы управления знаниями лежат в основе динамических процессов обучения, а искусственный интеллект определяет принятие разумных решений.

Заключение.

Таким образом, проведенный теоретический анализ позволяет нам сделать ряд выводов:

во-первых, цифровизация и цифровая трансформация как неотъемлемые составляющие современности оказывают влияние на множество сфер социальной жизни, в том числе и на бизнес-процессы и технологии;

во-вторых, искусственный интеллект, Интернет вещей, блокчейн и технологии больших данных способны оказать существенное влияние на трансформацию бизнес-стратегий и технологий, не исключение и системы управления знаниями;

в-третьих, одной из современных стремительно развивающихся технологий способной оказать существенное влияние на системы управления знаниями является – искусственный интеллект, однако его применение амбивалентно, порождая новые возможности в управлении знаниями его использование ведет к возникновению нетрадиционных барьеров, среди которых: цифровое неравенство, расширение манипулятивных практик, ослабление контроля бизнес-процессов и информации.

Список литературы

1. Buntak K., Kovačić M., Martinčević I. Impact of digital transformation on knowledge management in organization // *Advances in Business-Related Scientific Research Journal*. – 2020. – Т. 11. – №. 1. – P. 36-47.
2. Verhoef P. C. et al. Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda // *Journal of business research*. – 2021. – Т. 122. – P. 889-901.
3. Osmundsen K., Iden J., Bygstad B. Digital transformation: Drivers, success factors, and implications. – 2018.
4. Репина М.О. Развитие облачных технологий в России: архитектура решений и перспективы // *Вопросы инновационной экономики*. – 2024. – Том 14. – № 4. <https://1economic.ru/lib/121856?ysclid=m23e5wqpu769421761>

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ В СФЕРЕ СПОРТА

Рудаков Ф.В.

Московская международная академия

Аннотация. В статье представлены результаты исследования экономического влияния крупных спортивных мероприятий, таких как Олимпийские игры и чемпионаты мира. На основе сравнительного анализа, были выявлены краткосрочные эффекты, такие как создание десятков тысяч рабочих мест и рост туризма, а также долгосрочные последствия для инфраструктуры и социально-экономического развития принимающих стран. Пример Олимпийских игр 2024 года в Париже показал значительные экономические выгоды для региона Иль-де-Франс, включая инвестиции в размере от 6,7 до 11,1 миллиарда евро и создание 150 тысяч рабочих мест. Исследование демонстрирует, что правильное планирование и устойчивое развитие могут максимизировать долгосрочные экономические выгоды от спортивных мероприятий.

Ключевые слова: экономика спорта, Олимпийские игры, чемпионаты мира, экономический эффект, инфраструктура, туризм, устойчивое развитие

DEVELOPMENT OF THE ECONOMY IN THE SPORTS SECTOR

Rudakov F.V.

Moscow International Academy

Abstract. The article presents the results of a study on the economic impact of major sporting events such as the Olympic Games and World Championships. Based on comparative analysis, short-term effects such as the creation of tens of thousands of jobs and the increase in tourism were identified, alongside long-term consequences for infrastructure and the socio-economic development of host countries. The case of the 2024 Paris Olympic Games demonstrated significant economic benefits for the Ile-de-France region, including investments ranging from €6.7 to €11.1 billion and the creation of 150,000 jobs. The research highlights that effective planning and sustainable development can maximize the long-term economic benefits of sporting events.

Keywords: sports economy, Olympic Games, World Championships, economic impact, infrastructure, tourism, sustainable development

Развитие экономики в сфере спорта является одним из ключевых аспектов экономического роста многих стран. Современные спортивные мероприятия не только становятся глобальными событиями с миллиардной аудиторией, но и играют роль катализаторов для экономических изменений на местном и национальном уровнях. Они создают уникальные возможности для модернизации инфраструктуры, привлечения инвестиций и диверсификации экономических секторов.

Исследования показывают, что такие крупные события, как Олимпийские игры и чемпионаты мира, приносят значительные краткосрочные выгоды, связанные с созданием новых рабочих мест и развитием туристической отрасли. Например, Токийская Олимпиада 2020 года, несмотря на пандемию, оказала положительное влияние на экономику Японии за счет крупных вложений в инфраструктуру и связанные с этим сектора. Это дало толчок к росту ВВП на 0,3 триллиона йен, а также обеспечило развитие строительных и транспортных проектов [6].

Аналитический подход к изучению таких мероприятий выявляет как возможности, так и риски. Например, успех Лондонской Олимпиады 2012 года был обусловлен долгосрочным планированием, благодаря которому спортивные объекты продолжают использоваться, что поддерживает экономику и после завершения Игр. В то же время, негативные примеры, такие как Афины 2004 года, показывают, что отсутствие четкой стратегии может привести к долговым проблемам и стагнации экономики.

Цель этой статьи — рассмотреть, как экономика спорта развивается в контексте крупных мероприятий, какие существуют стратегии для максимизации положительного эффекта от их проведения и как можно избежать негативных последствий. В этом контексте будут изучены примеры как успешного, так и неудачного опыта, чтобы выявить лучшие практики для использования спортивных событий в качестве драйверов экономического роста.

Для анализа развития экономики в сфере спорта были использованы данные международных исследований и отчетов, включая данные об экономических эффектах крупных спортивных событий (Олимпийские игры, чемпионаты мира) и долгосрочных программах поддержки массового спорта.

Исследования проводились методами экономического моделирования, сравнительного анализа данных и оценки долгосрочных последствий для экономики принимающих стран. Основными источниками данных стали официальные отчеты таких организаций, как Международный олимпийский комитет (МОК), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), а также независимые исследования, проведенные Центром права и экономики спорта при Университете Лиможа и другими исследовательскими институтами.

Основные параметры для оценки включали:

- рост ВВП,
- создание рабочих мест,
- туристическую активность,
- влияние на развитие инфраструктуры,
- долгосрочные социально-экономические выгоды.

Крупные международные спортивные события, такие как Олимпийские игры, оказывают существенное краткосрочное влияние на экономику стран. Например, Олимпийские игры 2024 года в Париже принесли значительную пользу экономике региона Иль-де-Франс, где были зарегистрированы экономические выгоды в диапазоне от 6,7 до 11,1 миллиарда евро, с медианным значением около 8,9 миллиарда евро [3]. Эти выгоды были распределены между секторами туризма (30%),

Секция 1.

строительства (28%) и организации игр (42%) [8].

Кроме того, около 150 тысяч временных рабочих мест было создано в таких отраслях, как организация и обслуживание игр, гостиничный бизнес, транспорт и другие сферы [2].

Таблица 1.

Экономические эффекты от Олимпийских игр в Париже 2024 года

Показатель	Значение
Объем туризма	11,3 млн туристов
Создано рабочих мест	150,000
Прямой экономический эффект	6,7 - 11,1 млрд евро
Основные бенефициары	Туризм (30%), строительство (28%), организация (42%)

Долгосрочные эффекты крупных спортивных мероприятий часто проявляются через несколько лет после их завершения. В Париже Олимпийские игры способствовали модернизации инфраструктуры, которая будет использоваться местным населением на протяжении многих лет после завершения соревнований. Например, Олимпийская деревня будет преобразована в жилой комплекс, обеспечивая 6,000 новых жителей жильем и доступом к двум новым школам [3].

Для сравнения, Лондонские Олимпийские игры 2012 года оставили после себя долгосрочные инфраструктурные улучшения, такие как обновление транспортной системы и переоборудование Олимпийского парка. Это позволило Лондону удерживать международные мероприятия и использовать объекты для дальнейшего экономического роста. Согласно данным, общий экономический эффект Лондона составил около 9,9 миллиарда фунтов стерлингов [1].

Таблица 2.

Долгосрочные экономические эффекты от Олимпийских игр

Город	Год проведения	Вклад в экономику	Основные долгосрочные выгоды
Париж	2024	6,7 - 11,1 млрд евро	Развитие инфраструктуры, увеличение туризма
Лондон	2012	9,9 млрд фунтов стерлингов	Олимпийский парк, транспортная инфраструктура

Помимо крупных мероприятий, важной составляющей развития экономики в сфере спорта является массовый спорт и программы поддержки физической

активности. В таких странах, как Германия и Великобритания, государственные программы, направленные на развитие спорта среди широких слоев населения, привели к существенному экономическому эффекту за счет снижения затрат на здравоохранение и повышения уровня производительности населения. Например, каждые вложенные в массовый спорт евро окупаются через снижение затрат на лечение заболеваний и улучшение общего состояния здоровья общества [9].

В дополнение к Олимпийским играм, другие крупные спортивные мероприятия, такие как чемпионаты мира по футболу и теннису, также оказывают существенное влияние на экономику стран-хозяек. Проведение таких мероприятий может способствовать развитию различных секторов экономики, в том числе гостиничного бизнеса, транспорта и строительства, и стимулировать долгосрочный рост через модернизацию инфраструктуры и увеличение туризма.

Олимпийские игры 2020 года в Токио проходили в условиях пандемии COVID-19, что привело к значительным изменениям в структуре их экономического воздействия. В отличие от Парижских игр 2024 года, которые проводились с полным участием зрителей и обеспечили прямую прибыль от продажи билетов и туристической активности, Токийская Олимпиада прошла без зрителей. Это вызвало недополучение около 90 миллиардов иен доходов от билетов и сократило общий рост ВВП до 0,3 триллиона иен [4, 6].

Однако, несмотря на отсутствие зрителей, Токио все равно смогло получить значительный долгосрочный эффект от вложений в инфраструктуру. Строительство новых объектов, модернизация транспортных систем и улучшение туристической инфраструктуры продолжают приносить пользу городам Японии в ближайшие годы.

Таблица 3.

Сравнительный анализ экономического влияния Олимпийских игр в Париже 2024 и Токио 2020

Показатель	Токио 2020	Париж 2024
Туризм (количество посетителей)	Ограничено пандемией	11,3 млн
Рост ВВП	0,3 трлн иен	6,7 - 11,1 млрд евро
Создание рабочих мест	50,000	150,000
Вложение в инфраструктуру	Значительное	Значительное

Чемпионат мира по футболу также является значительным экономическим катализатором для принимающих стран. Например, Чемпионат мира по футболу 2018 года в России принес около 12,5 миллиардов долларов США чистого экономического эффекта. Было создано более 315 тысяч рабочих мест, а рост туристической активности составил около 5 миллионов человек, что увеличило доходы в

СЕКЦИЯ 1.

гостиничном и ресторанном бизнесе на 8% [8].

Сравнивая эти данные с Олимпийскими играми, можно заметить, что Чемпионат мира обладает более выраженным краткосрочным эффектом на туристическую индустрию, в то время как Олимпийские игры имеют более глубокий долгосрочный эффект на инфраструктуру и социальноэкономическое развитие.

Таблица 4.

Сравнение экономических эффектов Олимпийских игр и Чемпионатов мира по футболу

Мероприятие	ВВП (млрд долла- ров)	Создано рабочих мест	Туризм (млн человек)
Олимпийские игры (Париж 2024)	6,7 — 11,1	150,000	11,3
Чемпионат мира по футболу (Россия 2018)	12,5	315,000	5

Долгосрочное влияние спортивных мероприятий на экономику может быть максимизировано через целевые государственные программы и инвестиции в спортивные объекты и массовый спорт. Например, Великобритания успешно использовала Олимпийские игры 2012 года как стартовую точку для развития программы массового спорта и улучшения здоровья населения. Это привело к долгосрочному снижению затрат на здравоохранение и повышению общего уровня вовлеченности в спорт, что положительно сказалось на производительности труда и экономическом росте.

Анализ экономических эффектов от проведения крупных спортивных мероприятий, таких как Олимпийские игры и Чемпионаты мира, показывает их значительный вклад в краткосрочный и долгосрочный рост экономики принимающих стран. Новые результаты исследований подтверждают, что при правильном планировании и реализации таких событий можно достичь ощутимых экономических и социальных выгод, особенно через развитие инфраструктуры, увеличение туристического потока и создание рабочих мест.

Парижские Олимпийские игры 2024 года, например, не только привлекли миллионы туристов и создали десятки тысяч рабочих мест, но и стали катализатором для долгосрочных инфраструктурных проектов, которые принесут пользу местным сообществам на протяжении десятилетий. Эти мероприятия также продемонстрировали успешную интеграцию социальных и экологических инициатив в экономическую стратегию, что позволяет говорить о создании устойчивой модели спортивных мероприятий, которая может быть применена в будущем.

Теоретическое значение этого анализа заключается в понимании того, как спортивные события могут быть использованы для стимулирования региональ-

ного и национального экономического роста. Прикладное значение состоит в том, что результаты могут быть использованы для разработки новых стратегий, направленных на максимизацию экономической выгоды от спортивных мероприятий, а также на смягчение потенциальных рисков, связанных с перерасходом средств и недостаточным использованием объектов после завершения соревнований.

Список литературы

1. Всемирный экономический форум. (2023). Экономическое наследие Олимпийских игр в Лондоне 2012 года. (World Economic Forum. Economic Legacy of the London 2012 Olympics). URL: <https://weforum.org> (дата обращения: 02.10.2024).
2. Данило Диасгранандос Маньяно. (2023). Экономическое влияние Олимпийских игр 2024 года в Париже: анализ ключевых секторов. (Danilo D'azgranados Manglano. Economic Impact of the Paris Olympics 2024: An Analysis of Key Sectors). URL: <https://danilo-diazgranados.com> (дата обращения: 02.10.2024).
3. Международный олимпийский комитет. (2024). Независимое исследование показывает, что Олимпийские игры в Париже 2024 года экономически выгодны для принимающего региона. (International Olympic Committee. Independent study reveals Olympic Games Paris 2024 “economically beneficial” for host region). URL: <https://olympics.com> (дата обращения: 02.10.2024).
4. Оксфорд Экономикс. (2024). Олимпийские игры 2024 года в Париже: влияние на туризм и другие аспекты. (Oxford Economics. 2024 Paris Olympics: Impact on Tourism and Beyond). URL: <https://oxfordeconomics.com> (дата обращения: 02.10.2024).
5. Организация экономического сотрудничества и развития. (2023). Руководство по оценке экономических и социальных выгод глобальных спортивных мероприятий. (OECD. Guidelines for Evaluating Economic and Social Benefits of Global Sports Events). URL: <https://oecd.org> (дата обращения: 02.10.2024).
6. Правительство Токио. (2021). Экономическое влияние Олимпийских игр 2020 года в Токио. (Tokyo Metropolitan Government. The Economic Impact of the Tokyo 2020 Games). URL: <https://tokyoupdates.metro.tokyo.lg.jp> (дата обращения: 02.10.2024).
7. Статиста, исследовательский департамент. (2022). Экономическое влияние Чемпионата мира по футболу 2018 года в России. (Statista Research Department. FIFA World Cup 2018 economic impact in Russia). URL: <https://statista.com> (дата обращения: 02.10.2024).
8. Центр права и экономики спорта. Предварительное исследование экономического влияния Олимпийских и Паралимпийских игр в Париже 2024 года / Centre de Droit et d'Economie du Sport. - Университет Лиможа. - 2024. - 78 с.
9. Что означают Олимпийские игры для фондового рынка / eToro. - 24 июля 2024. URL: <https://www.eto.com/news-and-analysis/etoro-updates/olympic-games-influence-stock-market> (дата обращения: 02.10.2024).

**ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
В ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ КОМПАНИЮ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ
ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ**

Руденко М.В.

Московская международная академия

Аннотация. Данная статья рассматривает процесс создания корпоративного имиджа при помощи информационного инструментария, в качестве примера приводится предприятие ООО «ЕМВ Фильтртехник Рус». Исследование направлено на приведение доказательств в пользу внедрения технологических инноваций в промышленные процессы в целях совершенствования внутреннего и внешнего имиджа предприятия. Цифровой обмен документами, связи с общественностью посредством электронных ресурсов, системы CRM - перечисленные инновации подлежат детальному анализу. Согласно полученным результатам, введение информационных технологий позволяет достичь высокого уровня корпоративной культуры, повысить лояльность со стороны персонала, укрепить рыночные позиции предприятия.

Ключевые слова: имидж, имидж компании, ИТ, информационные технологии, CRM-системы, электронный документооборот

**THE INTRODUCTION OF INFORMATION TECHNOLOGY
IN A MANUFACTURING COMPANY TO FORM THE IMAGE
OF THE ORGANIZATION**

Rudenko M.V.

Moscow International Academy

Abstract. This article examines the process of creating a corporate image using information tools, as an example, the company LLC “EMV Filtertechnik Rus” is given. The research is aimed at providing evidence in favor of the introduction of technological innovations in industrial processes in order to improve the internal and external image of the enterprise. Digital document exchange, public relations through electronic resources, CRM systems - these innovations are subject to detailed analysis. According to the results obtained, the introduction of information technology makes it possible to achieve a high level of corporate culture, increase staff loyalty, and strengthen the company’s market position.

Keywords: image, company image, OT, information technology, CRM systems, electronic document management

Актуальность изучения процесса создания корпоративного имиджа посредством внедрения ИТ-инструментов на примере предприятия обоснована приверженностью современного рынка глобализации, в рамках

которой корпоративный имидж приобретает ключевое значение. Учитывая непрерывность развития технологических инноваций, предприятия нуждаются в совершенствовании средств продвижения и управленческих стратегий в соответствии с текущими рыночными тенденциями. Повышение эффективности внутренних операций, укрепление связей с аудиторией и другими внешними субъектами - партнерами, потребителями, инвесторами достигается за счет применения информационных технологий. Благодаря этому, повышается общий уровень потребительского обслуживания, формируется положительная репутация у предприятия, что дает возможность зафиксировать высокие рыночные позиции. Беря в расчет вышеизложенное, можно говорить об актуальности анализа подобных инструментов, так как они способствуют выводу компаний на новый уровень. Также исследование позволяет определить значимость информационных технологий относительно репутации предприятия. Ключевая цель данной работы заключается в обосновании потребности применения информационных технологий в рамках предприятия для улучшения его внутреннего и внешнего имиджа.

Конкурентные преимущества, эффективность функционирования фирмы на сегодняшний день во многом зависит от ее имиджа, позиции на рынке, подверженном постоянной трансформации. Учитывая тенденцию к цифровизации, информационные технологии распространяются во все промышленные отрасли. Данные инструменты могут также оказаться полезными в совершенствовании имиджа предприятия. С этой точки зрения ключевая функция информационных технологий состоит в оптимизации сотрудничества с потребителями, партнерами, стейкхолдерами. Успешное сотрудничество также способствует улучшению общей репутации фирмы [Бочкова 2021: 43].

Корпоративное управление ресурсами и внутренними операциями осуществляется посредством информационных технологических инноваций, таких как CRM-системы, цифровые маркетинговые платформы, инструменты аналитики и так далее. Указанный комплекс инструментов способствует разрыванию условий для глубинного анализа потребительских нужд. Имея в арсенале необходимую информацию, предприятия могут в сжатые сроки представить продукты и услуги, в которых аудитория нуждается больше всего. То есть, ключевая роль в достижении позитивного имиджа предприятия отводится именно информационным технологиям, благодаря которым фирма может оперативно адаптироваться к текущим рыночным условиям и потребительским потребностям.

Потребность в применении стратегического подхода к интеграции информационных технологий обуславливает процесс формирования корпоративного имиджа с помощью этих инструментов. Для реализации поставленной задачи организации необходимо разработать четкий целевой перечень, определить совокупность технологий, обеспечивающих максимальную эффективность и устойчивые рыночные позиции. Внедрение информационных технологий в общую корпоративную стратегию способствует формированию

СЕКЦИЯ 1.

единого механизма, компоненты которого ориентированы на достижение общих целей предприятия. Разработка стратегии дает возможность усовершенствовать внешнюю репутацию компании, возвысить ее в глазах целевой аудитории [Алексенко 2018: 11].

В формировании имиджа предприятия не менее значимым является отслеживание и обработка показателей фидбэка от потребителей, что также осуществляется при помощи информационных технологий. Возможность быстрой адаптации к изменчивым потребительским потребностям способствует повышению лояльности клиентов, укреплению рыночных позиций. Учитывая текущие условия рынка, характеризующиеся высокой конкуренцией, разборчивостью потребителей, для предприятий на первый план выходит приспособленность компаний к изменчивым потребностям целевой аудитории [Филимонова 2019: 49].

На основании вышеизложенного можно заключить, что для достижения положительной репутации предприятия на рынке особую значимость представляет стратегическая интеграция IT-инструментов в целях быстрой реакции на потребительские предпочтения и адаптацию к рыночным условиям. Применение информационных технологий в работе компаний дает возможность освоения новых ниш, совершенствования внутренней и внешней репутации и т.д.

Предприятие ООО «ЕМВ Фильтртехник Рус» специализируется на производстве оборудования для газовых турбин, энергетического снабжения, поддержки производственных мощностей, обеспечивающего экологичность и экономическую отдачу предприятий, выступающих в роле ключевых потребителей. Регистрация предприятия проведена по следующему адресу: 664081, г. Иркутск, Крылатый микрорайон., д. 13, пом. 4. Основная продукция, выпускаемая предприятием, представлена воздушными фильтрами, поддерживающими оптимальный информационный поток. Механизмы фильтрации, выпускаемые ООО «ЕМВ Фильтртехник Рус» способны дифференцировать даже субмикронные компоненты. Минимальные энергетические затраты, устойчивый вычислительный процесс, эффективное информационное обслуживание достигаются за счет высококачественного воздуха, поступающего в центр информационной обработки.

Далее целесообразно выявить ключевые недостатки и достоинства предприятия на основе исследования его имиджа. Сильными сторонами компании ООО «ЕМВ Фильтртехник Рус» являются:

1. В рамках управления сформирована ключевая цель корпоративного имиджа, соотносимая с корпоративной миссией: повышение уровня экологичности, производственной эффективности, сбережения природных ресурсов посредством интеграции технологических инноваций в работу компании.
2. Компания стремится соответствовать общепринятым экологическим концепциям, способствующим гармонизации корпоративных задач и миссии по укреплению рыночных позиций.

3. Компания характеризуется выпуском качественной продукции и услуг, благодаря чему потребители могут быть уверены в приобретении надежного оборудования для воздушной фильтрации. Разработка и производство особого материала для фильтрации осуществляются в сотрудничестве с французскими производителями Lydle, EMB.

4. Предприятие достигло высокого уровня потребительской лояльности, клиенты и партнеры тесно взаимодействуют с представителями компании.

Персональные технические решения, направленные на минимизацию эксплуатационных издержек клиента, разрабатываются корпоративным инженерным центром, созданным при поддержке французского партнера EMB.

5. Официальная интернет-платформа предприятия оформлена в соответствии с последними тенденциями в дизайне. Удобный интерфейс и детальное описание позволяют потребителям получить максимальное количество информации о товаре или услуге. В поисковой выдаче сайт компании будет появляться одним из первых, благодаря проработке дизайна и регулярному наполнению контентом.

6. На регулярной основе предприятие принимает участие в публичных мероприятиях, где также присутствуют их основные потребители и партнеры.

Такие публичные мероприятия, как конференции и выставки, позволяют компании продемонстрировать последние разработки в области воздушных фильтров. Это еще одна возможность прорекламировать свою продукцию и обеспечить положительную репутацию фирме.

На основании вышесказанного можно заключить, что для укрепления позиций на рынке, распространения выпускаемой продукции и услуг, повышения потребительской лояльности компании «EMB Филтратехник Рус» необходимо принимать участие в таких мероприятиях, как выставки, конференции.

Для достижения положительного имиджа, как внешнего, так и внутреннего, компании необходимо проработать недостатки и преодолеть препятствия, тормозящие процесс продвижения. Далее следует перечислить наиболее значимые минусы:

1. Неэффективная корпоративная культура в компании. По данной причине между персоналом и руководством часто возникает недопонимание, приводящее к конфликту. Работники не осознают миссии и задач предприятия из-за отсутствия ценностной системы. Отсутствие устойчивого взаимодействия между персоналом и руководством также влечет за собой ухудшение внутреннего корпоративного имиджа, снижение эффективности при выполнении рядовых задач, кадровую текучку и так далее.

2. Бренд исследуемой компании практически не упоминается в СМИ и социальных сетях, из-за чего страдает его узнаваемость. Компания не уделяет должного внимания продвижению и рекламе, игнорирует размещение на социальных платформах, что негативно влияет на внешний облик предприятия.

Секция 1.

3. Компания не считает нужным проводить публичные просветительские мероприятия, которые бы позволили узнать больше об экологии и способах ее улучшения.

4. Так как руководители предприятия не являются знаменитыми персонами, они не уделяют внимания развитию личного бренда, не упоминают о себе в цифровой среде, не дают интервью в средствах массовой информации.

5. Неполноценная проработка фирменного стиля. У компании отсутствует оригинальный лозунг и бренд-легенда.

В совершенствовании внешнего и внутреннего имиджа, достижении позитивной репутации компании ООО «ЕМВ Филтратехник Рус» эффективным решением могут послужить информационные технологии. Данный комплекс инструментов способствует оперативному и надежному решению таких актуальных проблем, как неразвитая корпоративная культура, игнорирование бренда со стороны общественности, слабое сотрудничество с аудиторией и многих других.

Перевод всех операций с документами в электронный формат может стать первым, эффективным шагом на пути к совершенствованию внутреннего имиджа предприятия. Данное решение способствует не только ускорению процесса документальной обработки, но и обеспечению тесной связи между сотрудниками предприятия. Цифровой документооборот дает возможность наладить каналы связи, обеспечить свободный доступ к корпоративным данным, что окажет положительное влияние на отношения коллег, согласованность их действий. Помимо этого, внедрение цифрового документооборота повлияет и на корпоративную культуру. Персонал сможет проникнуться целями и миссией компании, осознать свою роль в коллективе, свой вклад в работе компании. Повышение лояльности среди персонала, совершенствование внутреннего имиджа будет достигнуто за счет преодоления коммуникативных препятствий [Денисов 2023: 35].

Интеграция CRM-систем в работу компании также способствует улучшению внутренней репутации. Система сделает так, чтобы компания лучше понимала запросы клиентов и заботилась об их потребностях. Это повысит уровень сервиса и даст сотрудникам понимание своей важности для общего успеха. Когда работники видят, как их усилия приносят плоды в виде довольных клиентов и удачных сделок, это помогает создать позитивный имидж внутри компании. CRM-система позволяет находить и решать проблемы взаимодействия разных отделов, что улучшает атмосферу в компании.

Цифровые технологии и социальные медиа играют ключевую роль в формировании имиджа компании. Сайт с функцией обратной связи поможет наладить открытые и прозрачные отношения с клиентами и аудиторией. Форма обратной связи не только помогает собирать отзывы от клиентов, но и показывает, что компания готова учитывать их пожелания и отвечать на них. Если бренд компании редко освещается в СМИ, такой шаг может способствовать активному присутствию в информационном поле. Разработка и внедрение глобальной

маркетинговой стратегии с акцентом на социальные сети укрепляет бренд и делает компанию заметнее [Долматова 2021: 52-53].

Также стоит подчеркнуть, что внедрение информационных технологий помогает создать положительный образ компании в глазах общества благодаря проведению публичных мероприятий и благотворительных акций, связанных с экологией. Экологические инициативы делают компанию заметнее и помогают завоевать доверие людей.

Чтобы информационные технологии успешно работали в компании ООО «ЕМВ Фильтртехник Рус», нужно не только использовать современные инструменты, но и поменять подход к корпоративной культуре. Лидерам компании стоит подчеркнуть свою индивидуальность и стать заметнее в обществе, чтобы укрепить связь с клиентами и партнёрами. Важно, чтобы руководители были заметны и общались с прессой, а также участвовали в общественных событиях.

Благодаря новым технологиям компания «ЕМВ Фильтртехник Рус» сможет справиться с трудностями и укрепить свою репутацию среди сотрудников и клиентов. Технологии откроют новые возможности для развития компании, облегчат взаимодействие с клиентами и партнёрами, а также укрепят отношения с обществом. В мире постоянной конкуренции и изменчивых вкусов клиентов информационные технологии становятся ключом к успеху компании. Они помогают укрепить позиции на рынке и создать привлекательный образ компании.

Информационные технологии делают компанию успешной и узнаваемой, потому что помогают выделиться среди конкурентов и понравиться ключевым потребителям и стейкхолдерам. Использование инновационных инструментов, таких как CRM и цифровой маркетинг, позволяет установить более тесную связь с клиентами и увеличить степень их удовлетворённости выпускаемым продуктом или услугой. Технологии CRM и маркетинга дают возможность компаниям лучше понимать запросы клиентов и выстраивать с ними продуктивное взаимодействие, что напрямую отражается на репутации фирмы.

Успешное использование информационных технологий зависит от стратегии и ясного понимания целей. Благодаря этому компании могут оптимизировать свою работу и улучшить мнение о себе у клиентов и партнёров.

Информационные технологии — это основа успешного бизнеса. Они помогают создать положительный имидж компании и укрепить её позиции на рынке. Выводы, сделанные в ходе данного исследования, способствуют дальнейшим разработкам и анализу в сфере имиджа с применением информационных технологий, демонстрируя актуальность и значение этого подхода.

Список литературы

1. Алексенко Е.В., Алексенко А.А., Немцев И.А. Имидж компании как часть управленческой деятельности организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 10-2. С. 10-12.
2. Бочкова Е. В. и др. Современные тенденции развития информационных технологий в сфере электронного бизнеса //Феномен рыночного хозяйства: от

Секция 1.

истоков до наших дней. Синтез цифровых технологий и инновационных решений. – 2021. – С. 41-51.

3. Денисов Ю. Г., Огурцова Н. С. Обеспечение экономической безопасности предприятий при внедрении цифровых технологий // Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2023). – 2023. – С. 31-36.

4. Долматова П. Д., Хмелев И. М., Замякина П. Л. Разработка и внедрение систем удержания имиджа предприятия за счет автоматизации бизнес-процессов // Парадигмальные установки естественных и гуманитарных наук: междисциплинарный аспект. – 2021. – С. 50-55.

5. Филимонова Н.Г., Гаврилюк А.А. Особенности формирования имиджа организации // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2019. № 2 (12). С. 48-55.

**КИБЕРУГРОЗЫ И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭЛЕКТРОННУЮ
КОММЕРЦИЮ В СФЕРЕ БИЗНЕСА**

Сапрыкин А.А.

Московская международная академия

Аннотация. В современном мире, где электронная коммерция (e-commerce) стала неотъемлемой частью глобальной экономики, киберугрозы представляют собой серьезную опасность для бизнеса. С ростом онлайн-продаж и распространением цифровых технологий, злоумышленники активно используют новые технологии и методы для атаки на e-commerce-платформы. Это приводит к значительным финансовым потерям, ущербу репутации и снижению конкурентоспособности.

Данная статья представляет собой глубокое и комплексное исследование киберугроз в сфере e-commerce. Мы анализируем их воздействие на различные аспекты бизнеса и предлагаем современные решения для минимизации рисков. В основе исследования лежат данные из проверенных научных статей, отчетов ведущих организаций по кибербезопасности и аналитических данных о киберпреступности.

Ключевые слова: киберугроза, электронная коммерция, бизнес

**CYBER THREATS AND THEIR IMPACT ON E-COMMERCE
IN BUSINESS**

Saprykin A.A.

Moscow International Academy

Abstract. In today's world, where e-commerce has become an integral part of the global economy, cyber threats pose a serious danger to businesses. With the growth of online sales and the spread of digital technologies, attackers are actively using new technologies and methods to attack e-commerce platforms. This leads to significant financial losses, damage to reputation and a decrease in competitiveness.

This article is a deep and comprehensive study of cyber threats in the e-commerce sphere. We analyze their impact on various aspects of business and offer modern solutions to minimize risks. The research is based on data from verified scientific articles, reports from leading cybersecurity organizations and analytical data on cybercrime.

Keywords: cyber threat, e-commerce, business

Киберугроза – это любой акт, событие или угроза, которая может нанести ущерб компьютерам, сетям, системам или данным, используемым в e-commerce. Киберугрозы могут быть целенаправленными или случайными, а их мотивация может быть финансовой, политической, идеологической или просто вандальной.

Информационные технологии все больше проникают в общественные сферы, что вызывает значительный рост разного рода киберугроз и приводит к серьезным изменениям в сознании миллиардов людей.

В результате исследований, проведенных «Лабораторией Касперского», установлено, что 9 из 10 компаний регулярно сталкиваются с внешними киберугрозами. За 2016 г. 91% иностранных и 96% российских компаний, представители которых приняли участие в опросе, сталкивались с угрозами информационной безопасности. Было осуществлено большое количество кибератак, направленных на финансовые организации и приведших к огромным финансовым потерям, простоям в работе.

Значительный ущерб был нанесен деловой репутации банков, коммерческим организациям и даже странам. Многие организации пострадали от киберпреступников: например, треть вирусных атак на иностранные компании (а на российские компании — почти половина) привела к потере данных, при этом для 10% фирм это была важная для бизнеса информация.

Киберпреступность не знает государственных границ. По некоторым данным, в мире работают более 40 млн киберпреступников. Примерный ущерб от их действий оценивается в 500 млрд долл. При этом количество вирусных атак в мире увеличивается на 3% в месяц, атак на веб-сервисы — на 2,5%, а число краж денег с различных устройств или электронных кошельков — на 3,5%.

Киберугрозы в сфере e-commerce можно классифицировать по различным критериям:

Согласно Европейской конвенции по киберпреступлениям (преступлениям в киберпространстве) (см. Приложение 4), компьютерные преступления можно разделить на четыре типа:

- незаконный доступ;
- незаконный перехват;
- вмешательство в данные;
- вмешательство в систему.

Компьютерные мошенничества, кражи и вымогательства не являются новыми видами противоправных деяний, их составы включены в национальное уголовное законодательство. Однако киберпреступления зачастую выходят за рамки обычных составов, не признают государственных границ, а кроме того, их виртуальный характер позволяет быстро уничтожить следы, что значительно затрудняет поиск преступника.

Так как личные данные практически любого из нас доверены информационным системам, социальным сетям, мобильным приложениям, цифровым устройствам, знать основы кибербезопасности необходимо каждому.

В современном мире экономика и Интернет тесно взаимосвязаны. Если электрическая система выйдет из строя и выключится Интернет, то рухнет экономика.

С ростом цифровой экономики увеличивается и количество киберугроз. Затраты глобальной экономики на борьбу с киберпреступностью составляют

миллиарды долларов ежегодно.

Сфера кибербезопасности должна постоянно совершенствоваться, опережая киберпреступников.

Виды кибератак:

Финансовые атаки: Нацелены на кражу денежных средств или финансовой информации. Примеры: кража данных кредитных карт, мошенничество с онлайн-платежами, вымогательство, атака на цепочки поставок с целью кражи денег или ресурсов.

Атаки на репутацию: Нацелены на повреждение репутации компании и снижение доверия клиентов. Примеры: утечки данных клиентов, распространение негативной информации о компании, DDoS-атаки, использование фейковых отзывов для понижения рейтинга продукта.

Атаки на доступность: Нацелены на прерывание работы сайта или системы e-commerce. Примеры: DDoS-атаки, атаки на серверы и сети e-commerce, вредоносное ПО, которое блокирует работу сайта или системе.

Атаки на конфиденциальность: Нацелены на кражу личной информации клиентов или коммерческой тайны. Примеры: фишинг, кража учетных данных, несанкционированный доступ к базам данных с информацией о клиентах, кража интеллектуальной собственности, например, формул или кода.

Виды кибератак на электронную коммерцию:

Зловредное ПО: Использование вредоносных программ (вирусы, черви, троянские кони, шпионское ПО) для несанкционированного доступа к системам и данным. Примеры: вирусы, распространяющиеся через вложения в электронные письма, троянские кони, имитирующие законные программы, шпионское ПО, которое тайно собирает данные о пользователе.

DDoS-атаки: Перегрузка серверов e-commerce трафиком от множества компьютеров с целью прекращения работы сайта. Примеры: атаки на серверы e-commerce, банковские системы, правительственные веб-сайты.

Инъекции SQL: Внедрение вредоносного кода в базы данных для несанкционированного доступа к данным или изменения функциональности системы. Примеры: несанкционированный доступ к личной информации клиентов, изменение цен на товары, несанкционированное управление системой.

Кража учетных данных: Использование различных методов (брутфорс-атаки, социальная инженерия, фишинг) для взлома аккаунтов пользователей и получения доступа к их личным данным и финансовой информации. Примеры: взлом аккаунтов в онлайн-магазинах, кража данных банковских карт, несанкционированный доступ к личной информации.

Атаки на цепочки поставок: Нацеливание на поставщиков e-commerce с целью получения доступа к инфраструктуре, данным или финансовым ресурсам с помощью вредоносного ПО или социальной инженерии. Примеры: кража данных о клиентах, несанкционированный доступ к финансовым ресурсам, дискредитация поставщика, перебои в работе цепочки поставок.

Секция 1.

Мошенничество с онлайн-платежами: Использование поддельных платежных карт, мошеннические возвраты, использование уязвимостей в платежных системах и ухищрения с целью обмана системы оплаты. Примеры: мошеннические транзакции с использованием украденных данных банковских карт, возврат товара без фактической покупки, использование уязвимостей в платежных системах для несанкционированного списания денежных средств.

Атаки на API: Использование уязвимостей в API (интерфейсах программного обеспечения) для несанкционированного доступа к данным или изменения функциональности системы. Примеры: несанкционированное изменение данных о заказах и клиентах, неправомерное получение доступ к конфиденциальной информации e-commerce.

Атаки на облачные сервисы: Использование уязвимостей в облачных платформах (например, AWS, Azure, OpenAI Cloud) для несанкционированного доступа к данным или вычислениям. Примеры: несанкционированный доступ к данным, хранящимся в облаке, изменение конфигурации сервисов, выполнение вредоносных кодов.

Также киберугрозы можно различать по их источнику.

К внутренним угрозам относятся те угрозы, которые происходят от сотрудников компании или других внутренних источников. Примеры: несанкционированный доступ к данным со стороны сотрудников, умышленное введение вредоносного ПО, передача конфиденциальной информации конкурентам.

К внешним угрозам относятся те угрозы, происходят от злоумышленников, не связанных с компанией. Примеры: хакеры, киберпреступные организации, которые нацелены на e-commerce компании для кражи данных, дискредитации или несанкционированного доступа.

Анализ влияния киберугроз на e-commerce

Любая кибератака заставляет нести потери, например, в бизнесе, основанном на электронной коммерции можно понести: финансовые потери, ущерб репутации, потеря клиентов, юридические последствия, потеря конкурентоспособности.

К финансовым потерям можно отнести такие потери как:

Кража платежной информации: Несанкционированный доступ к платежным данным может привести к значительным финансовым потерям из-за мошеннических транзакций.

Вымогательство: Злоумышленники блокируют доступ к системе или крадут данные с требованием выкупа.

Атаки на цепочки поставок: Нарушение работы поставщиков может привести к простоям, задержкам в доставке и финансовым потерям.

Мошеннические возвраты: Злоумышленники используют различные методы для получения незаконных возвратов товаров и денежных средств.

Ущерб от вредоносного ПО: Вредоносное ПО может нанести значительный ущерб системе e-commerce, привести к простоям и потере прибыли.

Стоимость восстановления после кибератаки: Восстановление данных, ремонта системы и компенсации ущерба клиентам может потребовать значительных финансовых затрат.

К ущербам репутации можно отнести:

Утечки данных: Публикация конфиденциальной информации клиентов может повредить репутацию компании и снизить доверие клиентов.

DDoS-атаки: Недоступность сайта в результате DDoS-атаки может оттолкнуть клиентов и повредить репутацию компании.

Мошеннические практики: Обнаружение мошеннических схем может повредить репутацию компании и снизить ее конкурентоспособность.

Негативное влияние на бренд: Киберугрозы могут серьезно повлиять на восприятие бренда e-commerce клиентами, снижая доверие и лояльность.

Потеря конкурентных преимуществ: Ущерб репутации может привести к потере конкурентных преимуществ на рынке. Что в свою очередь также заставит понести финансовые потери и потери конкурентно способности в сфере интернет коммерции, так как направление очень востребовано.

К примеру, к потерям конкурентно способности можно отнести:

Замедление работы бизнеса: Киберугрозы могут привести к простоям в работе систем, задержкам в доставке и снижению производительности.

Потеря доступа к критическим данным: Кража данных может привести к невозможности проведения анализа и принятия оптимальных решений.

Невозможность развития бизнеса: Киберугрозы могут замедлить развитие бизнеса и создать препятствия для внедрения новых технологий. \

В следствии потери конкурентно способности следом поступит потеря клиентов.

Клиентов будет не устраивать:

Ненадежность платежной системы: Клиенты могут отказаться от использования платформы e-commerce в случае ненадлежащей защиты платежной информации.

Сбои в работе сайта: Недоступность сайта может привести к потере клиентов, которые могут перейти к конкурентам.

Неудобство для пользователей: Сложные процедуры безопасности могут оттолкнуть клиентов, которые могут предпочесть более удобные платформы.

Отсутствие доверия к безопасности данных: Клиенты могут отказаться от покупки на платформе e-commerce, если они не уверены в безопасности своих данных.

После чего из-за потерь со стороны клиентов компании также будет нанесён юридический ущерб.

Нарушение законодательства о защите данных: Утечки данных и нарушение правил безопасности могут привести к значительным штрафам и юридическим искам.

Несоблюдение требований платежных систем: Нарушение стандартов безопасности платежных систем может привести к блокировке счетов и отказу в оказании услуг.

Секция 1.

Репутационные риски: Юридические иски и публикация информации о киберугрозах могут повредить репутацию компании.

Ответственность за ущерб: Компания может быть обязана компенсировать ущерб клиентам в результате кибератаки.

Потеря лицензии: В некоторых отраслях киберугрозы могут привести к потере лицензии на деятельность.

Все также из-за данных потерь любой бизнес будет нести финансовые потери. Что негативно скажется на любом бизнесе в любой сфере так убыточный бизнес никому не нужен. Поэтому во всём мире и во всех формах и сферах бизнеса начали бороться с атаками и последующими угрозами. Электронная коммерция не стала исключением.

Современные решения для повышения кибербезопасности в сфере e-commerce

Появилось очень много решений защиты от всех возможных киберугроз и атак. Которые можно так же разделить на: технологические решения, организационные меры, и Правовые меры.

К технологическим решения по борьбе с киберугрозами можно отнести:

Брандмауэры: Фильтрация входящего и исходящего трафика для предотвращения несанкционированного доступа к системе.

Антивирусное программное обеспечение: Обнаружение и уничтожение вредоносного ПО.

Системы обнаружения вторжений (IDS): Мониторинг сети на присутствие злоумышленников и необычной активности.

Системы предотвращения вторжений (IPS): Блокировка атак в реальном времени.

Шифрование данных: Защита конфиденциальной информации от несанкционированного доступа.

Многофакторная аутентификация: Увеличение уровня безопасности за счет использования нескольких методов аутентификации.

Обновление программного обеспечения: Регулярное обновление операционных систем, приложений и безопасных инструментов для устранения уязвимостей.

Резервное копирование данных: Создание резервных копий критических данных для восстановления системы в случае атаки.

Использование технологий анализа данных для выявления аномалий: Применение алгоритмов машинного обучения для обнаружения подозрительных действий в сети.

Применение технологий искусственного интеллекта (ИИ): ИИ может быть использован для автоматизации задач по безопасности, анализ данных и выявление угроз, а также для повышения эффективности систем безопасности.

Внедрение системы управления безопасностью информационных технологий (ИБ): Использование стандартов ISO 27001 или NIST Cybersecurity Framework для системного подхода к безопасности.

Защита API: Применение специальных методов защиты API (например, OAuth 2.0, JWT) для предотвращения несанкционированного доступа к данным или изменения функциональности системы.

Защита облачных сервисов: Использование специальных решений для защиты облачных платформ (например, CloudTrail, Azure Security Center) для предотвращения несанкционированного доступа к данным или вычислениям.

Защита от ransomware: Применение специальных решений (например, антивирусные программы, EDR-системы) для предотвращения заражения вымогательским ПО, а также регулярное резервное копирование данных для возможности их восстановления в случае атаки.

Использование технологии blockchain: Применение blockchain для повышения безопасности платежей и управления данными. Blockchain обеспечивает децентрализованную и неизменяемую запись транзакций, что делает ее менее уязвимой для хакерских атак.

К организационным относятся:

Обучение сотрудников: Повышение осведомленности сотрудников о киберугрозах, практиках безопасности и правилах поведения в онлайн.

Политика безопасности: Разработка и внедрение политики безопасности для установления правил и процедур защиты данных.

Проверка безопасности: Регулярная проверка систем безопасности на наличие уязвимостей и угроз.

Анализ рисков: Оценка рисков, связанных с киберугрозами, и разработка стратегий их минимизации.

Управление инцидентами: Разработка плана действий в случае кибератаки и формирование команды реагирования на инциденты.

Создание культуры кибербезопасности: Повышение осведомленности о кибербезопасности у всех сотрудников компании и формирование культуры ответственного отношения к информации.

К правовым же относятся:

Соблюдение законодательства о защите данных: Соответствие требованиям законодательства о защите данных (GDPR, HIPAA, PCI DSS) для предотвращения штрафов и юридических исков.

Страхование от киберрисков: Страхование бизнеса от финансовых потерь, связанных с киберугрозами.

Сотрудничество с правоохранительными органами: Своевременное сообщение о кибератаке правоохранительным органам для проведения расследования и предотвращения дальнейших атак.

В заключении хотелось бы подвести итог что киберугрозы представляют собой серьезную опасность для бизнеса в сфере e-commerce. С развитием информационных технологий будут появляться всё новые способы использования их как в благих, так и в корыстных целях. Будут появляться новые виды киберпреступности по мере развития технологий и изменения поведения злоумышленников. Поэтому стоит уже сейчас задуматься не только

СЕКЦИЯ 1.

предпринимателям об усилении роли кибербезопасности в будущем, а уже сейчас так как кибербезопасность будет играть еще более важную роль в e-commerce, так как угрозы будут становиться все более сложными и целенаправленными. А на данный момент одним из самых доступных вариантов для кибербезопасности бизнеса в сфере электронной коммерции необходимо принять комплексные меры, включающие в себя технологические решения, организационные меры и правовые меры на примере описанных выше.

Список литературы

1. Медведева А.В. Диссертация по экономике на тему “ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ” 2005.Г
2. Барина А. Как HR-у самостоятельно провести обучение по информационной безопасности: готовый конспект лекций по главным угрозам / А. Барина // Директор по персоналу. - 2022. - № 5. - С. 40-45.
3. Савицкий, И. К. Особенности развития электронной коммерции в России / И. К. Савицкий. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 26 (421). — С. 200-202. — URL: <https://moluch.ru/archive/421/93632/> (дата обращения: 06.05.2024).
4. Матерова Е.С., Шидловская Д.В., Бадртдинов Н.Н., Фаиз Фархат Электронная коммерция и интернет-бизнес: проблемы и перспективы // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 10. – С. 3703-3718.
5. Брагин Л.А., Никишин А.Ф. и др. Электронная коммерция. - Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2020. – 192 с.
6. Информационная безопасность современного предприятия = Information Security of Advanced Company: Password Protection: парольная защита / М. Ю. Иванов, М. В. Сыгодина, М. Ю. Вахрушева, В. В. Надршин // Защита информации. Инсайд. - 2022. - № 6. - С. 62-66.
7. Селиверстова Д.И. Анализ развития рынка интернет-торговли в России // Вестник современных исследований. – 2018. – № 12.2(27). – с. 430-432.
8. Дик В.В., Лужецкий М.Г., Родионов А.Э. Электронная коммерция. - М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2005. – 376 с.
9. Гладких А. В. Методы защиты от DDoS –атак в интеллектуальных сетях / А. В. Гладких // Цифровая трансформация общества и информационная безопасность : материалы Всеросс. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 18 мая 2022 г.) - Екатеринбург, 2022. - С. 3-5.
10. Делибалтова М. Электронная торговля: современные проблемы развития и пути их решения посредством развития каналов взаимодействия с клиентами // Креативная экономика. – 2021. – № 5. – с. 2063-2078. – doi: 10.18334/ce.15.5.112138.

ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ
И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА

Спринж С.Л.

Московская международная академия

Аннотация. В статье анализируются управление заработной платой как ключевым аспектом управления и трудовыми ресурсами, дополняющим стратегическое развитие отраслей и организаций. Акцентируется внимание на вызовах, с которыми сталкиваются компании, включая высокую текучесть кадров, экономические изменения и соблюдение трудового законодательства. В заключении подчеркивается важность гибкости и регулярного мониторинга рынка труда для создания конкурентоспособной системы оплаты.

Ключевые слова. Управление заработной платой, системы вознаграждения, мотивация сотрудников, прозрачность, нематериальные стимулы, текучесть кадров, конкурентоспособность

THE IMPORTANCE OF SALARY IN THE SYSTEM OF MOTIVATION
AND WORK STIMULATION

Sprinzh S.L.

Moscow International Academy

Abstract. The article analyzes salary management as a key aspect of management and labor resources, complementing the strategic development of industries and organizations. It focuses on the challenges faced by companies, including high employee turnover, economic changes, and compliance with labor legislation. In conclusion, the importance of flexibility and regular labor market monitoring for creating a competitive compensation system is emphasized.

Keywords. Salary management, reward systems, employee motivation, transparency, intangible incentives, employee turnover, competitiveness

Заработная плата представляет собой денежное вознаграждение, которое работник получает за выполнение своей трудовой деятельности. Она служит основным источником дохода для большинства людей и играет ключевую роль в экономике. Важно понять, что заработная плата не ограничивается лишь денежными выплатами; она также включает в себя различные формы компенсации, такие как бонусы, премии, социальные льготы, а также возможности карьерного роста.

Заработная плата может быть классифицирована по нескольким критериям:

1. По способу начисления:

- оклад: фиксированная сумма, выплачиваемая работнику за установленный период времени;

Секция 1.

- сдельная оплата: величина заработной платы зависит от объема выполненной работы, например, за каждую произведенную единицу товара;

- премиальная система: дополнительно к основному окладу работнику выплачиваются премии за достижение определенных целей или показателей.

2. По форме оплаты:

- денежная заработная плата: выплаты в виде денег;

- натуральная заработная плата: форма компенсации, которая может включать товары или услуги, например, жильё, продукты.

3. По уровню:

- минимальная заработная плата: установленный законодательством минимальный уровень дохода;

- средняя заработная плата: усреднённая величина зарплат по отрасли, региону или компании;

- высокая заработная плата: уровень оплаты труда, превышающий средний по рынку.

На уровень заработной платы оказывают влияние множество факторов, включая экономические условия, квалификация и опыт работника, конкуренция на рынке труда, месторасположение: заработная плата может зависеть от региона, где работает сотрудник, например, в крупных городах зарплаты часто выше. Заработная плата может существенно различаться в зависимости от отраслевой особенности и сектора экономики, например, дорожная отрасль, IT, медицина, производство.

Заработная плата играет важную роль не только как источник дохода для работников, но и как инструмент управления и мотивации в рамках организаций и является одним из ключевых факторов, влияющих на мотивацию работников. Мотивация считается неотъемлемым элементом, который определяет производительность труда и удовлетворенность работой. Важно понимать, что заработная плата может выступать как инструмент как положительной, так и отрицательной мотивации.

Одной из самых известных теорий мотивации является пирамида потребностей Абрахама Маслоу [1]. Маслоу выделяет пять уровней потребностей - физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самоактуализации. Таким образом, заработная плата является не только средством для удовлетворения базовых потребностей, но и инструментом, способным влиять на более высокие потребности в иерархии Маслоу.

Фредерик Герцберг в своей теории двух факторов [2] выделяет мотивирующие и гигиенические факторы, которые влияют на удовлетворенность работой. К гигиеническим факторам относятся заработная плата, рабочие условия и политика компании. Если гигиенические факторы находятся на низком уровне, это может вызвать недовольство. Однако их повышение не всегда приводит к высокой мотивации. Мотивирующие факторы, это факторы, которые действительно увеличивают мотивацию, такие как признание, достижение, ответственность.

Заработная плата относится к гигиеническим факторам, и её уровень должен быть адекватным для снижения недовольства, но для повышения мотивации необходимо наличие дополнительных стимулов.

Заработная плата может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на мотивацию работников. Если размер заработной платы соответствует рыночным условиям и часто пересматривается, это может создать у сотрудников ощущение ценности их труда. Наоборот, низкая зарплата, особенно в условиях высокой квалификации работников, может привести к снижению мотивации и повышению уровня текучести кадров. Важно также отметить, что восприятие справедливости заработной платы играет важную роль в мотивации. Если работники не считают свою зарплату справедливой по сравнению с коллегами, это может привести к демотивации и конфликтам в команде.

Заработная плата прямо связана с производительностью труда. Увеличение заработной платы может приводить к повышению уровня производительности сотрудников. Многочисленные исследования показали, что существует прямая корреляция между уровнем заработной платы и производительностью работников. Например, исследования, проведенные в Оксфордском университете и других научных институтах, продемонстрировали, что рост заработной платы на 10% может привести к увеличению производительности на 2-3% [3]. Это объясняется тем, что повышение зарплаты увеличивает уровень вовлеченности, снижает текучесть кадров, привлекает более квалифицированных специалистов и способствует улучшению психологического состояния.

Многие успешные компании используют заработную плату как инструмент повышения производительности и щедры на высокие оклады и бонусы для сотрудников. Такая стратегия состоит в том, чтобы привлекать и удерживать лучших специалистов, что позволяет оставаться на передовом крае в определенной области. С другой стороны, компании, которые придерживаются более низкой политики зарплат, подвергаются риску потери квалифицированных работников. Эти организации могут испытывать трудности с удержанием сотрудников и, следовательно, сталкиваться с снижением производительности.

Таким образом, заработная плата играет критически важную роль в производительности труда. Она является основным фактором, влияющим на уровень удовлетворенности работников, их вовлеченность и готовность вкладываться в работу.

Одним из важных аспектов является трудовая удовлетворенность определяющая, насколько работники довольны своей работой, условиями труда и уровнем вознаграждения. Заработная плата играет ключевую роль в формировании этой удовлетворенности, и её влияние может быть как положительным, так и отрицательным. Рассмотрим подробнее, как заработная плата влияет на трудовую удовлетворенность работников:

Психологический аспект

Заработная плата не только удовлетворяет базовые финансовые потребности работников, но и служит важным психологическим фактором. Когда сотрудники

Секция 1.

чувствуют, что их труд справедливо вознаграждается, это способствует созданию положительного имиджа компании и увеличивает психологическую привязанность работников к месту работы. Исследования показывают, что удовлетворённые работники, которые получают конкурентоспособную заработную плату, имеют более высокий уровень вовлеченности и желания оставаться в компании.

Соотношение с другими факторами

Заработная плата — это лишь одна из составляющих трудовой удовлетворенности. Однако, если оплата труда находится на низком уровне или не соответствует ожиданиям работников, это может существенно снизить уровень удовлетворенности, даже если другие условия труда (рабочий климат, возможность роста и развития) находятся на высоком уровне. Важно, чтобы заработная плата соответствовала или превышала среднюю по рынку в данной сфере.

Чувство справедливости и восприятие заработной платы

Значительная роль в трудовой удовлетворенности отводится восприятию справедливости заработной платы. Эффект сравнения с другими коллегами часто играет решающую роль в формировании мнения о справедливости: работники могут сравнивать свою зарплату с теми, кто выполняет аналогичную работу. Если они считают, что труд вознаграждается несправедливо, это может привести к недовольству, снижению морального духа и производительности.

Таким образом, заработная плата является важным аспектом трудовой удовлетворенности и напрямую влияет на удержание кадров. Чтобы повысить уровень удовлетворенности работников, организациям важно обеспечить конкурентоспособные условия оплаты труда и учитывать восприятие справедливости заработной платы среди сотрудников. Заработная плата должна не только компенсировать труд, но и подчеркивать ценность работника в компании.

Системы заработной платы могут значительно различаться в зависимости от отрасли, типа бизнеса, а также от географических и экономических условий. Например, в государственных организациях заработная плата обычно формируется на основе фиксированных тарифных сеток, которые зависят от уровня должности и стажа. Прозрачность и последовательность таких систем могут обеспечить справедливость и избежать дискриминации. Однако такая система может быть менее гибкой и не всегда следовать за рыночными трендами. Системы заработной платы могут варьироваться в зависимости от особенностей каждой отрасли, но общая цель остается неизменной: обеспечить адекватное вознаграждение за труд, которое будет стимулировать работников к высокой производительности и удовлетворённости от работы. В условиях быстро меняющегося рынка труда компаниям различных отраслей необходимо адаптировать свои системы заработной платы и подходы к вознаграждениям, чтобы оставаться конкурентоспособными и привлекать таланты.

Современный рынок труда требует гибкости в подходах к оплате труда. Работодатели должны учитывать индивидуальные потребности сотрудников и предлагать персонализированные пакеты вознаграждений. Это может включать

выбор между различными вариантами заработной платы, бонусов, социальных льгот и других нематериальных вознаграждений. Например, некоторые сотрудники могут предпочесть более высокую заработную плату, в то время как другие могут оценить возможность гибкого графика работы или дополнительные дни отпуска. Несмотря на значительные успехи и достижения в области управления заработной платой, компании сталкиваются с рядом вызовов и проблем, которые могут негативно повлиять на эффективность их систем вознаграждений.

Одна из главных проблем в управлении заработной платой — несоответствие ожиданий сотрудников и реальной системы вознаграждения [4]. Если работники считают, что их зарплата несправедлива по сравнению с коллегами или в сравнении с рыночными стандартами, это может привести к недовольству и снижению морального духа. Чтобы предотвратить эту проблему, необходимо регулярно анализировать уровень заработной платы и поддерживать открытую коммуникацию о принципах формирования зарплат. Высокая текучесть кадров является так же одной из важных проблем, особенно в условиях конкурентного рынка труда. Низкие заработные платы, недостаточные возможности для карьерного роста и отсутствие нематериальных наград могут способствовать оттоку талантливых работников. Для снижения текучести важно предлагать конкурентоспособные условия оплаты, возможности для профессионального развития и создать позитивную корпоративную культуру. Что касается экономической ситуации, то включая уровень инфляции и изменения на рынке труда, может оказывать огромное влияние на системы заработной платы [5]. Можно столкнуться с необходимостью перепроверки своих зарплатных стратегий для соответствия рыночным условиям. Регулярный мониторинг рынка труда и анализ конкурентоспособных зарплат помогут адаптировать программы вознаграждения и сохранить привлекательность для работников.

Оценка и измерение результатов работы сотрудников часто оказываются сложными задачами. В некоторых отраслях может быть сложно объективно оценить производительность, что затрудняет справедливое вознаграждение по итогам работы. Разработка четких критериев оценки и использование комплексных показателей, включая как количественные, так и качественные аспекты, могут помочь в этой задаче.

В заключении можно выделить, что успешное управление заработной платой является неотъемлемым аспектом общего управления трудовыми ресурсами и играет ключевую роль в привлечении, удержании и мотивации сотрудников. Как показали исследования, эффективные системы вознаграждения могут значительно повысить производительность и удовлетворенность труда, что, в свою очередь, способствует общему успеху организаций и отраслей в целом. Однако существует множество вызовов, включая несправедливость в распределении зарплат, высокую текучесть кадров и влияние экономических изменений. Эти проблемы требуют постоянного мониторинга, разработки гибких систем и адаптации к изменяющимся условиям рынка труда. Прозрачность в вопросах вознаграждения, индивидуальный подход к сотрудникам, а также активное

СЕКЦИЯ 1.

вовлечение работников в обсуждение зарплатной политики могут помочь создать здоровую и продуктивную атмосферу.

Список литературы

1. Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation, 1943
2. Herzberg, F. The Motivation to Work, 1959
3. The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs [ER] – URL: <https://academic.oup.com/qje/article/134/3/1405/5484905>
4. Леонидова Г.В., Попов А.В., Заработная плата и эффективность труда. Взгляд социолога — 2015. — С. 15.
5. Орлов Д., Постников Е., Индикатор взаимосвязи рынка труда и инфляции // Серия докладов об экономических исследованиях — 2022. — №96. — С. 9.

**МЕТОДОЛОГИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СФЕРЕ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ**

Толмачев И.В.

Московская международная академия

Аннотация. В данной статье представлено исследование, посвященное выбору метода оценки качества трудовой жизни сотрудников, работающих на предприятии в сфере электроэнергетики. Цель исследования – раскрыть методологические подходы к оценке качества трудовой жизни. Это поможет углубит накопленные знания по данной теме и, как следствие, повысить качество не только труда, но и жизни сотрудников в целом.

Ключевые слова: трудовые отношения, качество трудовой жизни, уровень жизни, оценка КТЖ

**METHODOLOGY OF QUALITATIVE ASSESSMENT OF THE
EMPLOYEES QUALITY OF WORKING LIFE IN THE ELECTRIC POWER
ENGINEERING SECTOR**

Tolmachev I.V.

Moscow International Academy

Abstract. In this article presents a study on the choice of a method for assessing the quality of working life of employees working at an enterprise in the field of electric power. The purpose of the research is to reveal methodological approaches to assessing the quality of working life. This will help to deepen knowledge on this topic and, as a result, improve the quality of not only work, but also the lives of employees in general.

Keywords: labor relation, quality of work life, quality of life, standard of living, QWL assessment

В нынешних условиях развития экономики приоритетной задачей является рациональное использование ресурсов организации с учетом грамотного расставления приоритетов. Так как главный ресурс любой компании – это человек, следовательно, наиболее актуальны исследования в области трудовых отношений и организации их качества, что непосредственно влияет на эффективность и развитие организации.

Качественная оценка качества трудовой жизни (КТЖ) — это метод изучения субъективного восприятия работниками своего рабочего опыта, условий труда, отношения к работе и общего удовлетворения. В отличие от количественной оценки, которая опирается на цифры и статистику (например, уровень зарплаты, количество часов работы), качественная оценка концентрируется на глубинном понимании опыта сотрудников через их личные переживания, восприятие

СЕКЦИЯ 1.

условий труда и межличностные отношения на рабочем месте. Следует выделить следующие основные особенности качественной оценки:

1. Фокус на субъективных аспектах:

Качественная оценка направлена на изучение мнений, эмоций и ощущений работников по поводу их трудовой жизни. Это включает в себя такие элементы, как:

- Удовлетворенность условиями труда.
- Ощущение безопасности и стабильности на рабочем месте.
- Восприятие справедливости в распределении обязанностей и компенсаций.
- Взаимоотношения с коллегами и руководством.
- Влияние работы на личную жизнь и баланс между трудом и отдыхом.

2. Использование качественных методов исследования:

Для проведения качественной оценки применяются такие методы, как:

- Глубинные интервью: позволяют понять индивидуальные ожидания, проблемы и потребности работников.
- Фокус-группы: обсуждения с группами сотрудников, где выявляются общие тенденции и коллективные мнения.
- Наблюдение за рабочим процессом: непосредственное изучение взаимодействий между сотрудниками и условий их работы.
- Анализ открытых вопросов в анкетах: сбор мнений и предложений работников без жестких рамок количественных ответов.

3. Тематический и контент-анализ:

Для обработки полученных данных используется анализ текстовой информации, выявление повторяющихся тем и значимых аспектов, которые могут показывать основные проблемы или достоинства организации с точки зрения сотрудников.

4. Специфика и адаптивность:

Качественная оценка учитывает специфику работы компании, ее культуру, ценности и особенности работы. Она помогает не только выявить общие тренды, но и глубже понять специфические проблемы конкретной организации или отдела.

5. Влияние на стратегию управления компании:

Результаты качественной оценки позволяют руководству принимать решения по улучшению условий труда, изменению организационной культуры, внедрению программ поддержки сотрудников, что в конечном итоге способствует повышению их мотивации и продуктивности.

Таким образом, качественная оценка качества трудовой жизни — это способ глубже понять, как работники чувствуют себя на рабочем месте, и выявить те аспекты, которые могут не быть очевидны при использовании только количественных показателей.

В данной работе сделан уклон на формировании оценки качества трудовой жизни на основе анкетирования, учитывающего специфику организации, осуществляющей свою деятельность в области гидроэнергетики. Такой

организацией является ПАО «РусГидро», являющейся крупнейшей энергетической компанией России и владельцем большинства гидроэлектростанций по всей стране.

Энергетическая отрасль имеет свои специфические условия труда, такие как удаленность объектов от места жительства сотрудников, вахтовый метод работы, повышенные риски для здоровья и безопасности, что делает эти исследования особенно важными. В России тема КТЖ работников энергетического сектора становится все более актуальной ввиду стратегической значимости отрасли и сложных условий труда на многих энергетических объектах.

В международной практике изучение качества трудовой жизни в энергетических компаниях охватывает несколько аспектов. Главное - условия труда на производстве и безопасность. Из-за опасностей, связанных с работой на электростанциях, в добывающих и перерабатывающих компаниях, вопросы безопасности занимают центральное место в исследованиях. В связи с этим возникает вопрос о социальных льготах и компенсациях. В энергетической сфере компании часто предлагают расширенные пакеты социальных льгот, включая медицинскую страховку, пенсионные программы и компенсации за тяжелые условия труда. Немаловажным аспектом является психологическое благополучие и эмоциональное выгорание. Из-за удаленной от места жительства работы и вахтовых графиков исследуются вопросы стресса, выгорания и нарушений баланса между работой и личной жизнью.

Примером может служить исследование международной организации труда (ILO), которая подчеркивает важность безопасных условий труда, адекватного вознаграждения и психологической поддержки в энергетическом секторе. Исследование показывает, что безопасный труд приводит к увеличению производительности организации, а также ее конкурентоспособности.

При составлении анкеты для оценки качества трудовой жизни работников компании ПАО «РусГидро», учитывается специфика отрасли, особенности трудовой деятельности и корпоративную культуру. Внимание уделяется следующим аспектам:

1. Условия труда в энергетической отрасли:

- Физическая и эмоциональная нагрузка. Вопросы должны охватывать условия труда на объектах, где работа может быть связана с высокими физическими и эмоциональными нагрузками, особенно на удаленных гидроэлектростанциях.

- Как вы оцениваете физические условия на вашем рабочем месте (температурный режим, освещение, безопасность)?

- Чувствуете ли вы чрезмерную нагрузку из-за специфики работы на объектах?

- Безопасность труда - важный аспект для работников в энергетической отрасли, где безопасность является приоритетом.

- Насколько вы удовлетворены мерами безопасности на вашем рабочем месте?

- Как вы оцениваете обучение по технике безопасности, которое проводится в вашей компании?

СЕКЦИЯ 1.

2. Работа на удаленных объектах и вахтовый метод:

Для специалистов, работающих на удаленных объектах или по вахтовому методу, важно учитывать такие факторы, как условия проживания, транспортировка и длительность смен.

- Насколько вы удовлетворены условиями проживания на время вахты?
- Как вы оцениваете организацию транспортировки до рабочих объектов?
- Чувствуете ли вы, что вахтовый режим негативно влияет на ваше здоровье и личную жизнь?

3. Уровень заработной платы и компенсаций:

Вопросы по данной тематике должны касаться не только заработной платы, но и дополнительных льгот, таких как медицинское страхование, компенсации за труд в удаленных и труднодоступных районах.

- Насколько вы удовлетворены размером заработной платы по сравнению с вашими обязанностями и условиями работы?
- Какие дополнительные компенсации или льготы для вас важны, помимо тех, что уже предоставляет компания?

4. Корпоративная культура и отношения с руководством:

ПАО «РусГидро», являющаяся крупной компанией с региональными филиалами, сталкивается с различиями в корпоративной культуре между подразделениями.

- Как вы оцениваете уровень поддержки со стороны руководства?
- Чувствуете ли вы, что вас ценят как специалиста в компании?

5. Карьерные возможности и обучение:

Рассматриваемая отрасль требует постоянного профессионального развития. Важно выяснить, насколько сотрудники видят перспективы карьерного роста и возможность обучения.

- Достаточно ли вам предоставляется возможностей для повышения квалификации?
- Чувствуете ли вы, что у вас есть перспективы карьерного роста в компании?
- Готовы ли вы делиться накопленным опытом с молодыми специалистами и какое вознаграждение для вас важно при передаче знаний?
- Поддерживает ли вас руководство в вашей работе?

6. Баланс между работой и личной жизнью:

Для сотрудников вахтовых объектов или занятых на крупных энергетических проектах, связанных с нахождением в длительных командировках важно учесть баланс между работой и личной жизнью.

- Чувствуете ли вы, что работа влияет на ваше личное время и здоровье?
- Есть ли у вас возможность поддерживать баланс между работой и личной жизнью?

- Как вы оцениваете отношения с коллегами?

- Чувствуете ли вы, что работа вызывает у вас стресс?

7. Экологическая ответственность и устойчивое развитие:

Учитывая важность экологической ответственности для энергетической компании, важно задать вопросы, связанные с экологической политикой компании и вовлеченностью сотрудников в эту тему.

- Чувствуете ли вы, что ваша компания соблюдает экологические стандарты на объектах, где вы работаете?

- Насколько вы осведомлены о программах устойчивого развития компании?

8. Социальная поддержка и льготы:

ПАО «РусГидро» предоставляет широкий спектр социальных льгот, таких как медицинские программы, программы поддержки сотрудников, работающих в сложных условиях.

- Насколько вы удовлетворены социальными льготами и медицинским обслуживанием, предоставляемыми компанией?

- Какие дополнительные программы поддержки сотрудников вам кажутся полезными?

Для оценки восприятия используется шкала Лайкерта, например, шкала от 1 до 5, которые позволяет сотрудникам оценить степень согласия или несогласия с утверждениями.

Прежде чем проводить полноценное исследование, анкету следует протестировать на небольшой группе сотрудников. Это поможет выявить неясности в формулировках вопросов, оценить необходимое время заполнения анкеты и проверить, насколько анкета соответствует поставленным целям исследования.

Важно, чтобы анкета была логичной и структурированной, а вопросы следовали в естественной последовательности.

В первом блоке вопросов определяется степень удовлетворенности работой в целом. Далее задаются более конкретные вопросы по условиям труда, заработной плате, отношениях в коллективе и с руководством). В заключительном блоке идут вопросы с развернутым ответом, с возможностью предоставления комментариев и пожеланий.

Исследование показывает из чего формируется качество трудовой жизни рабочих на предприятии энергетики. Такие социально-трудовые отношения формируются не только в процессе работы на предприятии, но и за его пределами. Методологическое положение, в форме анкетирования, позволяет определить качество трудовой жизни сотрудников, а также различия, которые имеют место между компаниями в различных регионах страны одной крупной организации. Получаемые данные дают возможность проведения анализа руководителям соответствующих уровней управления и регионов с целью выявления мер по улучшению качества трудовой жизни и осуществлению равенства по отношению к сотрудникам различных подконтрольных обществ.

Секция 1.

Список литературы

1. Международная организация труда. Безопасный труд – право каждого человека. // Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда. 2009. Первое издание. С. 18–21.
2. Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений // Фундаментальные исследования. 2018. № 7. С. 105–109
3. Антонова О.А. Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона. Экономика труда и демографическая экономика. 2006. С. 19-25

СЕКЦИЯ 2

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ
ОБУЧЕНИЯ**

**Алтухова Ирина Владимировна
Маханькова Нина Алексеевна
Соломатина Елена Алексеевна**
Московская международная академия

Аннотация. В статье рассматриваются принципы организации проектной деятельности по английскому языку для студентов заочной формы обучения. Приведены примеры успешных проектов, описан практический опыт по внедрению проектной деятельности на различных этапах обучения.

Ключевые слова: преподавание английского языка, обучение студентов заочной формы, бакалавриат, магистратура, академический английский, проектная деятельность.

**PRINCIPLES OF ORGANIZING PROJECT ACTIVITIES
IN ENGLISH FOR DISTANT STUDENTS**

**Irina Vladimirovna Altukhova
Nina Alekseevna Makhankova
Elena Alekseevna Solomatina**
Moscow International Academy

Abstract. The article examines the principles of organizing project work in English for correspondence students. Examples of successful projects are given, practical experience in implementing project work at various stages of training are described.

Keywords: teaching English, academic skills, project work, Bachelor's, Master's, Academic English

Проектная деятельность является одной из важных составляющих современного образовательного процесса. Она представляет собой сочетание различных видов деятельности, начиная от поиска информации, её анализа и заканчивая представлением готового проекта, которое проходит в виде презентации (групповой, парной и индивидуальной).

Цель проекта – проверить знания, умения и навыки, приобретённые студентами в процессе обучения.

Задачи, стоящие перед преподавателем: обучить студентов академическому письму и привить навык публичных выступлений, привить навык критического мышления и анализа информации, расширить лексический запас и улучшить способность работы как индивидуально, так и в группе (на занятиях).

Для достижения поставленных задач нами был проведён ряд теоретических и практических занятий со студентами как очной, так и заочной форм обучения. Работа с заочными студентами в настоящий момент носит приоритетный характер, так как всё больше абитуриентов рассматривают при поступлении именно заочную форму обучения, так как она позволяет совмещать работу с образованием. Ниже мы представим наши наработки по данному вопросу.

Занятия для студентов заочной формы по иностранному языку проходят в среднем один-два раза в месяц. Поэтому особую сложность для преподавателей представляет именно ограниченное количество контактных часов. Вторую проблему несёт в себе использование различных видов онлайн-конференций, что затрудняет личное общение между преподавателем и студентом: проблемы со связью, недостаток внимания со стороны обучающихся, различные отвлекающие факторы. Далее: временные рамки, которые поставлены преподавателем, и организация непосредственно самостоятельной работы студентов и их личной вовлечённости в образовательный процесс. Не секрет, что многие студенты работают только ради высокой оценки, забывая при этом о таком важном факторе как саморазвитие, выход на новый уровень знаний, который поможет им в достижении поставленных целей. Особую отрицательную роль играет психологическая установка обучающихся вне зависимости от их возраста: многие считают, что данный вид работы им совершенно не нужен, иные же, наоборот, считают себя уже готовыми специалистами-практиками, забывая, что они в первую очередь являются студентами и обязаны выполнять требования преподавателя.

В процессе нашей работы мы неоднократно сталкивались с проявлением негативных эмоций со стороны студентов. Особенно это касалось процесса распределения их по группам или парам, который преподаватель осуществляет лично. Мы предлагаем следующий вариант решения данной проблемы: убедить студентов в том, что они должны работать с различными людьми, выполнять задание и представлять свои результаты в определённое время. В нашей практике на протяжении последних 7-ми лет не было конфликтов, связанных с предварительным этапом проекта. Написание и представление (защита) проекта позволяет как студентам, так и прежде всего преподавателю оценить полученные знания, проверить, насколько хорошо студент владеет навыками академического письма и публичной речи (здесь можно проверить среди прочего лексическую и грамматическую составляющую), выяснить, с какими трудностями столкнулся студент, над чем ему ещё предстоит работать, дать расширенный *feedback*. В рамках подготовки проекта проводятся консультации, которые в нашем случае связаны непосредственно с проверкой письменной части проекта: студенты высылают свои наработки преподавателю, проверка и обратная связь, осуществляемая один раз в две недели. Отметим ещё один важный момент: мы проводили проектную деятельность в группах различного уровня (от b1+ до c1), однако большую эффективность самостоятельной работы продемонстрировали студенты 2 и 3 курсов (уровень b2+/c1). Для заочного отделения начинать проектную деятельность лучше на 3-м году обучения и продолжать для студентов магистратуры. На предварительном этапе

СЕКЦИЯ 2.

студентов объясняются основные принципы академического письма (это можно сделать как в виде лекции, так и в виде семинарских занятий). На наш взгляд лекционное изложение материала более подходит для студентов-заочников: лекции можно провести в режиме онлайн, можно записать лекцию и предоставить студентам возможность ознакомиться самостоятельно. Подчеркнём, что непосредственный контакт с преподавателем даже в формате онлайн даёт более высокий результат.

Распределяются темы проектов. Это можно сделать на усмотрение преподавателя: предложить студентам самостоятельно выбрать тему и сформировать группу, либо разделить студентов по группам и обозначить тему проекта. Нами предлагается более 50 тем, которые связаны с материалом, освещаемом на занятиях.

Ниже приводятся некоторые из них:

1. How AI and Machine Learning will change the translation industry
2. Could GET chart be an author
3. The impact of climate change on global food security
4. The impact of technology on child development
5. The future of space exploration and colonization

Как можно видеть, темы подходят как педагогам, так и лингвистам. В процессе подготовки проекта преподаватель и студенты согласовывают план работы, студенты обязуются дать ссылки на всё используемое в работе источники (одновременно они знакомятся с методическими рекомендациями по оформлению научной работы), соблюдать сроки написания работы, использовать новую лексику. Таким образом, в процессе подготовки над проектом студенты бакалавриата приобретают необходимые навыки для написания ВКР, студенты-магистры закрепляют эти навыки для написания магистерской диссертации. Проверка письменной части проекта осуществляется преподавателем два-три раза за всё время работы над проектом (проект студенты готовят от одного до трех месяцев в зависимости от уровня их подготовки).

После того, как студенты сдали письменную часть, они начинают подготовку презентации к защите проекта. Объяснить принципы построения успешной презентации можно как на занятии, так и предоставить возможность ознакомиться с предварительно записанным видео. Но отметим, что желательно это сделать при непосредственном контакте с аудиторией, чтобы ответить на всё возможные вопросы и избежать проблем на самой защите. К проблемам мы отнесем недостаточную заинтересованность, присутствие такого фактора как «Я знаю лучше, чем вы, поэтому сделаю так, как я считаю нужным», невнимательность на лекции. Преподавателю необходимо сразу прояснить вопрос о том, каковы требования, чтобы подготовить и успешно выступить на защите проекта. Например, какой должен и не должен быть фон слайдов, сколько слов должно быть на каждом из них, размер шрифта, время презентации и прочие технические вопросы. Не забывайте и про то, что студенты не должны читать информацию со слайдов, а перефразировать её. Особенно это касается студентов магистратуры, от которых можно требовать неукоснительно соблюдать вышеизложенное.

Перейдем к критериям оценивания. Наш опыт показывает, что студенты достаточно мотивированы для осуществления проектной деятельности. При успешной сдаче проекта (письменная часть+устная) студенты получают зачёт автоматически, конечно, при условии отличной работы в течение семестра. Есть и такие, кто видит в написании и защите проекта возможность показать себя с лучшей стороны, повысить свой рейтинг, получить опыт работы в команде и пр. Критерии оценивания следующие: максимально 5 баллов (учитывается работа на аудиторных занятиях, контактная работа с преподавателем, всё письменные работы, сданные в срок и на положительную оценку) ставится, если презентация оформлена без ошибок, учтены все требования преподавателя, грамотно выстроенная речь, использование активной лексики, сложных грамматических конструкций, интерес аудитории, логика изложения, чёткие, грамотные ответы на заданные вопросы. За каждый невыполненный пункт снимается 0,25 балла. Учитывается письменная часть, если студент грамотно изложил суть своей работы, уложился в отведённый объём, то преподаватель может добавить дополнительные 0,25 балла к общему результату. Наша практическая работа показывает, что использование проектной деятельности на уроках иностранного языка для студентов-заочников даёт только положительные эмоции и результаты, что плодотворно влияет на весь образовательный процесс в целом.

Список литературы

1. Короткина, И. Б. Academic Vocabulary for Social Sciences. Ака деми ческая лексика социальных дисциплин [Текст]: учеб. пособие / И. Б. Короткина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016, 302 с.
2. Mark Powell, Presenting in English: How to Give Successful Presentations.: Heinle Cengage Learning, 2011, 127 p.

**ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В КЛАССЕ: ВОЗМОЖНОСТИ
И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ**

Балабан А.И.

Московская международная академия

Аннотация. Искусственный интеллект (ИИ) открывает новые горизонты в образовательном процессе, предлагая множество возможностей для его оптимизации и улучшения. В этой статье рассматриваются преимущества интеграции таких технологий, как ChatGPT, в преподавание, включая персонализацию, поддержку исследовательской деятельности, предоставление обратной связи и создание интерактивной среды обучения. В работе также обсуждаются этические и практические проблемы, связанные с интеграцией ИИ в класс. В заключение подчеркивается необходимость целостного подхода к использованию ИИ в образовании, который позволит эффективно использовать новые технологии, сохраняя педагогические ценности.

Ключевые слова: искусственный интеллект, ChatGPT, персонализация обучения, образовательные технологии, чат-боты.

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE CLASSROOM: POSSIBILITIES
AND PROSPECTS FOR IMPLEMENTATION**

Balaban A.I.

Moscow International Academy

Abstract. Artificial intelligence (AI) is opening up new horizons in the educational process, offering many opportunities to optimize and improve it. This article examines the benefits of integrating technologies such as ChatGPT into teaching, including personalization, supporting research activities, providing feedback, and creating an interactive learning environment. It also discusses the ethical and practical challenges associated with integrating AI in the classroom. It concludes by highlighting the need for a holistic approach to the use of AI in education, which will allow for the effective use of new technologies while maintaining pedagogical values.

Keywords: artificial intelligence, ChatGPT, personalization of learning, educational technologies, chatbots.

В последние годы стремительный технологический прогресс все больше и больше проникает в сферу образования, меняя привычные модели и форматы обучения. Одним из наиболее перспективных направлений современности, является внедрение искусственного интеллекта (ИИ) в образовательный процесс. Еще несколько лет назад подобные технологии казались чем-то недопустимым, но сегодня они уже активно используются в учебных заведениях нашей страны.

Обзор новейших исследований в этой области выявляет множество проблем и новых научных подходов. В частности, работы А.Д. Вислоевой посвящены современным тенденциям развития искусственного интеллекта, которые становятся все более актуальными в современной образовательной парадигме [1]. Г.Д. Кочкорова и Д.Б. Ирматов подчеркивают важность внедрения информационных технологий в образовательный процесс, так как это позволяет автоматизировать многие действия учителя [4].

А.Р. Садыкова и И.В. Левченко представляют обширный анализ как международного опыта, так и отечественных перспектив использования искусственного интеллекта в контексте инновационного содержания общего образования [6].

С начала 2020 года в связи с пандемией COVID-19 и введением режима самоизоляции по всему миру информационные технологии стали неотъемлемой частью образовательного процесса. Переход на дистанционное обучение был связан с различными трудностями как технического, так и эмоционального характера, затронувшими не только российскую систему образования, но и многие другие страны [5].

С 2022 года, когда появился ChatGPT, образовательные учреждения начали активно интегрировать искусственный интеллект в свои программы. Анализ использования технологий ИИ в школьном образовании показывает следующие перспективные направления [3]:

- Распознавание образов;
- Постановка и решение проблем;
- Поиск и обработка информации, выявление возможных ошибок;
- Генерация объемного текста;
- Создание картинок посредством описания конкретной ситуации;
- Генерация музыки с использованием необходимых фраз и слов;
- Создание презентаций по конкретной теме.

Исходя из вышесказанного, фактически подчеркивается важность искусственного интеллекта как ключевого элемента в трансформации образовательных процессов.

С развитием технологий и увеличением доступности искусственного интеллекта, в частности, таких инструментов, как ChatGPT, образовательные учреждения сталкиваются с новыми возможностями и вызовами. Внедрение ИИ в учебный процесс не только меняет подходы к обучению, но и открывает новые горизонты для учащихся и преподавателей.

Возможности использования ИИ в классе:

Поддержка при написании эссе и сочинений. ChatGPT может помочь ученикам в написании эссе и сочинений, докладов и рефератов, тем самым предоставляя им образцы текстов, идей и структур. Это особенно полезно для учащихся, которые испытывают трудности с письмом или нуждаются в дополнительной поддержке. Преподаватели могут использовать данного бота для создания примеров и шаблонов, которые помогут обучающимся лучше понять структуру и содержание текста.

СЕКЦИЯ 2.

Ответы на вопросы и объяснения. Еще одной важной особенностью ChatGPT является возможность предоставления конструктивной обратной связи. ИИ может анализировать письменные работы учащихся, указывая на ошибки, недостатки и предлагая пути улучшения. Это может значительно снизить нагрузку на преподавателей, позволяя им сосредоточиться на более важных аспектах обучения, таких как развитие критического мышления и креативности у студентов. Вместо того чтобы тратить время на ежедневные проверки, преподаватели могут использовать ИИ для получения предварительных оценок и рекомендаций.

Создание учебных материалов.

Учителя могут использовать ChatGPT для создания учебных материалов, таких как презентации, тесты, задания и упражнения. Это не только экономит время, но и позволяет преподавателям предлагать более разнообразные и интересные задания, которые можно адаптировать под индивидуальные потребности студентов. Поддержка в изучении иностранных языков. Технология ИИ может помочь студентам изучать иностранные языки, предоставляя им примеры диалогов, переводы и объяснения правил грамматики. Это особенно полезно для ребят, которые изучают язык самостоятельно или нуждаются в дополнительной практике.

Стоит отметить, что развитие искусственного интеллекта открывает новые возможности для образовательного процесса, предоставляя преподавателям и ученикам мощный инструмент для обучения и развития. Его использование в классе может способствовать развитию новых знаний, навыков и умений, поддерживать инклюзивное образование и персонализированное обучение. Внедрение чата GPT в образовательный процесс помогает обучающимся лучше подготовиться к будущему, где искусственный интеллект, безусловно, будет играть большую роль.

В связи с этим, можно выявить определенные перспективы внедрения ChatGPT в образовательный процесс:

Персонализированное обучение. Одним из существенных преимуществ использования ИИ в классе является возможность персонализировать обучение. ИИ может подстраиваться под потребности каждого ученика, предлагая индивидуальные рекомендации и ресурсы. Например, ChatGPT может помочь ученикам освоить сложные темы, предоставляя объяснения на их уровне понимания, что способствует более глубокому усвоению материала. Это особенно важно для занятий с учениками разного уровня способностей, где учителю сложно уделить внимание каждому ученику.

Поддержка инклюзивного образования. ИИ позволяет создавать учебные материалы и задания, которые будут учитывать особенности обучающихся в соответствии с их образовательными потребностями. Это позволяет учителям эффективнее работать с детьми с ограниченными возможностями здоровья, и оказывать им необходимую поддержку, адаптируя учебные материалы под их запросы.

Развитие критического мышления. Использование ChatGPT в классе может помочь развить критическое мышление у учеников. Они учатся анализировать

генерируемую информацию, проверять ее достоверность и делать обоснованные выводы. Это особенно важно в современном информационном обществе, где умение критически оценивать информацию становится ключевым навыком.

Поддержка исследовательской деятельности. ИИ может стать важным инструментом для учеников, занимающихся научно-исследовательской деятельностью. С помощью ИИ студенты могут быстро находить информацию, разрабатывать исследовательские идеи и формулировать гипотезы. ChatGPT позволяет задавать уточняющие вопросы, что помогает глубже понять тему и выявить актуальные области для дальнейшего изучения. Это может быть особенно полезно на этапе подготовки исследовательских проектов, где важно не только собирать информацию, но и критически ее осмысливать, систематизировать.

Подготовка к будущему. Внедрение ИИ в образовательный процесс помогает студентам лучше подготовиться к будущему, где искусственный интеллект, цифровизация и автоматизация будут играть все более важную роль. Они учатся работать с передовыми технологиями, понимают их возможности и ограничения, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Однако важно отметить, что внедрение ChatGPT в образовательный процесс не лишено сложностей. Этические вопросы, связанные с использованием ИИ, требуют серьезного внимания. Необходимо обсудить пределы использования технологий, а также возможность зависимости студентов от виртуальных помощников. Также важно учитывать, что ИИ не всегда может обеспечить ученику глубокое понимание материала и критическое осмысление, что является важной частью образовательного процесса [5].

В будущем использование ChatGPT и подобных технологий в образовании, вероятно, станет еще более распространенным. Учитывая темпы развития ИИ и цифровых технологий в целом, можно ожидать появления более сложных генеративных образовательных систем, которые будут учитывать не только содержание знаний, но и эмоциональное состояние учащихся, их интересы и предпочтения. Это может привести к созданию полностью персонализированных образовательных траекторий, что сделает процесс обучения более индивидуализированным, эффективным и интересным.

Таким образом, использование чат-ботов в классе открывает множество возможностей для улучшения образовательного процесса. Однако важно подходить к этому инструменту с осознанием его ограничений и потенциальных рисков. Интеграция ИИ в образовательный процесс фактически может реализовать концепцию непрерывного самообразования, предоставляя ценную обратную связь и открывая новые возможности для развития [2]. При этом важно, чтобы развитие образования происходило в контексте комплексного подхода, учитывающего как технологические, так и педагогические аспекты.

Список литературы

1. Вислова, А.Д. Современные тенденции развития искусственного интеллекта / А.Д. Вислова // Известия КБНЦ РАН. – 2020. – № 2 (94). – С. 14-30.

СЕКЦИЯ 2.

2. Ивахненко Е. Н., Никольский В. С. ChatGPT в высшем образовании и науке: угроза или ценный ресурс? //Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – №. 4. – С. 9-22.
3. Корчагин С. А. Анализ тенденций применения технологий искусственного интеллекта в образовательной сфере //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2021. – Т. 21. – №. 1. – С. 37-42.
4. Кочкорова Г. Д., Ирматова Д. Б. Роль искусственного интеллекта в образовании //Journal of Integrated Education and Research. – 2023. – Т. 2. – №. 5. – С. 59-64.
5. Мазанюк Е. Ф. Применение искусственного интеллекта в школах РФ: перспективы и неоднозначные последствия //Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №. 77-1. – С. 205-208.
6. Садыкова, А.Р. Искусственный интеллект как компонент инновационного содержания общего образования: анализ мирового опыта и отечественные перспективы / А.Р. Садыкова, И.В. Левченко // Вестник РУДН. Серия Информатизация образования. – 2020. – Т. 17. – № 3. – С. 201–209.

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СООБЩЕСТВО ШКОЛЫ КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ**

Еремин Д. Е.

Московская международная академия

Аннотация. В данной работе рассматривается роль методических сообществ в образовательной среде как важных инструментов для обмена опытом и профессионального роста педагогов. Обсуждаются подходы к пониманию этих сообществ, начиная от традиционных методических объединений и заканчивая современными сетевыми форматами. Исследуются значимость взаимодействия между педагогами, влияние технологий на обмен знаниями и проблемы, связанные с недостаточной активностью участников. Особое внимание уделяется необходимости адаптации методических сообществ к изменениям в образовательной среде, а также культуре сотрудничества среди педагогов.

Ключевые слова: методические сообщества, профессиональный рост, обмен опытом, технологии, сотрудничество.

**THE METHODOLOGICAL COMMUNITY OF THE SCHOOL
AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF THE TEACHER**

Eremin D.E.

Moscow International Academy

Abstract. This paper examines the role of methodological communities in the educational environment as important tools for the exchange of experience and professional growth of teachers. Various approaches to understanding these communities are discussed, ranging from traditional methodological associations to modern network formats. The importance of interaction between teachers, the impact of technology on knowledge exchange and the problems associated with the lack of activity of participants are investigated. Special attention is paid to the need for methodological communities to adapt to changes in the educational environment, as well as to the culture of cooperation among teachers.

Keywords: methodological communities, professional growth, exchange of experience, technology, cooperation.

Методические сообщества в образовательной среде служат ключевым инструментом для обмена опытом и расширения профессиональных компетенций педагогов. В учебной литературе существуют разнообразные подходы к пониманию сообществ, от классических форм методических объединений, ориентированных на обмен практическим опытом, до современных сетевых и виртуальных форматов.

Секция 2.

Современные исследования, в частности работы Н. Василенко [3], показывают, как интеграция технологий в обмен знаний помогает учителям эффективнее справляться с вызовами образовательной среды. Н. В. Наумова, Ю. Б. Ешкилев исследует сетевые сообщества как пространство для саморазвития и поддержки педагогов и студентов [4].

Методические объединения представляют собой организационно-структурные образования, состоящие из учителей, преподающих схожие дисциплины. Участие в методических сообществах предоставляет педагогам возможность обмениваться новыми знаниями, методами и стратегиями. В исследованиях Н. Л. Антонова, А. В. Меренков, Н. Г. Попова [1] отмечается, что основными задачами методических объединений являются повышение качества преподавания, распространение инноваций и обсуждение нормативных документов, а успешная деятельность таких объединений зависит как от внешних факторов, в качестве которых выступает поддержка со стороны администрации образовательных учреждений, обеспечивающей необходимые условия для функционирования и развития инициатив учителей, так и внутренних – корректной организации самой работы сообщества. Администрация должна предоставлять ресурсы, такие как время для встреч, доступ к методическим материалам и возможность участия в профессиональных семинарах и тренингах, однако без внутреннего единства затраты могут быть неоправданны.

Внутри сообществ могут возникать разногласия по поводу методов и подходов, часто приводящие к конфликтам между участниками, конфликты в любой форме затрудняют продуктивное сотрудничество. О. В. Васильева, в интервью, по вопросам ключевых вопросов развития педагогического образования [2] отмечает, что многие сообщества не успевают адаптироваться к быстро меняющимся условиям образовательного процесса, снижающее их эффективность. Преодоление этих недостатков требует активного исследования культуры сотрудничества среди педагогов. Методическое сообщество должно выступать в роли платформы для совместного развития компетенций, обмена опытом и взаимоподдержки, закладывания устойчивую основу для формирования культуры сотрудничества, основанной на доверии и общем профессиональном росте педагогов. В этом контексте профессиональное развитие становится многоуровневым процессом, объединяющим формальные и неформальные формы обучения и обмена опытом.

Целью исследования является выявление факторов, способствующих или препятствующих культурному сотрудничеству среди педагогов, а также оценка влияния методических сообществ на профессиональное развитие учителей. Особое внимание уделяется анализу практик взаимодействия, которые способствуют созданию эффективной культуры сотрудничества.

В исследовании применялись комбинированные методы. Опросы позволяют собрать количественные данные о восприятии сотрудничества, его значимости и взаимопомощи среди участников методических сообществ. Глубинные интервью с педагогами предоставляют возможность выявить субъективные мнения и переживания, связанные с совместной работой и обменом опытом. Наблюдение за

заседаниями сообществ позволяет проанализировать динамику взаимодействия, стили общения и методы решения профессиональных проблем.

Результаты опросов доказывают значимость сотрудничества среди педагогов в рамках методических сообществ. Среди опрошенных 78% педагогов считают, что участие в таких объединениях позволяет им более эффективно осваивать новые подходы и технологии обучения, а 62% указывают на значительные улучшения в качестве их преподавания благодаря сотрудничеству с коллегами. По мнению учителей, обмен практическими методиками и педагогическими подходами укрепляет уверенность учителей в своих силах и значительно повышает их мотивацию к развитию профессиональных навыков. В частности, ключевые моменты, выделяемые педагогами, включают:

- Освоение новых методик через взаимодействие с коллегами помогает педагогам лучше понимать и применять инновации в своих уроках.
- Участие в обсуждениях и совместных практиках вдохновляет учителей на поиск новых идей и подходов в обучении, что, в свою очередь, улучшает качество преподавания.
- Методические сообщества создают атмосферу доверия и взаимопомощи, в условиях, способствуя открытому обмену мнениями и идеями.
- Участие в педагогических сообществах помогает педагогам формировать профессиональные связи, которые могут быть полезны для обмена опытом, решения практических проблем, возникающих в процессе обучения.
- Возможность обсуждать сложные ситуации и сложности, с которыми сталкиваются педагоги, помогает находить решения и улучшать общую атмосферу в образовательных учреждениях.

В ходе интервью с учителями 87% отмечали доверие как ключевой аспект культуры сотрудничества среди педагогов, многие упоминают о создании поддерживающей среды, где можно открыто делиться неудачами: «Когда я вижу, что другие сталкиваются с такими же проблемами, это помогает мне не сдаваться».

Наблюдения показала наиболее успешные практики организации мероприятий таких как - мастер-классов, семинаров и круглых столов, где много внимания уделяется совместному анализу уроков и открытым дискуссиям. Во время заседаний педагоги чувствуют себя свободно, делясь своими переживаниями и трудностями, зная, что они находятся среди коллег, готовых поддержать и понять, подобная среда стимулирует обмен реальными примерами и рекомендациями, способствуя улучшению профессиональных навыков и самосовершенствованию.

Мастер-классы представляют собой уникальную возможность для участников углубить свои знания, освоить новые методики преподавания и применить их на практике в дружеской атмосфере среди коллег-единомышленников. Исходя из формата проведения семинаров, их участники имеют возможность активно участвовать в дискуссиях, делиться своими наблюдениями и анализировать различия в подходах, кроме того, на семинарах часто приглашаются эксперты в области педагогики, которые делятся своими знаниями и опытом, дает участникам возможность получить доступ к передовым исследованиям и актуальным методикам.

Секция 2.

Семинары, в отличие от мастер-классов, позволяют глубже погрузиться в теорию и исследование педагогических методик. Участники могут изучать последние научные исследования, что помогает им обогатить свои практики свежими идеями. Кейс-стадии, которые часто обсуждаются на семинарах, дают возможность проанализировать реальные ситуации, стимулируют критическое мышление и обсуждение успешных и неудачных практик. Обратная связь, получаемая в ходе семинаров, является ценным ресурсом для учителей, позволяя им взглянуть на свою работу под новым углом. Круглые столы создают еще одну платформу для участия, где педагогическая практика обсуждается в открытом формате. Каждый участник высказывает свое мнение, делится опытом и вырабатывает совместные решения для улучшения качества образования. Организация мероприятий на постоянной основе создаёт атмосферу доверия, чувство принадлежности, что снижает уровень профессионального выгорания и повышает вовлеченность в образовательный процесс.

Одним из главных элементов по формированию культуры педагогического сообщества, является внедрение систематической оценки деятельности методических объединений. Регулярная аналитика позволяет вносить коррективы в организацию их работы, выявлять успешные практики и делиться ими с другими. Опросы и обсуждения на внутренней платформе действительно могут стать важнейшим инструментом для трансформации объединений в более динамичные и эффективные структуры. Привлекать больше учителей к активному участию и формировать сообщества, в которых каждый педагог сможет внести свой вклад, — это ключ к успешному развитию методических объединений в будущем.

Предметом для критики среди большинства опрошенных руководителей методических объединений является недостаточность активности участников методических сообществ и отсутствие системного подхода к их организации. Недостаточная активность участников методических объединений может быть серьезной проблемой, но есть ряд подходов, которые способны значительно повысить вовлеченность педагогов. Прежде всего, следует обратить внимание на гибкий график мероприятий, учитывающий плотное расписание учителей. Организация встреч в удобное время, например, в вечерние часы или во время перерывов, может сделать участие более доступным, по возможности стоит рассмотреть возможность проведения онлайн-мероприятий, таких как вебинары, что позволит участникам участвовать без необходимости физического присутствия. Кроме того, целесообразно проводить краткие и целенаправленные мероприятия, сосредоточенные на конкретных темах и практиках, внедрять элементы мотивации, например награды или сертификаты за активное участие, которые смогут стимулировать педагогов вовлекаться в процесс.

Список литературы

1. Антонова, Н. Л. Институциональные аспекты функционирования методических объединений педагогов / Н. Л. Антонова, А. В. Меренков, Н.

- Г. Попова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2019. – № 3(55). – С. 161–167. – EDN DUUCYM.
2. Быть учителем: ключевые направления развития педагогического образования в России. Вестник образования (vestnik.edu.ru).
 3. Василенко, Н. Методическое объединение как педагогическое сообщество: организационно-методический аспект / Н. Василенко // Пралеска. – 2017. – № 11(315). – С. 3-9. – EDN ZTWTZJ.
 4. Наумова, Н. В. Модель организационно-методического сопровождения педагогических работников профессиональными педагогическими сетевыми сообществами в ходе аттестации / Н. В. Наумова, Ю. Б. Ешкилев // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2020. – № 2-2. – С. 88-97. – EDN NZCPXV.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНТРОЛЮ
ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Казаков Никита Петрович

Московская международная академия

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые ключевые показатели эффективности направлений развития персонала в государственных учреждениях, органах исполнительной власти и компаниях с государственным участием. Описано влияние наставничества на эффективность подбора, обучения и комплектования кадрового резерва учреждения. Предложены методики расчёта ключевых показателей эффективности системы наставничества в государственных учреждениях.

Ключевые слова: наставничество, ключевые показатели эффективности, кадровая политика, государственное управление

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR MONITORING
THE EFFECTIVENESS OF THE MENTORING SYSTEM IN PUBLIC
INSTITUTIONS**

Nikita P. Kazakov,

Moscow International Academy

Abstract. The article examines some key performance indicators of personnel development directions in government agencies, executive authorities and companies with state participation. The influence of mentoring on the effectiveness of recruitment, training and staffing of the institution's personnel reserve is described. The methods of calculating the key performance indicators of the mentoring system in public institutions are proposed.

Keywords: mentoring, key performance indicators, personnel policy, public administration

В настоящее время развитие наставничества как кадровой технологии находится под пристальным влиянием государства – проводятся различные конкурсы лучших практик, развиваются технологии передачи знаний на рабочем месте, создаются обучающие материалы для повышения квалификации будущих наставников. Согласно данным Департамента экономической политики города Москвы, на конкурс «Лучшие практики наставничества 2024» поступило 160 заявок, в том числе от государственных учреждений, что отражает заинтересованность организаций во внедрении системы наставничества [1]. Авторами публикаций были исследованы такие аспекты как экономическая эффективность от применения практик наставничества, рассмотрены стандартные ключевые

показатели эффективности мероприятий наставничества [2,3]. Однако вопросы связанности системы наставничества с другими кадровыми технологиями, традиционно применяемыми в учреждениях, а также методологии расчёта эффективности остаются нераскрытым.

В условиях, когда наставничество перестаёт быть локальной и зачастую вынужденной инициативой со стороны сотрудников возникает система наставничества. Она состоит из набора нормативно-правовых документов, определяющих порядок проведения мероприятий по адаптации и обучению, конкретного перечня обязанностей, закреплённых как за наставниками, так и за наставляемыми, системы оценки эффективности мероприятий по наставничеству, а также стратегии развития системы наставничества в учреждении. При условии наличия всех вышеописанных компонентов наставничество становится эффективной кадровой технологией, используя которую возможно:

1. Положительно влиять на сроки подбора персонала в учреждении;
2. Реализовывать эффективные мероприятия по обучению и переобучению персонала;
3. Обеспечивать продолжительное снижение текучести кадров как среди персонала на испытательном сроке, так и среди опытных и квалифицированных специалистов [4];
4. Эффективно планировать и реализовывать мероприятия по кадровому резерву в учреждении;
5. Своевременно проводить оценку персонала по необходимым профессиональным компетенциям;
6. Сохранять лояльность сотрудников, прекративших работу в организации [5].

Для наиболее полного понимания влияния наставничества на кадровые процессы в организации, предлагается подробно рассмотреть существующие и устоявшиеся кадровые технологии, к которым относятся подбор, обучение и кадровый резерв.

Подбор персонала в организации направлен на обеспечение учреждения квалифицированными кадрами для выполнения поставленных задач. Специалисты по подбору персонала используют различные инструменты, такие как карьерные сайты, выставки, дни открытых дверей организации для привлечения персонала. Основная цель кадровой службы – поддержание укомплектованности штатного расписания в достаточном для функционирования учреждения состоянии, а также соответствующее документационное обеспечение процесса подбора персонала в соответствии с действующим законодательством. В зависимости от размера компании, задачи кадровой службы может выполнять как специалист в единственном числе, так и отдельный департамент привлечения, включающий специалистов по подбору, документационному обеспечению, HR бизнес-партнёров, специалистов по оценке персонала и т. д. Также, для упрощения процесса привлекают кадровые агентства, готовые в качестве подрядчика забирать на себя как отдельные этапы подбора, так и обеспечивать полный цикл работ по кадровому документообороту [6]. К наиболее важным кадровым показателям, с

Секция 2.

помощью которых возможно оценить эффективность работы службы персонала относятся:

– Укомплектованность персонала - отношение списочной численности персонала на конец отчётного периода к штатной численности. Данный показатель позволяет оценить заполненность штатных единиц реальными сотрудниками в различных разрезах – по функциональному направлению, по отделу в учреждении, по возрасту и категории сотрудника (рабочий, специалист, руководитель), а значит и равномерность распределения нагрузки между специалистами. При расчёте данного показателя важно учитывать технические особенности систем учёта (для корректного формирования отчётности в разрезах), а также наличие в организациях совместителей, когда фактически один сотрудник занимает две или более ставок;

– Текучесть персонала – отношение количества уволенных на конец отчётного периода к списочной численности персонала на конец отчётного периода. Данный показатель позволяет прогнозировать степень загруженности службы подбора персонала в зависимости от периода при определении общих закономерностей – например, ежегодное повышение числа увольнений после выплаты годовой премии в компании, а также оценить эффективность действующих мер по удержанию персонала. Кроме того, данный показатель возможен к рассмотрению в разрезах «текучесть персонала на испытательном сроке» и «текучесть в первый год работы», что позволяет оценить слабые и сильные стороны кадровой политики учреждения;

– Затраты на подбор – медиана затрат на подбор одного сотрудника определённой категории – позволяет оценить количество затраченных средств на подбор замены в случае увольнения сотрудника, а значит и возможное перераспределение затрат на мероприятия по удержанию действующего специалиста.

Помимо вышеописанных показателей и разрезов, возможно рассмотрение состояния кадрового состава по возрасту – для определения эффективности мероприятий, направленных на работу с молодыми специалистами, а также иные факторы, влияющие на удержание сотрудников. Для повышения мотивации сотрудников к работе в конкретном учреждении используют такие кадровые технологии как обучение и кадровый резерв.

К мероприятиям по обучению могут относиться как обучение на рабочем месте интересующим сотрудника навыкам, так и внешнее обучение у провайдеров. Традиционно, внутреннее обучение планируется ежегодно исходя из потребностей учреждения и реализуется посредством провайдеров – университетов и учреждений дополнительного образования, оказывающих услуги по обучению сотрудников. Зачастую повышение квалификации или профессиональная подготовка являются необходимыми условиями для продолжения работы сотрудника в учреждении, как и допуски к выполнению работ по рабочим специальностям (например, допуск для работы на высоте), поэтому данные виды обучения оплачиваются работодателем и происходят с отрывом от рабочего процесса.

При потребности в больших объемах обучения, необходимости стандартизации и консолидации подходов к обучению сотрудников и наличии достаточных ресурсов, руководством организации может быть принято решение об открытии внутреннего отдела обучения или корпоративного университета. Эффективность обучения сложно оценить с точки зрения эффективности ввиду психосоциальных особенностей сотрудников – даже пройдя определённое обучение, не гарантируется ежедневное применение приобретенных навыков. Также эффективность проведенного обучения, не касающегося узкоспециализированных навыков, технологий работы с программным обеспечением возможно оценить только в ретроспективе, имея достаточные архивные данные о выполняемых работах до/после обучения. К основным показателям эффективности обучения относят:

– Процент обученности персонала – отношение количества сотрудников, прошедших хотя бы одно профильное обучение к общему количеству сотрудников учреждения. Данный показатель позволяет оценить долю персонала, осведомлённую об актуальных подходах к выполнению их текущих задач;

– Среднее количество человеко-курсов – отношение количества курсов/прочих мероприятий к количеству сотрудников в учреждении. Человеко-курсом считается любое обучающее мероприятие, вне зависимости от того, проходил ли один сотрудник N курсов, или несколько. Данный показатель позволяет оценить наиболее востребованные направления обучения, проводимые для сотрудников компании, а также наиболее часто обучающихся сотрудников;

– Объем обучения по направлениям – соотношение обучающих мероприятий, направленных на получения необходимых допусков (обязательное обучение) и иных, направленных на повышение эффективности текущей работы (развивающее обучение). Данный показатель позволяет оценить затраты во времени и стоимости обучающих мероприятий, коррелирующих с текучестью персонала.

В совокупности с различными разрезами – направление обучения, длительность в днях/часах, категории работников, для которых проводится обучение, данные показатели позволяют оценить возможности по развитию учреждения для более эффективного выполнения поставленных задач, а также спрогнозировать потребность в обучении исходя из поставленных целей. Наиболее тесно направление обучения связано с кадровым резервом.

Кадровый резерв – технология обеспечения непрерывной работоспособности учреждения, заключающаяся в подборе, оценке и назначении специалистов в качестве резервистов на определённые должности, для последующего своевременного закрытия штатной единицы подготовленным сотрудником. Кадровый резерв создаётся как побочный продукт оценки соответствия специалиста определённым должностным инструкциям, а также для обеспечения собственной безопасности учреждения. Предполагается, что специалист, принятый в кадровый резерв на определённую должность (резервист), способен или будет способен через определенное время выполнять должностные обязанности текущего держателя должности. Использование технологии кадрового резерва как инструмента кадровой политики неразрывно связано с оценкой персонала,

Секция 2.

поэтому данные явления часто ставят в один блок задач. Оценка персонала может проводиться как с точки зрения личностных особенностей резервиста – измеряются его лидерские качества, навыки управления собственным временем, способности к эффективному делегированию задач, а также «твёрдые» навыки, необходимые для выполнения задач уровня резервируемой должности. И хотя для кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации предусмотрено немалое количество нормативно-правовых актов, в иных государственных учреждениях формат проведения мероприятий, связанных с оценкой и назначением в кадровый резерв, как и в целом наличие кадрового резерва, остается на усмотрение руководителя [7]. В основном, ключевыми показателями эффективности кадрового резерва являются:

1. Защищенность – установленное пороговое значение количества резервистов, назначенных на замещение конкретной должности. Данный показатель позволяет оценить необходимость возможного проведения мероприятий по подбору персонала, если держатель должности попадает в категорию потенциальной текучести персонала [8];
2. Назначаемость – отношение количества сотрудников, назначенных на должность из кадрового резерва, к общему количеству назначений.
3. Текучесть из кадрового резерва – отношение количества уволенных/исключенных из кадрового резерва к общей численности кадрового резерва на конец отчетного периода.

Все вышеописанные кадровые технологии и их ключевые показатели в разной степени подвержены влиянию системы наставничества. В условиях, когда система наставничества – сознательно развиваемый учреждением процесс, инструментарий наставничества влияет на адаптацию персонала в процессе подбора, положительно влияя на психоэмоциональное состояние нового сотрудника и уменьшая возможность покидания учреждения в период испытательного срока; на обучение, так как большая часть инструментария наставничества нацелена на обучающие мероприятия вне отрыва от рабочего места, повышая результативность выполняемой наставляемым деятельности; на кадровый резерв, позволяя выявить наиболее способных и подходящих сотрудников для замещения должностей уже в процессе проведения мероприятий по адаптации. В данном случае система наставничества не является самостоятельной технологией, а служит скорее связующим звеном между всеми вышеописанными направлениями развития персонала, помогая гармонично совместить инструментарий всех направлений. К ключевым показателям эффективности, в зависимости от величины учреждения, возможно относить как показатели других направлений (при возможности отслеживания прямого эффекта от мероприятий наставничества), так и присущие только системе наставничества:

– Оценка наставника наставляемым – как медианный балл анкет обратной связи о наставнике, прикрепленном для выполнения мероприятий по адаптации. В перечень вопросов анкеты возможно включать как влияние наставника на

эмоциональное состояние наставляемого, так и оценку профессионализма по передаче специализированных навыков;

– Целостность передачи информации – как чек-лист о выполненных мероприятиях за период адаптации. В зависимости от принятых норм, к ним могут относиться «Welcome-day», ознакомление с должностной инструкцией и уставом учреждения, основными нормативно-правовыми документами в требуемой области, знакомство с коллегами и налаживание эффективных связей между сотрудниками разных подразделений, и другие, предусмотренные планом мероприятий;

– Распространенность наставничества – как отношение числа принятых сотрудников, завершивших мероприятия по адаптации к общему количеству принятых сотрудников на конец отчётного периода. С помощью данного показателя, при наличии достаточной выборки, возможно оценить целесообразность проведения мероприятий по наставничеству, а также эффективность используемого инструментария;

– Снижение срока адаптации новичков – как отношение медианного срока введения в должность сотрудника, прошедшего мероприятия по адаптации с наставником к медианному сроку введения в должность всех сотрудников, принятых за отчётный период (в днях).

Важным фактором при построении системы наставничества является контроль и подотчётность. Для корректного отслеживания проводимых мероприятий, результатов проведённой оценки, а также необходимости в адаптации сотрудников по определенным компетенциям развивают различные автоматизированные информационные системы, позволяющие контролировать как результаты наставников и наставляемых, так и корректировать сам процесс наставничества [9].

Использование вышеописанных методик расчёта позволит внедрить системы учёта и отслеживания эффективности системы наставничества в привычные информационные системы учреждений, что позволит контролировать обучающие мероприятия в период адаптации, онбординг и профессионализм наставников. Кроме того, внедрение данных показателей эффективности позволит оценить синергетический эффект мероприятий по развитию персонала, оптимизировать затраты на проведение обучения и повысить их управляемость.

Список литературы

1. В столице наградили финалистов конкурса «Лучшие практики наставничества города Москвы — 2024» // Официальный сайт Мэра Москвы URL: <https://www.mos.ru/news/item/142939073/?ysclid=m1nk6jurse930860498> (дата обращения: 20/09/2024).

2. Дебушева А.В. Соколова Е.Л. Оценка эффективности системы наставничества // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2022. №. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-sistemy-nastavnichestva> (дата обращения: 08.10.2024).

СЕКЦИЯ 2.

3. Прохорова М.П., Булганина С.В., Спиридонова Д.А., Голованова С.О. Оценка эффективности наставничества в современных организациях // Московский экономический журнал. 2019. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 08.10.2024).

4. Брыкалов С.М., Крылова Е.Е., Красилова Е.С. Опыт внедрения программы адаптации молодых работников на промышленном предприятии атомной отрасли // УПИРР. 2022. №5.

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

6. Михайлова, Д. Н. Современные методы подбора персонала / Д. Н. Михайлова, В. А. Ивашенко, В. Г. Хабиров // Научные достижения: теория, методология, практика : сборник научных трудов по материалам XXXIX Международной научно-практической конференции, Анапа, 28 января 2022 года.

7. Пугачева Н. В. Кадровый резерв государственного органа: проблемы эффективности использования // Государственная служба. 2022. №3 (137).

8. Безвизонная Е. В., Богдашин А. В., Портнягина Е. В. Адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации // Экономика труда. 2022. №11.

9. Казаков Н.П. Методические рекомендации по организации наставничества в органах исполнительной власти и государственных учреждениях города Москвы // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 3А. С. 295-301.

**РАЗВИТИЕ КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ
ВУЗА ПОСРЕДСТВОМ ПЕРЕВОДА БУДДИЙСКИХ ТЕКСТОВ:
ПОДБОР И РАЗРАБОТКА ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ**

Киреева А.В.

Московская международная академия

Аннотация. Автор исследует возможности развития кросс-культурной компетенции студентов вуза при помощи анализа переводов буддийских текстов с китайского языка на русский. Тема актуализирована необходимостью подготовки высококлассных переводчиков с китайского языка, владеющих не только собственно лингвистическими, но также межкультурными и кросс-функциональными компетенциями. Материал исследования определяется фактом существенного влияния буддизма на развитие китайской цивилизации. Для решения исследовательских задач автором разработан курс лекций в объёме 17 академических часов, один из разделов которого посвящен анализу китайских переводов священных буддийских текстов. Апробация лекционного курса позволяет сделать выводы, что изучение китайских переводов священных буддийских текстов учит студентов более комплексно понимать семантические поля связанных с буддизмом лексических единиц, в китайском и русском языках.

Ключевые слова: буддийские священные тексты, востоковедение, китайские переводы, дзен-буддизм, лингвокультурология, кросс-функциональная компетенция.

**DEVELOPMENT OF CROSS-CULTURAL COMPETENCE OF
UNIVERSITY STUDENTS THROUGH TRANSLATION OF BUDDHIST
TEXTS: SELECTION AND DEVELOPMENT OF DIAGNOSTIC
MATERIALS**

Anna V. Kireeva

Moscow International Academy

Abstract. The author examines the scopes of developing cross-cultural competence of university students by analyzing translations of Buddhist texts from Chinese into Russian. The topic is relevant due to the need to train highly qualified translators from Chinese who possess linguistic competences, as well as intercultural and cross-functional ones. The research material is determined by the fact of the sound impact of Buddhism on the development of Chinese civilization. To solve research problems, the author has developed a course of lectures in the amount of 17 academic hours, one of the sections being devoted to the analysis of Chinese translations of sacred Buddhist texts. The approbation of this lecture course allows us to conclude that the study of Chinese translations of sacred Buddhist texts teaches students to better and more comprehensively understand the semantic fields of lexical units related to Buddhism in Chinese and Russian

Keywords: Buddhist sacred texts, Oriental studies, Chinese translations, Zen Buddhism, cultural linguistics, cross-functional competence.

Введение.

Глобализация стирает границы между странами и народами, развитие технологий искусственного интеллекта актуализировали проблему межкультурного перевода, способного не только передавать смысл первого уровня текста – фактуальный, но и социально-культурный контекст, в рамках которого данный текст создан. От переводчика требуется, помимо знания лексем и правил грамматики второго языка, понимать специфику культурного фона носителей иностранного языка. С точки зрения механики перевода, интеграция культурных аспектов в переводимый контент подразумевает изучение переводчиками лексико-семантических полей лексем исходного и целевого языков – только в этом случае можно говорить о передаче смыслов исходного текста, то есть совокупности культурных кодов и знаков, заключенных в каждом тексте.

Межкультурная компетентность включает в себя знание истории и культуры изучаемого этноса, и, в целом, понимание особенностей его мировоззрения, напрямую детерминирующего пути формирования языковых основ, и даже такого глубинного уровня языка, как грамматика. Эта специфическая черта китайского языка (КЯ) отмечена большинством синологов, но наиболее подробно, на наш взгляд, она была изучена в монографии Тань Аошун «Проблемы скрытой грамматики: синтаксис, семантика и прагматика языка изолирующего строя (на примере китайского языка)» [4]. В качестве одного из ярких примеров, иллюстрирующих наш первоначальный тезис, можно привести вывод Тань Аошун о том, что «способ реализации семантических актантов на синтаксическом уровне и количество синтаксических позиций зависят от семантического класса, к которому относится сказуемое данного предложения» [1, с. 76]. Это означает, что обычное членение предложения на тему-рему или подлежащее-сказуемое-дополнение в КЯ осуществить невозможно, поскольку определяющим фактором является семантика, которая определяет синтаксис. Учитывая тональную систему КЯ и другие его грамматические особенности (классификаторы, частицы, отсутствие склонений, и т.д.), знание контекста общения в случае именно КЯ является гораздо более принципиальным, по сравнению с европейскими языками.

Контекст общения имплицитно подразумевает знание определенных социальных различий, существующих в разных социальных стратах китайского общества: к получению такого рода знаний переводчика подталкивает тот факт, что китайское общество более иерархично, по сравнению с европейским. С иерархичностью, в частности, связаны особенности обращений к людям разных возрастов и разного положения: для разных случаев существуют специфические ритуализированные формулы речевого этикета. В вопросе этикета между русской и китайской культурами есть большая разница: китайцы рассматривают этикет не с точки зрения функции, то есть как справедливое регулирование межличностных отношений, а с точки зрения морали – как главное требование для того, чтобы быть личностью. Таким

образом, в китайской культуре этикет рассматривается не просто как средство для налаживания межличностных отношений, но как критерий социальной этики и даже выразитель смысла жизни – если понимать жизнь как долг [6].

По мнению ряда ученых, набор параметров, принципиально важных для мировоззрения любого человека, включает в себя: 1) отношение к окружающему миру 2) отношение к себе, опосредованное через отношение к миру, 3) экзистенциальные цели, индивидуальные и общественные [2; 3]. Данные параметры рефлексировать идеологические и аксиологические ценности, присущие каждой нации, которые приобретают конкретное воплощение в этике, правовом аппарате, общесоциальном целеполагании. Эти базовые ценности обладают чрезвычайным влиянием и высоко инертны, вновь и вновь реплицируясь на протяжении поколений.

В случае с китайской культурой базой для формирования общенациональных ценностей стали три религиозно-философские системы: даосизм, конфуцианство и буддизм. В данной статье акцент будет сделан на буддизме, как неотъемлемой части китайского повседневного уклада, существенно влияющей на мировоззрение китайцев. Трансформация китайской культуры буддизмом – один из ключевых вопросов в истории Восточной Азии. Мы можем проследить этот процесс на протяжении почти двух тысячелетий и увидеть его в действии в любом аспекте китайской жизни и мысли. Осмысление основ буддизма является ключом к пониманию китайской цивилизации: проникновение в ее характерные и устойчивые формы мышления; к осознанию закономерностей ее литературных и художественных традиций, социальных институтов, моделей индивидуального и группового поведения. Также осмысление буддизма в контексте глобализационных тенденций помогает рассматривать китайское мировоззрение не как статичную сущность, а как аспект культуры, модифицирующийся с течением времени в ответ на постоянные вызовы меняющихся условий.

На уровне подготовки переводчиков КЯ осмысление основ буддизма может выражаться в изучении оригиналов священных буддийских текстов (СБТ) с целью поиска соответствий различных заключенных в этих текстах лексем, их семантических полей. Это подразумевает подбор наиболее близких полей значения лексем исходного и целевого языков.

В процессе преподавания необходимо иметь в виду, что язык, на котором записано большинство сутр китайского канона, — это древнекитайский письменный язык вэньянь (文言), на котором в древнем и средневековом Китае было написано большое количество литературных произведений [8]. Язык вэньянь имеет для Восточной Азии особый концепт, сравнимый со значением средневековой латыни для западноевропейских языков, или древнегреческого языка – для русской религиозной и культурной традиции. Вэньянь, как и латынь и древнегреческий, был своего рода литературной и религиозной *lingua franca* [7].

Исходя из сказанного, определены необходимые методы исследования: теоретическое исследование, наблюдение и изучение педагогического опыта, изучение письменных работ студентов, беседа, педагогическое тестирование,

Секция 2.

системный и структурный анализ, индуктивные и дедуктивные методы обобщения данных, преобразующий педагогический эксперимент. Последний на данный момент находится на этапе опытного моделирования и активного воздействия.

Основная часть.

СБТ делятся на 2 категории: сутры (проповеди будд) и шастры (трактаты буддийских духовных учителей). Изначально они были написаны на санскрите, существующие их переводы на КЯ были сделаны еще в I тыс. н.э., то есть в эпоху распространения буддизма. Как правило, для каждой сутры и шастры существует только по 1 варианту перевода, позднее этот перевод никак не менялся, поскольку речь идет о священных религиозных текстах [8]. Следует отметить, что перевод буддийских сутр был одним из первых крупномасштабных переводческих проектов древнего Китая. В нем участвовало множество переводческих групп, усилиями которых было переведено несколько томов буддийских текстов. Благодаря их работе перевод сутр способствовал распространению буддийских идей в Китае, а также способствовал развитию китайской литературы, искусства и философии. Указанные переводы полезны с лингвистической и культурологической точки зрения: в некоторых ранних буддийских записях упоминаются важные буддийские события, произошедшие в Китае в то время. Например, подробные описания самых первых буддийских миссионеров в Китае, мест их проживания, процесса реализации ими переводов СБТ на КЯ [11]. Используемые ими принципы перевода легли в основу китайской буддологической теории перевода.

В наши дни ученые поднимают вопрос о том, как ранние буддийские миссионеры перевели сутры на КЯ, не зная в совершенстве последний. Проведенные современные исследования доказывают, что иностранные монахи должны были использовать два типа методов для перевода буддийских сутр на КЯ. Большинство ранних сутр были переведены с помощью переводчиков-китайцев: местные китайские ученые записывали тексты на письменном китайском языке в соответствии с объяснениями монахов-иностранцев. К такого рода переводам относятся, например, тексты Сюаньцзана и Исиня [9; 11]. Значительная часть сутр была переведена монахами-иностранцами, освоившими разговорный китайский язык после многих лет проживания в Китае. Некоторые из них, такие как Кумараджива, Шубхакарасимха, Ваджрабодхи и Амогхаваджра, свободно владели как устным, так и письменным китайским языком после десятилетий жизни в стране [9; 11].

Как следствие, исследователи считают переводы СБТ на КЯ весьма сложными для понимания даже для наших современников-китайцев. В случае русскоговорящих студентов дело осложняется еще и тем фактом, что на русском языке существует крайне мало профессиональных переводов Трипитаки, поскольку буддизм мало распространен в нашей стране. Однако анализ данных переводов, при всей его сложности, может предоставить студенту, изучающему КЯ, существенные возможности: осмысление мировоззренческих основ китайской нации при одновременном контекстуальном изучении культурных особенностей китайской цивилизации и исторических событий. Для студентов,

изучающих КЯ 2 и более лет, и также начавших изучать вэньянь, требуется провести серию занятий, связанных с переводом буддийских текстов.

С указанной целью нами была реализована практическая задача: создать курс занятий и оптимизировать учебный процесс в русскоязычном образовательном учреждении высшего образования таким образом, чтобы метапредметные знания и навыки, получаемые студентами, помогали им осваивать КЯ с опорой на имеющиеся знания в других науках, таких как история, экономика, философия и др. С этой целью разработан курс лекций и практических занятий в объёме 17 академических часов, в дополнение к которому в настоящее время разрабатываются дидактические и диагностические материалы. В рамках указанного курса один из разделов посвящен переводу буддийских текстов, а также влиянию дзен-буддизма (или чань-буддизма) на китайскую философию, культуру и структуру КЯ. Помимо теоретико-лекционного материала в разделе также имеются практические задания, в рамках которых студентам предлагается выполнить перевод отдельных буддийских текстов.

Курс лекций посвящен основам предпереводческого анализа. Также в нем рассказывается об основных этапах развития буддизма в Китае, его проникновении в китайский язык и становлении соответствующей переводческой практики, прилагается китайско-русский словарь ключевых терминов, составленный по фонетическому принципу (pinyin). Лекции предваряют практические занятия по технике перевода. Процедура диагностики первичных знаний выглядит следующим образом.

На первом этапе изучения КЯ в рамках знакомства с мировоззренческими традициями Китая студентам предлагается для ознакомления свод основных терминов буддизма. Далее на основе изученного материала предлагаются контрольные вопросы, позволяющие точно отследить узнавание наиболее частотных лексических единиц (ЛЕ) в иероглифе и способность сопоставить их значение с русскоязычными эквивалентами. В каждом списке вопросов к главам раздела имеется задание на сопоставление терминов в иероглифе (упрощенное письмо) и общепринятых в русском языке буддийских терминов. Вторым этапом диагностики знаний является тест по разделу. Он состоит из случайно выбираемых 10 вопросов из числа заданий к темам. Для другого типа заданий предлагается выбрать ответы из списка слов. Пример задания на единичный выбор:

«Как в китайской переводческой традиции называется способ понимания буддийских текстов через традиционные китайские идеи путем поиска схожих черт между буддийскими и китайскими учениями с использованием традиционных китайских терминов и понятий для перевода буддийских текстов? Выберите 1 верный ответ.

- А) 律 lǜ – люй, устав, закон
- Б) 神不滅 shén bùmiè - шэнь бу ме, неуничтожимость духа, бессмертие души
- В) 三论 sānlùn – саньлунь, Три трактата
- Г) 格义 gé'yì – гэ и, приведение смысла к стандарту (Верный ответ).»

СЕКЦИЯ 2.

В качестве дополнительного задания предлагается выполнение эссе с размышлениями об особенностях трансформации семантики китайских слов под влиянием буддизма. На выбор даются термины 法 (fǎ - фа-дхарма) и 三宝 (sānbǎo - три сокровища буддизма), имеющие также иные смыслы в контекстах конфуцианства, даосизма и повседневной деятельности современного человека.

Данный способ введения ЛЕ позволяет постепенно проводить ознакомление студентов с узкоспециализированной терминологией и выявлять уровень первичного узнавания терминов, а также развивать рефлексивные навыки.

На следующем этапе в качестве учебного материала выбраны джатаки из «Сутта-питаки». Эти менторские тексты также интересны с точки зрения формирования кросс-функциональной управленческой компетенции, поскольку показывают способы решения конфликтов и управления командой. В частности, взята Джатака 19 «Корень лотоса» (戒篇十本生之九菩薩本生鬘之蓮藕本生第十九) [7; 10]. В ходе работы с данными текстами особое внимание следует уделять развитию у студентов саморефлексии, что достигается упражнениями, требующими дать ответ на ряд вопросов после текста. Например:

1. Прочтите текст. Запишите, что Вы поняли после первого прочтения. Что осталось непонятым? Какова цель данного повествования?
2. Выпишите термины, характерные для буддийских текстов. Почему Вы считаете, что они характерны именно для буддизма?

Ответы на вопросы призваны стимулировать догадку, развивать стремление узнать больше о языке и культуре изучаемого региона, стимулировать стремление к профессиональному саморазвитию, а также приобретению новых компетенций, таких как межкультурная и кросс-функциональная. В качестве опорных образцов на русском языке студентам можно представить издания на русском языке джатаки из палийского канона в переводе Б. Захарьина и А. Парибка.

Выводы

Апробация данного лекционного и разработка практического курса позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, изучение китайских переводов СБТ имеет межпредметную ценность, учит студентов понимать семантические поля связанных с буддизмом ЛЕ в китайском и русском языках. Предполагается, что курс будет развивать рефлексивность о смыслах буддийских образов и тематик в китайской художественной литературе и изобразительном искусстве. Курс имеет также прикладное лингвистическое значение: по итогам изучения буддийских первоисточников студенты к концу четвертого семестра обучения по специальности «Востоковедение» и студенты-лингвисты более тесно знакомятся с основными лексическими и стилистическими особенностями такого рода текстов. Во-вторых, данная методика требует дальнейшего изучения и проработки. Также на уровне целостного формирования межкультурной компетенции курс призван способствовать лучшему пониманию некоторых моделей взаимодействия между цивилизациями – моделей, имеющих отношение к культурным проблемам в XXI веке. Современные люди могут многое узнать о роли религии как носителя элементов цивилизации и переосмыслить ее значение для себя.

Список литературы

1. Ивченко Т.В. «Проблемы скрытой грамматики» Тань Аошун: некоторые теоретические и практические выводы // Китайская лингвистика и синология: Тезисы докладов международной конференции. Москва, 3–5 октября 2019 г. – М.: РГГУ, 2019. – 452 с. – С. 75-78.
2. Мышинский А.Л. Семантические и семиотические особенности иероглифических загадок // Уральское востоковедение. – 2020. – Вып. 10. – С. 101-111.
3. Ойзерман Т.И. О смысле вопроса «что такое философия?» // Эпистемология и философия науки. – 2019. – Т. 56. – № 2. – С. 181-202.
4. Тань Аошун. Проблемы скрытой грамматики. – М., 2002. – 896 с.
5. Тойнби А. Дж. Постижение истории: Сборник / Пер. с англ. Е. Д. Жаркова. — М., 2001. — 640 с.
6. Цзоу Чанлинь. Китайская культура этикета. Пекин, 2000. Т. 1. 294 с.
7. СВЕТА (Chinese Buddhist Electronic Text Association) Chinese Electronic Tripitaka Collection, 2006-02. Taisho 185, 186. URL: [http:// www.cbeta.org/cbreader/help/index_e.htm](http://www.cbeta.org/cbreader/help/index_e.htm) (дата обращения 12 марта 2019) Chinese Translation of the Pali Tipiṭaka - <https://tripitaka.cbeta.org/N> (на англ. И кит.) Дата обращения: 13.08.2024
8. Legge J. Record of Buddhisuc Kingdoms, p. 110. Following by the original Chinese text 《法尔欲写此经。其人云此无经本我心口满耳。》 («Фа Эр хотел написать. Говорят, здесь нет сутр...») (на англ. и кит.)
9. 《法道经序》。电子佛典系列 <CD>, 中华电子佛典协会, 台:穹 (Предисловие к Закону и Священным Писаниям. // Серия электронных буддийских песен, Китайская ассоциация электронных буддийских писаний, Тайвань: Цюнг. На CD. (на кит.)
10. 《佛本生鬘百集》戒篇十本生之九菩薩本生鬘之蓮藕本生第十九 («Сто эпизодов из жизни Будды» Глава 10-я, наставления. Девятнадцатое воплощение Бодхисаттвы, Джатака корня лотоса, девятнадцатая.– <https://lodrorinchen.org/knowledge/detail/809> (на кит.) - Дата обращения: 03.08.2024
11. 《历代三宝记。奈第四》，了人电子佛典系列, 中华电子佛典协会, 技骂 (Записи о трёх сокровищах прошлых династий. «Четвертый», серия Lioren Electronic «Точка кипения», Китайская ассоциация электронных буддийских писаний, на электронном носителе) (на кит.)

**ФОРМИРОВАНИЕ ЛЕКСИЧЕСКИХ НАВЫКОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ
ГОВОРЕНИЮ НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ СТУДЕНТОВ
НЕЯЗЫКОВЫХ ФАКУЛЬТЕТОВ**

Лузина Е. В.

Московская международная академия

Аннотация. Один из главных вопросов методики обучения иностранным языкам является создание искусственной иноязычной среды. При обучении говорению на иностранном языке особое значение придаётся формированию лексических навыков. В статье рассматриваются приёмы, позволяющие сформировать у учащихся собственное высказывание. Анализируются особенности обучения английскому языку студентов неязыковых специальностей вуза в целом и говорению в частности. Приводятся примеры использования вербальных опор, направленных на расширение лексико-грамматического запаса, повышение связности речи, побуждение к расширению устных высказываний студентов. При формировании устных высказываний необходим методически правильно подобранный комплекс упражнений, а также последовательность и чёткость в изложении материала.

Ключевые слова: навык говорения, студенты неязыковых специальностей, вербальные опоры, связность речи, устные высказывания, методика обучения, иностранный язык.

**FORMATION OF LEXICAL SKILLS IN TEACHING SPEAKING IN A
FOREIGN LANGUAGE TO STUDENTS OF NON-LANGUAGE FACULTIES**

Luzina E. V.

Moscow International Academy

Abstract. One of the main issues of foreign language teaching methodology is the creation of artificial foreign language environment. When teaching speaking in a foreign language, special importance is attached to the formation of lexical skills. The article considers the techniques that allow students to form their own utterance. The peculiarities of teaching English to students of non-linguistic specialties of higher education institutions in general and speaking in particular are analyzed. Examples of using verbal supports aimed at expanding the lexico-grammatical stock, increasing the coherence of speech, encouraging students to expand their oral utterances are given. In the formation of oral statements it is necessary to methodologically correctly selected a set of exercises, as well as consistency and clarity in the presentation of the material.

Keywords: speaking skill, students of non-linguistic specialties, verbal supports, speech coherence, oral utterances, teaching methodology, foreign language.

Целью обучения иностранным языкам является формирование иноязычной коммуникативной компетенции, в структуре которой важное место занимает речевая компетенция. Для достижения основной цели обучения необходимо развитие коммуникативных умений в четырёх видах речевой деятельности, а именно, чтении, аудировании, говорении, письме. Владение коммуникативной компетенцией обеспечивает взаимопонимание участников коммуникации [11, с. 112].

Существуют определённые требования к иноязычной подготовке специалистов, а именно, реализация различных проектов, обмен опытом в интересующих областях и др. Однако, спецификой обучения иноязычному говорению студентов неязыковых факультетов является:

- низкий уровень владения иностранным языком;
- сжатость сроков обучения иностранному языку;
- большой объём сложной терминологии;
- неспособность осуществления межкультурного общения.

Обучение иностранному языку является основным компонентом профессиональной подготовки любого профиля. Также, владение иностранным языком повышает степень востребованности специалиста на рынке труда, тем самым, показывая общий уровень образованности человека.

Подготовка выпускников неязыковых специальностей должна отличаться таким уровнем, который позволил бы им пользоваться языком с учетом профессионально-ориентированных и личных интересов. Их высказывания должны характеризоваться разнообразием языковых средств, развернутостью и обоснованностью суждений. Учащиеся должны уметь легко переходить с одной темы на другую. При этом допускаются: недостаточная беглость, неточности использования языковых средств, что не должно препятствовать естественному речевому общению [2, с. 39].

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности обучения говорению на иностранном языке в неязыковых вузах.

Цель настоящего исследования заключается в теоретическом обосновании организации речевого материала, направленного на развитие навыков говорения у студентов неязыковых специальностей.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. изучить особенности обучения иностранному языку в неязыковом вузе;
2. рассмотреть специфику обучения навыкам говорения с применением различных опор;
3. описать процесс организации речевого материала, направленного на развитие навыков говорения у студентов неязыковых специальностей.

В качестве методов исследования применяются: анализ методической и педагогической литературы, учебно-методического комплекса, описание, обобщение. В качестве теоретической базы исследования были использованы труды Зимней И. А., Солововой Е. А., Пассова Е. И., Гальсковой Н. Д., Царьковой В. Б., Бредихиной И. А., Барбаковой Е. В. и др.

СЕКЦИЯ 2.

Каждая категория обучаемых имеет свои характерные черты, которые непосредственно связаны с определёнными психологическими и возрастными особенностями учащихся. Студенты неязыковых факультетов составляют многочисленную группу.

Студенты имеют изначально разный уровень подготовки, что создаёт определённые сложности в овладении навыками говорения. Преподавателю высшей школы необходимо усовершенствовать базовые знания по иностранному языку у студентов, как с высоким уровнем владения языком, так и с низким. Мотивационная составляющая при обучении говорению на иностранном языке является основой успешного образовательного процесса по дисциплине «Иностранный язык».

По словам Буковского С. Л., существуют общие черты обучения иностранному языку в неязыковом вузе:

- 1) практическая направленность (связь с профилирующими предметами);
- 2) преемственный характер (опора на школьные знания);
- 3) сознательность (усвоение языкового материала и последовательности операций для осуществления коммуникации на иностранном языке);
- 4) высокая степень обобщенности (формирование функциональной системы знаний);
- 5) использование родного языка (обращение к родному языку в различных моментах учебного процесса);
- 6) повышение роли самостоятельной работы (подчеркивание роли студента в изучении иностранного языка);
- 7) речевая направленность занятия (комплексность и концентричность учебного процесса) [3].

Как отмечает Петрусевиц П. Ю., моделируемые (речевые) ситуации будут способствовать развитию умений говорения в том случае, если:

- они отражают реальные ситуации современности, которые проживаются студентами и поэтому являются актуальными для обучающихся;
- имеют элемент художественного вымысла, абсурда, юмора, что вызывает эмоциональный отклик;
- затрагивают темы, имеющие личностную значимость для обучающихся;
- поднимают проблемные, неоднозначные вопросы, побуждающие к дискуссии [7, с. 140].

Обучение говорению на иностранном языке является важной частью формирования и развития иноязычной коммуникативной компетенции. Говорение представляет собой продуктивный вид речевой деятельности, вызывающий многочисленные затруднения у обучаемых. Говорение – средство формирования смежных речевых и языковых навыков, а также самостоятельная цель обучения. Навыки говорения, как и другие навыки, не формируются сами собой [8, с.165].

По мнению Солововой Е. Н., существуют следующие проблемы при формировании навыков говорения у учащихся:

1. боязнь совершить ошибку, стеснительность, чрезмерная критика;

2. нечего сказать по обсуждаемой теме, не хватает речевых и языковых средств;
3. учащиеся не понимают речевую задачу;
4. один говорит – остальные молчат;
5. при парных и групповых работах учащиеся часто переходят на родной язык [8, с. 167].

В научной литературе приводятся варианты преодоления возможных проблем, непрерывно ведётся поиск новых путей повышения эффективности обучения навыкам говорения.

Как было отмечено ранее, на практике у студентов неязыковых факультетов обнаруживается недостаток лексических и грамматических знаний, что не позволяет полноценно реализовать активную коммуникацию в профессиональном аспекте.

Необходимо подчеркнуть, что по мнению многих исследователей, для эффективного развития умений говорения важно наличие опорной базы, позволяющей выражать собственные мысли и выполнять поставленные коммуникативные задачи. Опоры стимулируют речь учащихся, а также помогают правильно оформить мысли. Использование разнообразных опор является одним из методов обучения говорению.

По мнению Пассова Е. И., Кузовлевой Н. Е., опоры – это средство управления процессом овладения иноязычной культурой [6, с. 249].

Царькова В. Б. рассматривает опоры, как «структуры, которые призваны вызвать ассоциации с жизненным опытом учащихся и с тем, что возможно (в силу языковой подготовленности) в его речевом опыте» [12, с. 15].

На основе данных понятий можно сказать, что опоры – чётко выстроенный ряд ориентиров, позволяющий учащемуся строить своё собственное высказывание.

Как утверждает Пассов Е. И., опоры - явление временное, учащийся, овладевающий говорением, ещё не в полной мере самостоятелен и поэтому нуждается в опорах. Учёный считает, что постоянные опоры создают иллюзию благополучия. Нужно вовремя почувствовать, когда следует убрать опоры. В идеале говорение с опорами должно относиться к говорению без них как 1:5. Истинное речевое умение обладает качеством самостоятельности, которое следует развивать [6, с. 252].

Пассов Е. И. подразделяет опоры на:

- открытые, требующие некоторых преобразований для выполнения речевого действия;

- закрытые, не требующие преобразований для выполнения речевого действия.

Для построения собственного высказывания учащимся необходимо овладеть соответствующим учебным материалом, который включает в себя определённое количество иноязычных слов, фраз, структур. Далее студенты подбирают языковой материал, в соответствии со своим речевым замыслом, по возможности расширяют содержание высказывания. Усвоение нового материала зависит от времени, отводимого на него. На изучение иностранного языка на неязыковых факультетах отводится ограниченное учебное время, при этом языковой материал

Секция 2.

усваивается недостаточно прочно. Учитывая данные условия, мы прибегаем к использованию:

- функционально-смысловых таблиц речевых высказываний;
- логико-синтаксических схем;
- вопросительных предложений в виде плана;
- комбинированных опор;
- плана в виде основных тезисов;
- экспозиции (газетное сообщение, объявление), которая является стимулом к дискуссии;
- ключевые слова и опорные фразы.

Далее приведём примеры использования некоторых опор.

Для изучения темы «Fact or fiction?» предлагается ряд вопросов, с помощью которых учащимся необходимо сформулировать собственные ответы, при этом имеется опорная лексика.

1. Work in groups and discuss. Can you think of a film you have seen that has taught you about a person or event in history?

Данный вопрос является средством выполнения определённых речемыслительных действий, стимулом к обсуждению предлагаемой темы.

2. чащимся предлагается прочитать небольшой текст «Hollywood versus history» и подготовить ответы на вопросы.

Work in pairs and do the quiz. Decide if the information is fact, fiction or partly true.

Пример одного из текстов.

In «Shakespeare in Love», William Shakespeare is inspired to write «Romeo and Juliet» by his real-life relationship with a young actress. Did this happen in real life?

Серия коротких высказываний по проблеме является вербальной опорой. Данным опорам характерна ёмкость и ясность мысли. Предлагаемые задания нацеливают учащихся на поиск наиболее интересных высказываний, опираясь на свой жизненный опыт, объяснить своё отношение к обсуждаемой проблеме. Таким образом, и текст, и вопросы служат опорой внутренних мыслительных действий учащихся.

3. Look at the types of film stories in the box. Match the types of stories with the descriptions.

A biopic, a docudrama, a disaster movie, a romantic comedy, a period drama, a fantasy film etc.

1) things that happen in the life of a real person; 2) funny things happen, two people fall in love; 3) strange things happen in an imaginary world; 4) people dressed up in old-fashioned costumes etc.

Данное задание нацелено на расширение словарного запаса по теме с опорой на определённые словосочетания и фразы.

4. Read the opinion below. What type of films does the writer enjoy? Why?

I love watching romantic comedies. I enjoy sitting down and watching a couple find each other and fall in love. It's really easy watching. I find it relaxing because I don't have to think.

Следующее задание предполагает использование смысловой вербальной опоры. Высказывания учащихся свободны по форме, они самостоятельно выбирают языковые и речевые средства в соответствии с коммуникативной задачей.

5. Work in pairs. Answer the questions. Which types of films do you enjoy watching? Have your tastes changed over the years? Can you name films which match each type of story? Are your opinions about them the same or different?

Используя различные фразы в заданиях, можно высказать своё мнение по теме. Комбинации могут быть многообразны. Для построения данных высказываний, их синтаксической связности и логичности, предлагается использовать логико-синтаксические схемы:

I loved watching...because...

Then...

That's why...

But now...

Итак, с помощью данных схем можно управлять высказываниями учащихся, вызывать необходимый речевой материал, комбинировать его, трансформировать тексты под себя.

6. Read the text «Economics» and answer the questions. The exercises to be done after reading the text.

1. What is the economy? 2. What types of the economy do you know? 3. What does the economy comprise? 4. What is economics? 5. What branches of economics do you know? 6. Is there a close interconnection between macroeconomics and microeconomics? 7. What is the interconnection between macroeconomics and microeconomics?

7. Выразите несогласие с утверждением.

Example. There is more than one owner of the business in the sole proprietorship. - No. There is only one owner of the business in this organizational form.

There is only one owner to carry out business in partnership.

A limited partner is involved in the management of the firm.

Partnership business does not fail when one owner of the partners loses his interest in business.

Corporations do not attract talented specialists and managers.

На основе предложенных ситуаций студентам необходимо построить собственное высказывание, согласиться или опровергнуть его.

В заключении отметим, что для развития навыка говорения на занятиях по иностранному языку применяются различные опоры, как открытые, так и закрытые.

Таким образом, по результатам исследования были сформулированы следующие выводы:

1. грамотный отбор текстов для чтения и прослушивания оказывает положительное воздействие на расширение лексического запаса учащихся;

2. описание ситуаций с использованием вербальных опор позволяет отрабатывать новый и ранее изученный материал;

СЕКЦИЯ 2.

3. использование логико-синтаксических и функционально-смысловых схем, позволяет учащимся самостоятельно строить своё высказывание на этапе формирования навыка говорения;

4. каждый из видов опор специфичен и требует особой технологии применения в учебном процессе.

В рамках данной статьи были представлены некоторые способы работы с опорами, которые направлены на формирование лексических навыков монологической и диалогической речи, позволяющие повысить эффективность обучения говорению студентов.

Список литературы

1. Барбакова Е. В. Методическое понятие опоры в обучении иностранным языкам // Вестник Бурятского государственного университета. - 2009. - № 15. - С. 123-125.

2. Бредихина И. А. Методика преподавания иностранных языков: Обучение основным видам речевой деятельности: учеб. пособие / И. А. Бредихина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. - 2018. - 104 с.

3. Буковский С.Л. Теория и практика обучения иностранным языкам в неязыковом вузе (на материале технического профиля). - Москва: Прометей. - 2019. - 180 с.

4. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. Пособие. - Ростов н/Д: Феникс, - 2002. - 343 с.

5. Максимова В. Д. Особенности развития умений говорения на иностранном языке в неязыковом вузе // Мир науки, культуры, образования. - 2023. - № 2 (99). - 65-66 с.

6. Пассов Е. И., Кузовлева Н. Е. Урок иностранного языка. - М: Глосса-Пресс, 2010. - 640 с.

7. Петрусевич П. Ю. Формирование умений монологической и диалогической речи на иностранном языке у студентов медицинских вузов // Наука и Школа / Science and School № 6, - 2020. - с. 138 - 147.

8. Соловова Е. Н. Методика обучения иностранным языкам. 4-е издание. - М: Просвещение, -2006. - 242 с.

9. Татарина М. Н., Черемисинова Р. А., Груба Н. А., Хеберляйн Ф. А. Отбор и организация речевого материала для обучения студентов языкового факультета иноязычному говорению. Часть 1 // Перспективы науки и образования. - 2021. - № 6 (54). - С. 226-241.

10. Татарина М. Н., Гуляева В. С., Груба Н. А., Кирилловых А. А. Отбор и организация речевого материала для обучения студентов языкового факультета иноязычному говорению. Часть 2 // Перспективы науки и образования. - 2022. - № 1 (55). - С. 200-220.

11. Трубицина О. И. Методика обучения иностранному языку: учебник и практикум для вузов / О. И. Трубицина [и др.]; под редакцией О. И. Трубициной. — Москва: Издательство Юрайт, - 2024. - 384 с.

12. Царькова В.Б. Классификация опор в целях развития речевого умения / В.Б. Царькова // Проблемы коммуникативного метода обучения иноязычной речевой деятельности. - 1980. - 15 - 22 с.

13. Щукин А. Н. Методика преподавания иностранных языков: учебник для студ. учреждений высш. образования / А. Н. Щукин, Г. М.Фролова. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 288 с.

СОЗДАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КУРСА: ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ИЛИ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА

Невская Е.О.

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
Московская международная академия

Аннотация. В данной статье рассматриваются этапы создания образовательного курса, какие элементы должен содержать успешный учебный курс и чем проектирование обучения отличается от проектирования образовательного опыта. На основе анализа современных требований и потребностей в обучении автором были определены основные принципы создания курса и его основные этапы.

Ключевые слова: проект, разработка, проектирование, проектировочная деятельность, проектирование обучения, проектирование образовательного опыта, учебные цели, принцип модульности, ключевые фазы, оценивание программы

CREATING AN EDUCATIONAL COURSE: DESIGNING LEARNING OR DESIGNING AN EDUCATIONAL EXPERIENCE

E.O. Nevskaya

Moscow International Academy

Abstract. This article describes the stages of creating an educational course, what elements a successful educational course should contain and how the design of learning differs from the design of educational experience. Based on the analysis of modern requirements and needs in training, the author has identified the main principles of course creation and its main stages.

Keywords: project, elaboration, design, project design, design activities, design of learning, design of educational experiences, learning objectives, modularity principle, key phases, programme evaluation

В современном мире в связи с его изменчивостью, развитием новых технологий, и возникновением новых потребностей в обучении проблема проектирования обучения актуальна как никогда. Жизнь ускорилась, все быстро меняется, появилось много новых профессий – люди стали выбирать себе работу и менять ее на протяжении всей трудовой деятельности. Теперь повышение квалификации или переквалификация на совершенно другую профессию – неотъемлемая часть карьеры, способ повысить свою ценность и конкурентоспособность на рынке труда. Обучение из определенного этапа для молодежи превратилось

в постоянный процесс, сопровождающий нашу жизнь. В связи с этим нужно очень грамотно подходить к созданию образовательного курса учитывая все современные тенденции.

Образовательный курс — это структурированная программа обучения, которая помогает учащимся приобрести новые знания, навыки и компетенции. Проектирование образовательного курса — сложный процесс, который требует тщательного планирования, анализа потребностей целевой аудитории и выбора эффективных методов обучения. В этой статье мы рассмотрим основные этапы проектирования образовательного курса. Актуальность разработки обучающего курса заключается ещё и в том, что его реализация соответствует индивидуальному подходу в процессе обучения, который является наиболее желаемым в современном образовательном процессе [Воронова, 1999].

Необходимо также рассмотреть вопрос о проектировании образовательного опыта. Чем же он отличается от проектирования обучения? Проектирование обучения и проектирование образовательного опыта — это два разных подхода к организации учебного процесса.

Проектирование обучения фокусируется на разработке структуры и содержания учебных программ, выборе методов и технологий обучения, а также на оценке результатов обучения. Этот подход ориентирован на достижение конкретных образовательных целей и задач.

Проектирование образовательного опыта предполагает создание условий для активного и творческого взаимодействия участников образовательного процесса, развития их навыков и компетенций, формирования у них критического мышления и способности к самообучению. В этом подходе акцент делается на создании образовательной среды, которая способствует развитию личности и формированию уникального образовательного опыта каждого студента.

Таким образом, проектирование обучения направлено на разработку и реализацию образовательных программ, в то время как проектирование образовательного опыта сосредоточено на создании условий для развития индивидуальных способностей и качеств учащихся. Оба подхода важны для обеспечения качественного образования и достижения образовательных результатов.

Традиционно в нашей стране чаще используют подход проектирования обучения, где основной акцент делается на донесении информации до слушателей. Но в настоящее время именно проектирование опыта делает курс более успешным, так как опыт — это именно то, чего чаще всего не хватает слушателям, ведь как правило у них есть доступ к достаточному количеству информации. Согласно устному опросу, проведённому среди студентов 2 и 3 курсов Финансового университета, студенты неохотно посещают те предметы и курсы, в которых, по их мнению, нет практической направленности или в которых мало практики.

Слово проект переводится с латинского как «брошенный вперёд» и означает «процесс создания проекта — прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния» [Чернявская, 2024, с. 100]. Под современным

СЕКЦИЯ 2.

пониманием этого явления подразумевают ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленным требованием к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией.

Образовательное проектирование имеет три принципа:

1. Принцип модульности – проектирование курса должно состоять из модулей, то есть из завершённых целостных блоков, связанных между собой. В каждый модуль должны быть включены цели, задачи, содержание тем, информацию, которую должны освоить учащиеся, практические задания, вопросы и задания для самоконтроля [Ваганова, 2019].

2. Принцип динамического проектирования — это подход к разработке образовательных программ, который предполагает их постоянное обновление и адаптацию к изменяющимся условиям и потребностям учащихся. Этот принцип подразумевает не только проектирование учебных целей, но также и педагогических. Для следования этому принципу нужно учитывать инвариативную и вариативную составляющие. Инвариативная составляющая – это общее направление образовательной программы, её цель, а вариативная – возможные маршруты достижения целей, которые можно использовать по ситуации в зависимости от потребностей обучающихся [Чернявская, 2024, с. 105].

3. Принцип событийности – принцип, при котором занятие превращается в событие, то есть имеет жизненный смысл для учащегося [Щенников, 2002, с. 378]. Чтобы включить этот принцип в образовательный проект, помимо проектирования занятия нужно проектировать учебно-социально-профессиональную среду, где каждый слушатель курса может раскрыться как личность, проектировать контекст, в который включены задания курса, и учитывать, чтобы на занятиях обучающиеся могли реализовать основные виды деятельности образования: мышление, творчество, коммуникацию, рефлекссию.

Учитывая данные принципы можно приступать к разработке учебного курса. Для наиболее эффективного курса предлагается следовать следующим стадиям:

1. Анализ, определение целей и задач курса. Прежде чем начать проектирование курса, необходимо провести анализ образовательной ситуации, проанализировать исходные данные, такие как контекст, особенности и характеристики обучения и обучающихся, допустимые показатели уровня нагрузки, уровень цифровой грамотности и заинтересованности слушателей в обучении, определить цели и задачи курса [Смыслова, 2023, с. 33]. Цели курса должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени. Задачи курса должны соответствовать его целям и определять конкретные шаги, которые необходимо предпринять для их достижения.

2. Анализ целевой аудитории. Необходимо определить возраст, уровень подготовки, интересы и потребности потенциальных слушателей. Это поможет выбрать наиболее эффективные методы обучения и разработать материалы, которые будут интересны и полезны для целевой аудитории.

3. Составление плана и разработка структуры курса - базовая структура

учебного продукта с модулями и примерными уроками, выстроенными по определенной логике и в определенной последовательности. На основе плана можно прописывать отдельные уроки и наполнять курс материалом. Очень важным в этом пункте является идея результата, которого должны достигнуть обучающиеся. Это поможет наполнить курс той информацией и опытом, который нужен обучающемуся, и избежать излишней информации. Для этого нужно определить следующие результаты: главный результат курса – ожидаемый результат всего обучения, к которому должны прийти учащиеся в процессе освоения материала курса, что именно учащиеся должны будут знать/уметь или что сделают к окончанию курса; промежуточный результат курса – промежуточный результат обучения, который является неотъемлемой составной частью главного результата курса, из нескольких промежуточных результатов складывается главный результат; ЗУД (знания/умения/действия) – самая мелкая единица общей задачи (декомпозиция), определяющая состав одного или нескольких уроков. Это конкретные знания, умения или действия, из которых складывается промежуточный результат курса. Готовая расписанная декомпозиция задает рамки курса и позволяет четко отделить тот материал, который нужен для создания курса, от того материала, которым владеет преподаватель.

4. Подборка теоретического материала – это та основа, по которой обучающиеся будут выполнять практическую работу в дальнейшем. Теоретический материал на курсе обычно бывает в одном из четырех форматов:

а) Алгоритм/структура (пошаговая схема действий, конкретная техника, структура чего-либо).

б) Список/перечень (непоследовательные факторы, критерии, причины, действия, варианты и т. п.).

в) Типология (разделение по одному-четырем критериям, название/описание, значение/сравнение).

г) Правила (выполнения процесса, расчетов и т. п.). Теория всегда подбирается к конкретным ЗУД [Плотникова, 2022, с. 17]. Для овладения теорией также необходимы примеры. Примеры – это частный случай применения теории на практике. Они значительно облегчают понимание учениками теоретического материала, помогают быстрее усвоить материал и внедрить его в практику. Примеры на курсе могут быть как профессиональными, так и жизненными, бытовыми и иметь разные форматы (текст, аудио, видео, картинка). Желательно дать обучающемуся тот пример, с которым он чаще всего будет сталкиваться в своей профессиональной деятельности. Так как уровень обучающихся может быть разным, стоит продумать о дополнительном материале для тех, кто успешно осваивает основную программу.

5. Разработка практических заданий – важный элемент для того, чтобы обучающиеся могли закрепить теорию, применив её на практике, получили опыт использования знаний, и в случае ошибок, могли бы их исправить под контролем преподавателя. Большинство опрошенных студентов записываются на обучающиеся курсы в основном из-за их практической части. Важно

СЕКЦИЯ 2.

учитывать, что практические задания должны сопровождать весь курс. Если дать большое практическое задание только в конце обучающего курса, большинство обучающихся его не выполнят, поэтому важно давать хотя бы небольшие практические задания в конце каждого модуля.

6. Тестирование в образовательном курсе — это инструмент оценки знаний, умений и навыков учащихся. Оно помогает преподавателям определить уровень подготовки студентов, выявить пробелы в их знаниях и оценить эффективность учебного процесса. Тестирование может быть разных видов:

а) Входное тестирование: проводится в начале курса для определения начального уровня знаний учащихся. Это помогает преподавателю адаптировать учебный материал под потребности группы.

б) Рубежное тестирование проводят после изучения определённой темы или раздела курса. Его целью является проверка, насколько хорошо учащиеся усвоили материал.

в) Итоговое тестирование проводится по окончании курса или его этапа. Оно позволяет оценить общую успеваемость учащихся и их готовность к дальнейшему обучению.

7. Оценка эффективности курса. После завершения курса необходимо оценить его эффективность. Для этого можно использовать различные методы оценки, такие как анкетирование, тестирование, отзывы слушателей и анализ результатов [Смыслова, 2023, с. 39]. Важно дать оценку курса по трём параметрам:

а) эффективность программы, то есть насколько обучающимся удалось достигнуть целей и задач курса, были ли выбраны подходящие методы для его реализации;

б) сбалансированность учебного опыта, то есть насколько обучающий опыт был равномерным, удавалось ли вовлекать студентов в обучение на протяжении всего курса;

в) удовлетворённость обучающимися курсом, то есть насколько цели обучения совпали с целями и результатами самого ученика.

Также важно периодически проводить оценивание курса во время его прохождения, чтобы иметь возможность сделать изменения ещё до его окончания. Оценка курса поможет выявить его сильные и слабые стороны и внести необходимые изменения в будущем.

Успешный обучающий курс означает, что слушатель не просто получает новые знания, но и может применять их с пользой. Проектирование образовательного опыта — это процесс создания эффективной и привлекательной образовательной среды, которая способствует развитию навыков, знаний и компетенций учащихся. Образовательные программы должны быть направлены на развитие конкретных навыков и компетенций, давать обучающимся необходимый учебный опыт, которые востребованы в современном обществе. Образовательный процесс должен быть интерактивным и практико-ориентированным, чтобы учащиеся могли применять полученные знания и навыки в реальных ситуациях.

Список литературы

1. Ваганова О. И., Алешугина Е. А., Максимова К. А. Проектирование электронных учебных курсов // АНИ: педагогика и психология. 2019. №3 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-elektronnyh-uchebnyh-kursov> (дата обращения: 09.10.2024).
2. Воронова Т. А. Проектирование лекционного курса в личностно-ориентированном обучении в вузе (на примере педагогических дисциплин) // ИТС. 1999. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-lektsionnogo-kursa-v-lichnostno-orientirovannom-obuchenii-v-vuze-na-primere-pedagogicheskikh-distiplin> (дата обращения: 10.10.2024).
3. Дирксен Д. Искусство обучать: как сделать любое обучение нескудным и эффективным, М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017, 312 с.
4. Плотникова А. В. Как создать свой онлайн-курс, или Сам себе методолог, М.: «Автор», 2022, 99 с.
5. Смыслова С. Проектирование образовательного опыта, М, EDU, 2023, 320 с.
6. Чернявская А. Г. Андрагогика,, М.: Юрайт, 2024, 174 с.
7. Щенников С. А. Открытое дистанционное образование, М: Наука, 2002, 527 с.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ К
ПРИМЕНЕНИЮ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ**

Пузиков Д.В.

Московская международная академия

Аннотация. В статье исследуется готовность преподавателей вузов к использованию дистанционных образовательных технологий в учебном процессе. Целью исследования является изучение факторов, напрямую влияющих на готовность преподавателей. В исследовании приняли участие 70 преподавателей. Результаты показали, что готовность преподавателей к интеграции дистанционных технологий зависит от пола, возраста и стажа их педагогической деятельности. Молодые преподаватели более адаптивны к изменениям. В статье также подчеркнута важность материально-технической поддержки администрации учебных заведений, а также систематическое обучение преподавателей современным дистанционным образовательным технологиям.

Ключевые слова: готовность, адаптация, дистанционные образовательные технологии, цифровые инструменты, преподаватель.

**PRACTICAL STUDY OF THE READINESS OF TEACHERS OF HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO APPLY DISTANCE TECHNOLOGIES
IN TRAINING**

D.V. Puzikov

Moscow International Academy

Abstract. The article examines the readiness of university teachers to use distance learning technologies in the educational process. The purpose of the study is to examine factors that directly influence teacher readiness. 70 teachers took part in the study. The results showed that the readiness of teachers to integrate distance technologies depends on gender, age and experience in their teaching activities. Young teachers are more adaptable to change. The article also emphasizes the importance of material and technical support for the administration of educational institutions, as well as systematic training of teachers in modern distance educational technologies.

Keywords: readiness, adaptation, distance learning technologies, digital tools, teacher.

Введение

В настоящее время значительный рост возможностей в области информационных технологий породил существенное изменение в образовательном секторе. За последнее десятилетие классические формы освоения учебных программ стали заменяться все более новыми средствами дистанционного обучения [3, с. 334].

Однако не стоит забывать и о роли человеческого фактора в обучении, а именно о готовности научно-педагогических работников к применению дистанционных образовательных технологий в своей преподавательской деятельности.

Ряд исследований показал, что преподаватели сталкиваются с определёнными проблемами в дистанционном обучении, такими как технические трудности, сложности в создании педагогического контента, а также недостаточная поддержка руководства учебного заведения.

Несмотря на имеющиеся исследования в области изучения готовности преподавателей к использованию дистанционных технологий при реализации учебного материала, существует дополнительная необходимость более детально проанализировать уникальные особенности адаптации профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений к применению дистанционных образовательных технологий.

Таким образом, целью написания научно-практической статьи является более детальное изучение готовности преподавателей вузов к дистанционному обучению, а также определение конкретных факторов, влияющих на исследуемое явление.

Задачи:

- Изучить теоретические основы готовности преподавателей вузов к применению дистанционных технологий в обучении.
- Провести практическое исследование среди преподавателей.
- Проанализировать полученные результаты.
- Подвести итоги проведенного исследования.

Основная часть

При рассмотрении теоретических аспектов готовности профессорско-преподавательского состава к внедрению дистанционных технологий в образовательный процесс необходимо, во-первых, изучение понимания преподавателями специфики и возможностей дистанционного обучения. Ключевым моментом является осознание важности дистанционных технологий, как для студентов, так и для преподавателей. Современные инструменты освоения учебных программ с помощью информационных технологий включают различные учебные платформы и образовательные ресурсы. Те преподаватели, которые понимают всю глубину данного аспекта, зачастую легче приспосабливаются к новым реалиям современного образования и склонны к экспериментам с техническими методами обучения.

Также немаловажным аспектом является степень информационной грамотности преподавателей, ведь навыки работы с определенными образовательными ресурсами, умение создавать цифровой образовательный контент, вести вебинары и он-лайн семинары требуют от преподавателя определенных профессиональных знаний и умений [1, с. 35]. Все это приводит к необходимости создания на базе высших учебных заведений специализированных курсов повышения квалификации для педагогов, непосредственно связан-

Секция 2.

ных с разработкой и реализацией учебных программ с применением дистанционных образовательных технологий.

Далее необходимо рассмотреть и психологические особенности готовности преподавателей к дистанционному обучению, так как для многих педагогов переход к новым технологиям приводит к появлению тревожности, которая переходит в определенную степень стресса. Эффективному использованию современных образовательных технологий и инструментов может помешать страх преподавателя потерять контакт с учебной группой. Боязнь определенных технических, независящих от самого преподавателя, неполадок, неуверенность в своих силах зачастую препятствует применению цифровых технологий в образовательной деятельности [2, с. 88]. Основным способом преодоления психологических барьеров является поддержка администрации учебного заведения, коллег, а также студентов, заинтересованных в постоянно развивающихся образовательных ресурсах.

Еще одним важным аспектом в формировании готовности преподавателя к дистанционным технологиям обучения является техническое обеспечение учебного процесса [6, с. 36]. Администрация высшего учебного заведения должна заботиться не только о материально-техническом оснащении компьютерных и учебных аудиторий, но и предоставлять доступ преподавателям к современным образовательным платформам и обеспечивать техническую поддержку учебного процесса со стороны IT-отделов.

Исследования в области дистанционного обучения показывают, что эффективное применение современных инструментов образовательных технологий требует комплексного подхода, содержащего личностные и психологические характеристики преподавателя, его информационную грамотность, осознание всеми участникам образовательного процесса важности интеграции дистанционных технологий в обучение, техническую поддержку учебной деятельности со стороны администрации [7, с. 38].

Таким образом, готовность профессорско-преподавательского состава к использованию дистанционных технологий в обучении является разносторонним фактором, требующим определенного внимания не только самих педагогов, но и руководителей высших учебных заведений. Организация и поддерживание комфортной образовательной среды для преподавателей оказывает существенное влияние на эффективность и качество современного обучения с применением дистанционных технологий в образовательных учреждениях [4, с. 89].

Практическое исследование готовности преподавателей высших учебных заведений к применению дистанционных технологий в обучении проводилось с участием 70 преподавателей из разных высших учебных заведений г. Калининграда. Для получения более точных и объективных результатов исследования было выбрано одинаковое количество мужчин и женщин. Для сохранения конфиденциальности информации о респондентах опросник являлся анонимным.

В качестве методики исследования был предложен специализированный опросник, содержащий следующие группы вопросов:

- Стандартные вопросы с выбором одного правильного ответа.
- Вопросы с вариантами ответа «да» или «нет».
- Вопросы, требующие написания ответа на них в письменном виде.

Основная доля вопросов направлена на выявление самостоятельной оценки готовности каждого преподавателя к применению современных технологий обучения.

На первом этапе эмпирического исследования необходимо проанализировать личностные характеристики испытуемых, которые также могут существенно сказываться на готовности преподавателей применению в образовательный процесс дистанционных технологий (табл. 1).

Представленная таблица состоит из анализа численность и структуры исследуемого профессорско-преподавательского состава по полу возрасту и стажу педагогической деятельности.

Таблица 1

Анализ личностных характеристик респондентов

Характеристика	Мужчины, чел.	Женщины, чел.	Мужчины, %	Женщины, %
Возраст респондентов				
младше 30 лет	6	4	17,1	11,4
от 31 до 40	13	15	37,1	42,9
от 41 до 50	8	10	22,9	28,6
от 51 до 60	6	4	17,1	11,4
старше 61	2	2	5,7	5,7
Итого	35	35	100,0	100,0
Стаж педагогической деятельности				
до 10 лет	6	10	17,1	28,6
от 11 до 20	15	10	42,9	28,6
21 до 30	8	7	22,9	20,0
от 30 до 40	4	6	11,4	17,1
свыше 41	2	2	5,7	5,7
Итого	35	35	100	100

Согласно поведенному анализу можно сделать следующие выводы. Возраст большинства респондентов составляет от 31 до 40 лет (37,1% мужчин и 42,9% женщин). Из числа опрашиваемых преподавателей только 4 человека старше 60 лет (2 мужчины и 2 женщины). В целом можно сказать, что распределение возраста исследуемых мужчин и женщин примерно одинаковое. Также следует отметить, что большинство респондентов имеют стаж педагогической деятельности от 11 до 20 лет (42,9% мужчин и 28,6% женщин). Меньше всего респондентов с опытом работы в образовательных учреждениях свыше 40 лет (5,7% как среди мужчин, так и среди женщин).

СЕКЦИЯ 2.

Таким образом, в исследовании готовности преподавателей к применению дистанционных технологий в образовательный процесс преобладают респонденты в возрасте от 31 до 40 лет с опытом педагогической деятельности от 11 до 20 лет.

Далее проводится анализ результатов эмпирического исследования готовности респондентов к интеграции дистанционных технологий в их педагогическую деятельность.

Для начала исследовалась самостоятельная оценка преподавателей уровня знаний и уверенности в использовании дистанционных технологий (рис. 1).

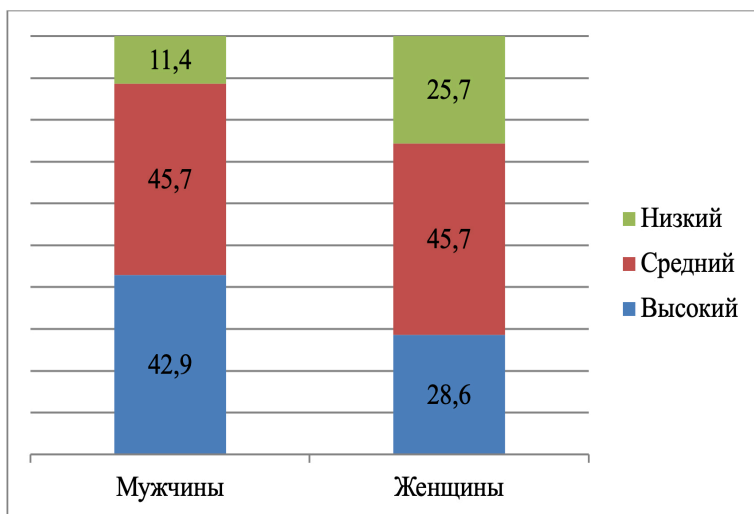


Рисунок 1 – Уровень знаний и уверенности в использовании дистанционных технологий

Результаты показали, что 35,7% респондентов оценивают свои знания как высокие, 48,6% - как средние и 15,7% - низкие. Также стоит отметить, что мужчины-педагоги более уверены в использовании современных цифровых методов обучения. Высокую оценку уровня знаний в изучаемой области отметили 15 человек или 42,9% опрошенных мужчин, в то время как женщин - только 10 человек или 28,6%. Важную роль в оценке степень знаний в области применений дистанционных технологий играет стаж работы исследуемых педагогов. Опытные преподаватели более уверены в своих знаниях (стаж от 20 лет), тогда как респонденты с небольшим стажем выражают волнение и неопределенность в данном вопросе.

Далее преподаватели отвечали на вопрос «Как вы считаете, насколько дистанционные технологии могут повлиять на качество обучения» (рис. 2). Ответы разделились следующим образом.

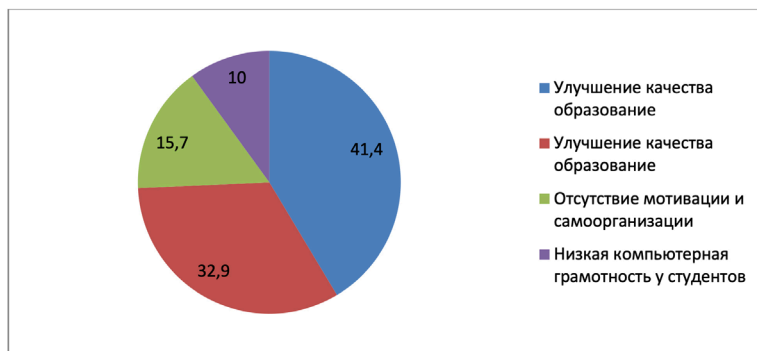


Рисунок 2 – Влияние дистанционных технологий на качество образования студентов

1. Дистанционные технологии могут улучшить качество образования. Такой ответ встречается у 41,4% опрошенных респондентов. Преподаватели отмечают, что такой вид освоения учебных дисциплин особенно полезен для студентов из отдаленных районов, а также для студентов с ограниченными возможностями.

2. 32,9% опрошенных считают, что дистанционные технологии могут уменьшить взаимодействие преподавателей и студентов, снизить качество образования в вузе, а также ухудшить социальное развитие студентов.

3. 15,7% опрошенных преподавателей отметили, что у студентов очной формы обучения, занимающихся дистанционно, практически отсутствует мотивация и самоорганизация, однако, стоит отметить, что у студентов заочно формы обучения, где в основном обучаются работающие студенты старшего возраста, наоборот, дистанционные технологии положительно влияют на освоение материала.

4. И наконец, 10 % респондентов выявили недостаточные умение и навыки владения современными дистанционными образовательными технологиями у студентов, что в свою очередь мешает освоению материала с использованием цифрового обучения.

Далее респонденты отвечали на вопрос «Готовы ли вы адаптировать свои учебные материалы к онлайн формату?» (табл. 2).

Таблица 2

Готовность адаптировать учебные материалы к онлайн-формату

Возраст	Готовы, %		Не готовы, %	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
до 30 лет	83,3	75	16,6	25
от 31 до 50 лет	85,7	64	14,3	36
старше 61 года	60	54,3	40	45,7

Согласно полученным данным можно сделать следующий вывод. 83,3% мужчин и 75% женщин младше 30 лет легко согласились адаптировать свои рабочие программы под современные методы дистанционного обучения.

Секция 2.

Это связано с хорошими знаниями и навыками компьютерной грамотности и привычками работать с цифровыми ресурсами.

Готовность среди мужчин и женщин преподавателей в возрасте от 31 до 50 лет практически одинаковая – выше средней. У мужчин данный показатель составил 85,7%, женщин – 64%. Большинство респондентов имеет опыт использования информационных ресурсов, достаточный стаж педагогической деятельности и техническую возможность адаптации к дистанционным технологиям, однако у женщин присутствует страх перед изменениями и новшествами.

В возрасте старше 50 лет только 57,1% профессорско-преподавательского состава согласен интегрировать дистанционные технологии в свой учебный процесс. Респонденты данной возрастной категории имеют большой стаж педагогической деятельности и все же больше предпочитают традиционные методы освоения дисциплин.

Таким образом, готовность адаптировать свои учебные материалы к цифровым технологиям в значительной степени зависит от возраста и стажа педагогической деятельности опрошенных преподавателей. Стоит также отметить, что мужчины более склонны к изменениям, чем женщины. Молодые педагоги более открыты к новым изменениям, в то время как преподаватели в возрасте с большим опытом работы показывают сопротивление к новым технологическим тенденциям в образовании. Такие результаты исследования свидетельствуют о необходимости организации и проведения программ повышения квалификации в области эффективности дистанционных образовательных технологий среди преподавателей разных возрастов.

На следующем этапе преподаватели отмечали уровень поддержки руководства и учебно-методических отделов в области использования дистанционных образовательных технологий. Большинство респондентов (85,7%) вне зависимости от пола, возраста и стажа работы отметили высокий уровень материально-технической оснащенности учебных классов, доступности информационных ресурсов для преподавателей и студентов, что является положительным фактором для определения готовности педагогического состава к применению дистанционных технологий в образовательном процессе.

Выводы

Проведенное эмпирическое исследование выявило ряд интересных аспектов, касающихся уровня знаний, уверенности и готовности преподавателей к внедрению дистанционных методов обучения.

Готовность преподавателей к интеграции дистанционных технологий в образовательный процесс непосредственно зависит от пола, возраста и стажа педагогической деятельности опрашиваемых респондентов. Молодые преподаватели более адаптивны к изменениям и готовы к внедрению новых технологий, в то время как опытные педагоги склонны к консерватизму и традиционным методам обучения. Мужчины-преподаватели показали более высокую степень готовности к применению современных цифровых методов

обучения, чем женщины. Это связано с тем, что мужчины получают более ранний опыт работы с технологиями, имеют более высокий уровень технической грамотности и мотивации к саморазвитию, они более склонны к изменениям, чем женщины.

Согласно полученным результатам следует, что для эффективного внедрения дистанционных ресурсов в образовательную деятельность необходима не только самостоятельная готовность преподавателей, но и систематическое улучшение знаний, навыков педагогов. Регулярное обучение и поддержка со стороны администрации высших учебных заведений повлияет на качество подготовки и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава в области использования современных цифровых технологий [5, с. 92].

Полученные результаты исследования могут быть использованы для разработки теоретических моделей, объясняющих готовность преподавателей к применению дистанционных технологий в обучении.

Прикладное значение проведенного исследования заключается в создании условий, необходимых для эффективного внедрения дистанционных образовательных технологий в учебный процесс, а также направленных на повышение квалификации и технической грамотности преподавателей высших учебных заведений.

Список литературы

1. Боровкова М.В. Роль преподавателя в организации дистанционного обучения / М.В. Боровкова // Международный научно-исследовательский журнал.- 2022. - №5 (119). С. 35-39. - URL: <https://research-journal.org/archive/5-119-2022-may/rol-prepodavatelya-v-organizacii-distancionnogo-obucheniya> (дата обращения: 20.09.2024).
2. Воронцова А. В., Воронцов Д. Б., Самохвалова А. Г., Тихомирова Е. В., Вишневская О. Н. Анализ методической готовности преподавателя вуза к дистанционному обучению // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 5 (116). С. 88-99 (дата обращения: 25.09.2024).
3. Пузиков Денис Владимирович, Позднякова Ирина Робертовна Сопоставление эффективности различных видов очно-заочного обучения в вузах на основе педагогических измерений остаточных знаний // Современное педагогическое образование. 2024. №5. С.333-338 (дата обращения: 27.09.2024).
4. Пучкова Е. Б., Темнова Л. В., Сорокоумова Е. А., Чердымова Е. И. Готовность преподавателей вузов к дистанционной работе в период пандемии COVID-19 // Перспективы науки и образования. 2020. № 6 (48). С. 89-102. (дата обращения: 28.09.2024)
5. Сеткова, И. Н. Новые роли педагога в условиях дистанционного обучения / И. Н. Сеткова, А. К. Лукина, М. А. Волкова // Непрерывное образование: XXI век. – 2021. – Вып. 1 (33). С.92-102. (дата обращения: 26.09.2024)

Секция 2.

6. Фоменко С. Л., Фролов Ю. Н. Готовность педагогов к реализации образовательного процесса в условиях цифровизации образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 3 (11). С. 36–50. (дата обращения: 29.09.2024).
7. Формирование готовности у будущих педагогов к интерактивному взаимодействию в образовательной деятельности Вестник практической психологии образования 2023. Том 20. № 1. С. 38–45(дата обращения: 01.10.2024).

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Усачев Е.В.

Московская международная академия

Аннотация. В данной статье рассматриваются методические основы совершенствования цифровых компетенций преподавателя английского языка.

Ключевые слова: современные технологии, подготовка преподавателей английского языка, цифровые компетенции, компоненты цифровых компетенций.

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF ENHANSING DIGITAL COMPETENCES OF AN ENGLISH LANGUAGE TEACHER

Usachev E.V.

Moscow International Academy

Abstract. This article discusses issues related to the enhancing of digital competences of an English language teacher.

Keywords: modern technologies, English language teacher training, digital competences, components of digital competences..

В современном образовательном пространстве цифровые технологии играют все более значимую роль, что ставит перед преподавателями английского языка новые задачи по развитию своих цифровых компетенций. В данной статье рассматриваются методические основы совершенствования цифровых компетенций преподавателя английского языка в контексте цифровизации образования.

Цифровая компетентность преподавателя английского языка представляет собой совокупность специальных компетенций, позволяющих успешно интегрировать цифровые технологии в процесс обучения иностранному языку, развивать коммуникативные умения учащихся и формировать поликультурную языковую личность в условиях постоянно развивающейся образовательной среды. Это определение подчеркивает комплексный характер цифровой компетентности, охватывающий как технологические навыки, так и педагогические аспекты их применения.

Цифровая компетентность включает в себя следующие ключевые компоненты: технический компонент, информационно-организационный компонент, коммуникационный компонент, гносеологический компонент, мотивационно-ценностный компонент, деятельностно-технологический компонент, результативно-рефлексивный компонент и предметно-специфический компонент.

Секция 2.

Технический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя следующие ключевые аспекты: владение цифровыми устройствами, работу с программным обеспечением, использование онлайн-ресурсов, создание и редактирование цифрового контента, работа с системами управления обучением (LMS), проведение онлайн-занятий, использование мобильных приложений, работу с цифровыми инструментами оценивания, обеспечение информационной безопасности, адаптацию к новым технологиям.

Важно отметить, что технический компонент цифровой компетентности тесно связан с методическими навыками. Преподаватель должен не только уметь использовать цифровые инструменты, но и понимать, как эффективно интегрировать их в процесс обучения английскому языку для достижения конкретных образовательных целей.

Информационно-организационный компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка играет ключевую роль в эффективном использовании цифровых технологий в образовательном процессе. Этот компонент включает в себя следующие аспекты: поиск и оценку цифровой информации, организацию цифровой информации, управление цифровой информацией, анализ и интерпретацию цифровых данных, создание и адаптацию цифрового контента, соблюдение авторских прав, обеспечение информационной безопасности, управление цифровой идентичностью.

Развитие информационно-организационного компонента цифровой компетентности позволяет преподавателю английского языка эффективно управлять цифровыми ресурсами, создавать качественные учебные материалы и обеспечивать безопасную и продуктивную цифровую образовательную среду для студентов.

Коммуникационный компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка играет ключевую роль в эффективном взаимодействии со студентами и коллегами в цифровой среде. На основе предоставленных источников, можно выделить следующие аспекты этого компонента: эффективное использование цифровых каналов коммуникации, организацию онлайн-взаимодействия со студентами, способность проводить эффективные онлайн-занятия, поддерживая вовлеченность и мотивацию студентов, эмоциональный аспект коммуникации, асинхронную коммуникацию, преодоление коммуникационных барьеров, профессиональное сетевое взаимодействие, цифровой этикет, межкультурную коммуникацию в цифровой среде, адаптацию коммуникационных стратегий.

Развитие коммуникационного компонента цифровой компетентности позволяет преподавателю английского языка создавать эффективную и комфортную среду для обучения, поддерживать высокий уровень вовлеченности студентов и преодолевать ограничения, связанные с отсутствием физического присутствия в классе.

Гносеологический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя знания и понимание цифровых технологий, их применения в образовательном процессе и их влияния на обучение и

преподавание. Данный компонент охватывает несколько ключевых аспектов: понимание цифровых технологий и их возможностей, знание методик интеграции цифровых технологий в обучение, критическое мышление и оценку цифровых ресурсов, знание принципов информационной безопасности и этики, постоянное обновление знаний и навыков.

Гносеологический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка является фундаментальной основой для эффективного использования цифровых технологий в образовательном процессе. Он включает в себя глубокие знания о цифровых инструментах, методиках их интеграции, критическом анализе и оценке цифровых ресурсов, принципах информационной безопасности и этики, а также готовность к постоянному профессиональному развитию. Развитие этого компонента позволяет преподавателю создавать эффективную и безопасную цифровую образовательную среду, способствующую достижению высоких образовательных результатов.

Мотивационно-ценностный компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка играет ключевую роль в эффективном применении цифровых технологий в образовательном процессе. Этот компонент включает в себя следующие аспекты: осознание значимости цифровых технологий, внутреннюю мотивацию к использованию цифровых технологий, ценностное отношение к цифровой образовательной среде, готовность к преодолению трудностей, этическое использование цифровых технологий, открытость к обмену опытом, ориентацию на непрерывное обучение, критическое отношение к цифровым технологиям и ориентацию на результат.

Развитие мотивационно-ценностного компонента цифровой компетентности позволяет преподавателю английского языка не только эффективно использовать цифровые технологии, но и постоянно совершенствовать свои навыки, адаптироваться к новым технологическим вызовам и создавать инновационную образовательную среду для своих студентов.

Деятельностно-технологический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя практические навыки и умения, необходимые для эффективного использования цифровых технологий в образовательном процессе. Этот компонент охватывает несколько ключевых аспектов: применение цифровых технологий в учебной деятельности, организацию и проведение онлайн-занятий, использование систем управления обучением (LMS), адаптацию учебного процесса к цифровой среде, создание и управление цифровыми образовательными ресурсами, обеспечение информационной безопасности и цифровой грамотности, а также оценку и анализ эффективности использования цифровых технологий.

Деятельностно-технологический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя широкий спектр навыков и умений, необходимых для эффективного использования цифровых технологий в образовательном процессе. Этот компонент позволяет преподавателю создавать и использовать цифровые ресурсы, организовывать онлайн-занятия, адаптировать

Секция 2.

учебный процесс к индивидуальным потребностям студентов и обеспечивать безопасность и эффективность использования цифровых технологий в обучении.

Развитие деятельностно-технологического компонента цифровой компетентности является ключевым фактором для повышения качества образования и подготовки студентов к использованию английского языка в современном цифровом мире.

Результативно-рефлексивный компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя способность оценивать эффективность применения цифровых технологий и корректировать свою деятельность на основе этой оценки. Этот компонент можно детализировать следующим образом: оценка эффективности цифровых инструментов, рефлексия собственной цифровой практики, мониторинг прогресса студентов, адаптация и корректировка методов, обратная связь от студентов, самооценка и профессиональное развитие, обмен опытом и лучшими практиками, а также исследовательский подход.

Развитие результативно-рефлексивного компонента позволяет преподавателю английского языка постоянно совершенствовать свои методы работы с цифровыми технологиями, адаптироваться к новым вызовам и обеспечивать высокое качество обучения в цифровой среде.

Предметно-специфический компонент цифровой компетентности преподавателя английского языка включает в себя умения и навыки, непосредственно связанные с использованием цифровых технологий для обучения английскому языку. На основе предоставленных источников и общего понимания темы, можно выделить следующие ключевые аспекты: цифровую лингвистическую компетентность, интеграцию цифровых технологий в обучение аспектам языка, развитие коммуникативных навыков с помощью цифровых технологий, создание цифрового контента для обучения английскому языку, использование специализированных цифровых инструментов, организация проектной деятельности с использованием цифровых технологий, развитие межкультурной компетенции, адаптацию цифровых технологий к различным форматам обучения, а также оценку языковых компетенций с помощью цифровых инструментов.

Развитие предметно-специфического компонента цифровой компетентности позволяет преподавателю английского языка эффективно интегрировать цифровые технологии в процесс обучения, повышая его качество и адаптируя к современным требованиям цифрового общества.

Интеграция цифровых технологий в учебный процесс обучения английскому языку представляет собой комплексный подход, направленный на повышение эффективности и качества образования. Основываясь на предоставленных источниках, можно выделить следующие ключевые аспекты этого процесса:

1. Использование разнообразных цифровых инструментов: применение электронных словарей, онлайн-лекций, веб-ресурсов и других ИТ-технологий для обогащения учебного процесса.

2.Создание цифровой образовательной среды: формирование виртуального пространства, которое позволяет моделировать различные ситуации использования английского языка и создавать интерактивные учебные материалы.

3.Персонализация обучения: использование цифровых технологий для адаптации учебного процесса к индивидуальным потребностям и уровню владения языком каждого студента.

4.Развитие новых форматов обучения: внедрение инновационных подходов, таких как геймификация, проектное обучение и «перевернутый класс», с использованием цифровых технологий.

5.Повышение мотивации и вовлеченности студентов: применение цифровых инструментов для создания увлекательного и интерактивного учебного контента, стимулирующего активное участие в процессе обучения.

6.Расширение доступа к аутентичным материалам: использование цифровых ресурсов для предоставления студентам доступа к актуальным аутентичным текстам, аудио- и видеоматериалам на английском языке.

7.Развитие цифровой грамотности: интеграция задач по развитию цифровых навыков студентов в процесс обучения английскому языку.

8.Создание кейсов цифровых ресурсов: формирование у будущих преподавателей английского языка компетенций по выбору и использованию цифровых инструментов для решения конкретных образовательных задач.

9.Адаптация к многоуровневому обучению: использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) для работы со студентами, имеющими разный уровень владения английским языком.

10.Интеграция с профильными дисциплинами: совместная работа с профилирующими кафедрами университетов для создания специализированных цифровых ресурсов, направленных на развитие профессионально-ориентированных языковых навыков.

Важно отметить, что интеграция цифровых технологий требует не только технической подготовки преподавателей, но и пересмотра методических подходов к обучению английскому языку. Это включает в себя разработку новых стратегий оценивания, управления групповой динамикой в онлайн-среде и создания эффективных цифровых учебных материалов.

Таким образом, интеграция цифровых технологий в процесс обучения английскому языку представляет собой многогранный процесс, который открывает новые возможности для повышения качества образования и подготовки студентов к использованию языка в современном цифровом мире.

Список литературы

1. Авилкина И. Н. Цифровая грамотность преподавателя иностранного языка в онлайн-эпоху: Формирование и развитие// Вестник СИБИТа. 2021. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-gramotnost-prepodavatelya-inostrannogo-yazyka-v-onlayn-epohu-formirovanie-i-razvitie>

СЕКЦИЯ 2.

2. Ковчур, С. А. Формирование цифровых компетенций преподавателей в условиях реализации программы повышения квалификации // Вестник Минского государственного лингвистического университета 2020. №6. URL: https://tsutmb.ru/nauka/internet-konferencii/2020/09112020_prepodavatel/6/Kovchur.pdf

3. В. К. Сумароков, А. В. Станкевич, Е. М. Таршилова. Цифровая компетенция педагога // Педагогическое мастерство : материалы XVI Междунар. науч. конф. (г. Казань, ноябрь 2021 г.). — Казань: Молодой ученый, 2021. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/405/16733/>

4. Тараненко И.А. К проблеме цифровой компетентности преподавателя иностранного языка // Современные проблемы науки и образования 2021. №5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31100>

5. Шефиева, Э. Ш., Бессарабова, О. Н. Формирование цифровых компетенций преподавателей иностранного языка // Современное педагогическое образование 2023. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tsifrovyyh-kompetentsiy-prepodavateley-inostrannogo-yazyka>

СЕКЦИЯ 3

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

**АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ РЕПЕРТУАРНЫХ РЕШЕТОК
КЕЛЛИ В СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ ЛИЧНОСТИ**

Болдырев Д.В.

Московская международная академия

Аннотация. В статье исследуется, в какой мере техника репертуарных решеток, основанная на теории персональных конструкторов Келли, может быть актуальна в настоящее время. Описаны философские предпосылки к созданию метода, включая конструктивизм, прагматизм и феноменологию, проведен обзор дисциплин, в которых достигнут значительный прогресс к настоящему времени. Перечислен прогресс в когнитивной, социальной, клинической психологии и педагогике, связанный с использованием техники репертуарных решеток.

Ключевые слова: Келли, репертуарные решетки, персональные конструкторы, феноменология, конструктивизм, прагматизм, личность.

**THE CONTINUING RELEVANCE OF GEORGE KELLY'S REPERTORY
GRID TECHNIQUE IN PERSONALITY STUDIES**

Boldyrev D.V.

Moscow International Academy

Abstract. The article explores the extent to which repertory grid technique based on Kelly's personal constructs theory may be relevant today. The philosophical background to the method, including constructivism pragmatism and phenomenology, is described, and a review of the disciplines in which significant progress has been made to date is given. Progress in cognitive psychology, social psychology, clinical psychology and educational science is described that is related to the use of repertory grid technique.

Keywords: Kelly, personal constructs, repertory grid, phenomenology, constructivism, pragmatism, personality.

Репертуарные решетки Келли

Технология репертуарных решеток была разработана Келли вместе в рамках более общей теории персональных конструкторов, в которой индивид представлен как «ученый», использующий когнитивные структуры для предсказания и объяснения собственного опыта [6]. В частности, по Келли используются конструкторы, имеющие два полюса, отражающие измерения схожести и контраста, по которым опыт категоризируется. Данные конструкторы служат рамкой, через которые человек воспринимает события, что формирует базис для его поведения и личности.

Философские основания работ Келли включают себя прагматизм, конструктивизм и феноменологию. Прагматизм следует из работ Джеймса,

согласно которому идеи направляют действия для решения стоящих перед человеком проблем [9]. Прагматический метод интерпретирует их через призму возможных практических последствий. Схожая прагматика предполагается за использованием индивидом конструктов, которые аналогично задают индивиду рамку решения стоящих перед ним задач.

Конструктивизм, другая психологически-философская школа в основе работ Келли, основания которой можно проследить от Жана Пиаже [7], придерживается взгляда, что реальность активно конструируется индивидом. В контексте взгляда теории персональных конструктов и ее практического инструмента – репертуарных решеток – личность не является неизменным набором черт, а активно формируется и модифицируется посредством персональной интерпретации опыта. Репертуарные решетки же представляют собой способ исследования и установления этих персональных интерпретаций опыта [6].

Феноменология же с акцентом на субъективный опыт также сыграла важную роль в формировании теорий Келли и методики репертуарных решеток. Работы Келли объединяет с феноменологией акцент на понимании индивидуального опыта человека. Фокусируясь на уникальных конструктах, не сопоставимых с конструктами других, которые люди используют для интерпретации собственного опыта, репертуарные решетки позволяют исследователю ухватить нюансы субъективного опыта и исследовать личность изнутри [2].

Актуальность репертуарных решеток Келли в современных исследованиях личности

Подход Келли к исследованию личности – техника репертуарных решеток – сохраняет свою актуальность сегодня. Со времен, когда теория Келли была предложена в середине 20 века, психология развивалась, включая все больше и больше когнитивных компонентов, подкрепляя конструктивистский подход к изучению психики. Гибкость инструмента Келли и способность через репертуарные решетки раскрывать уникальные когнитивные паттерны сделала их исключительно полезными в нескольких областях когнитивной психологии, клинической психологии, социальной психологии и педагогике.

В когнитивной и клинической психологии репертуарные решетки позволяют получить доступ к структуре личностных смыслов и когнитивному процессу, лежащему в основе структуры личности. Келли изначально разработал технику для исследования того, каким образом люди воспринимают схожести и различия между значительными элементами собственного личного опыта, такими как другие люди, события, объекты. Техника репертуарных решеток позволяет отразить данные конструкты, раскрыв таким образом когнитивные структуры, влияющие на эмоциональный отклик и на поведение. А способность обнаружить индивидуальные различия в когнитивных структурах сделала репертуарные решетки помощником в терапевтической работе, позволив пациенту обнаружить неадаптивные паттерны мыслительной деятельности. Через обнаружение этих

СЕКЦИЯ 3.

паттернов и конструкторов, находящихся за ними, терапевт способен помочь пациенту реструктурировать конструкторы и адаптировать поведение [1, 2, 3, 5].

В целом же репертуарные решетки нашли свое применение в множестве областей: исследование когнитивного профиля пациентов с депрессией и тревожным расстройством в клинической психологии, исследование социального восприятия с социальной психологии, концепции себя и другого в межличностных отношениях, исследования культурных различий. Способность техники репертуарных решеток раскрывать скрытые социальные и внутриспсихические измерения оказалась в этих областях неоценимой в определении того, каким образом люди формируют впечатления, поддерживают социальные связи, как проявляется их культурный бэкграунд, особенно в кросс-культурном контексте [10].

В психологии образования репертуарные решетки оказались подходящим методом для понимания когнитивной структуры обучающихся процессов студентов. Техника репертуарных решеток позволяет исследователям сопоставить конструкторы студентов, связанных с обучением, мотивацией, эффективностью, предлагая инсайты в то, каким образом эти конструкторы влияют академическую успеваемость и вовлеченность [8]. Определив нужные конструкторы, работники системы образования имеют возможность адресовать конкретные убеждения, влияющие на процесс получения знаний.

Возможность же компьютеризированного использования техники репертуарных решеток позволяет ускорить отдачу от подобных исследований и упростить их использование.

Заключение

Техники репертуарных решеток Келли сохраняют свою актуальность в современных исследованиях личности, имея при этом глубокие философские корни в прагматизме, феноменологии и конструктивизме. Гибкость данной техники и ее способность разворачивать уникальный способ, которым индивид организует свой опыт, позволяют использовать теорию Келли в различных областях знаний о человеке и его личности, будь это когнитивная психология, клиническая, социальная или же педагогические науки. Во всех перечисленных областях техники репертуарных решеток представляет собой функциональную методологию для исследования личностного опыта индивида и его когнитивных структур.

И хотя по сей день теория Келли кем-то воспринимается как радикальная [4], по мере развития исследований личности, по мере роста способности данных исследований вбирать в себя различные подходы, в том числе опирающиеся на уникальность человеческого опыта, репертуарные решетки могут стать тем мостом, который соединит традиционные для психологии статистические подходы и полученные посредством их когнитивные теории с техниками, опирающимися на уникальность человеческого опыта. Одной из таких техник является техника репертуарных решеток.

Список литературы

1. Anthony Ryle and Ian B. Kerr. *Introducing Cognitive Analytic Therapy*. John Wiley & Sons Ltd, 2002. 369 стр.
2. David A. Winter and Nick Reed (Editors). *The Wiley Handbook of Personal Construct Psychology*. John Wiley & Sons Ltd, 2016. 578 стр.
3. David A Winter, Linda L Viney. *Personal Construct Psychotherapy. Advances in Theory, Practice and Research*. Whurr Publishers, 2005. 451 стр.
4. David A Winter. Still radical after all these years: George Kelly's The psychology of personal constructs. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 2012. 8 стр.
5. Fay Fransella, Richard Bell and Don Bannister. *A manual for repertory grid technique*. Second edition. John Wiley & Sons Ltd., 2004. 283 стр.
6. George A. Kelly. *The psychology of personal constructs. Volume one. A theory of personality*. Routledge, 1991. 423 стр.
7. Joshua Soffer. Jean Piaget and George Kelly: Toward a stronger constructivism. *International Journal of Personal Construct Psychology*, 1993. 21 стр.
8. Peter Caputi et al. *Personal Construct Methodology*. John Wiley & Sons, Ltd., 2012. 351 стр.
9. William James. *Pragmatism*. Longmans, Green and Co., 1922. 337 стр.
10. Ying-yi Hong and LeeAnn M. Mallorie. A dynamic constructivist approach to culture: Lessons learned from personality psychology. *Journal of Research in Personality*, 2004. 9 стр.

**ВОЗРАСТНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
ЛЕТНЫХ СОСТАВОВ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ**

Ёлгин К.А.

Московская международная академия

Аннотация. В работе рассматриваются особенности психофизиологического состояния различных возрастных групп, а также их влияние на эффективность выполнения профессиональных обязанностей. Особое внимание уделяется проблемам, связанным с выгоранием, стрессом и изменениями в когнитивных способностях с течением времени. Описаны существующие методы поддержки профессиональной адаптации и рекомендации по улучшению условий работы, которые могут способствовать более успешной интеграции молодых специалистов и сохранению здоровья и продуктивности опытных кадров.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, специалисты, квалификация, возрастная категория.

**AGE-RELATED ASPECTS OF PROFESSIONAL ADAPTATION
OF FLIGHT CREW IN CIVIL AVIATION**

Elgin Konstantin

Moscow International Academy

Abstract. The paper discusses the features of the psychophysiological condition of different age groups and their impact on the effectiveness of performing professional duties. Particular attention is given to issues related to burnout, stress, and changes in cognitive abilities over time. The existing methods for supporting professional adaptation are described, along with recommendations for improving working conditions that can facilitate the more successful integration of young professionals and the preservation of health and productivity among experienced staff.

Keywords: adaptation, professional adaptation, specialists, qualification, age category.

Профессиональная адаптация летных составов гражданской авиации является одним из ключевых факторов, непосредственно влияющих на безопасность и эффективность воздушных перевозок. В последние годы гражданская авиация претерпевает значительные изменения, связанные с внедрением новых технологий, развитием автоматизации и высокими требованиями к квалификации пилотов. В этом контексте возрастные аспекты профессиональной адаптации становятся особенно актуальными, так как различные возрастные группы имеют свои уникальные особенности, которые влияют на процесс обучения, восприятие новых технологий и эксплуатацию самолетов.

Современные исследования показывают, что профессиональная адаптация включает не только развитие технических навыков, но и психологическую готовность к изменениям, а также способность к быстрой реорганизации своих привычек и методов работы. Летчики, находясь под постоянным давлением требований безопасности и точности, сталкиваются с необходимостью оперативно усваивать новые знания и навыки. Это вызвано не только изменениями в законодательстве и правилах, но и постоянным обновлением авиационной техники.

Возраст играет важную роль в этом процессе. Молодые пилоты часто обладают высокой технологической компетенцией и способны быстро адаптироваться к новым системам управления. Однако они могут испытывать трудности с управлением стрессом и ситуационным осознанием. В то же время более опытные летчики, хотя и обладают твердыми навыками и глубоким пониманием процессов, могут сталкиваться с проблемами, связанными с адаптацией к новым технологиям или изменениями в организационной структуре.

Исследования показывают, что возрастные различия в когнитивных способностях могут влиять на профессиональную деятельность летчиков. Например, молодежь может проявлять лучшие результаты в задачах, требующих быстрого реагирования, в то время как более зрелые пилоты могут превосходить их в задачах, требующих аналитического мышления и оценки ситуации. Эти различия подчеркивают необходимость разработки индивидуализированных программ профессиональной подготовки и адаптации, учитывающих особенности каждой возрастной группы.

Важно также отметить, что профессиональная адаптация не ограничивается только техническим обучением. Психологические аспекты, такие как степень уверенности, уровень стресса и готовность к изменениям, имеют важное значение для успешной адаптации. В связи с этим необходимо учитывать не только возраст, но и индивидуальные особенности каждого летчика, его опыт и предшествующую подготовку.

Среди множества факторов, влияющих на профессиональную адаптацию, социальной значимости брака и семьи, личной жизни, а также профессиональной среды также нельзя недооценивать. Молодые летчики часто сталкиваются с вызовами балансировки работы и личной жизни, что может негативно сказываться на их профессиональных результатах. Напротив, летчики более старшего возраста могут быть более стабильны в своих личных отношениях, что позволяет им лучше сосредоточиться на работе.

Таким образом, рассматривая возрастные аспекты профессиональной адаптации летных составов гражданской авиации, мы можем выявить множество взаимосвязей и факторов, которые необходимо учитывать при разработке программ подготовки и адаптации. Это будет способствовать не только повышению эффективности работы летчиков, но и повышению уровня безопасности в гражданской авиации.

Построение эффективной системы профессиональной адаптации требует комплексного подхода, учитывающего как индивидуальные особенности летчи-

ков, так и требования современной авиационной отрасли. Это включает в себя психологическую поддержку, работу со стрессом, обучение новым технологиям и методам, а также создание условий для обмена опытом между более опытными летчиками и новичками.

Несмотря на развитие технологий и изменений в действующих протоколах, основной принцип в авиации остается неизменным — безопасность превыше всего. Профессиональная адаптация, с учетом возрастных аспектов, может стать важным инструментом для повышения этой безопасности. Важно, чтобы летные составы, независимо от возраста, чувствовали себя уверенно и были готовы к любым вызовам, которые могут возникнуть в процессе их работы.

Можно отметить, что изучение возрастных аспектов профессиональной адаптации летных составов гражданской авиации является важной и актуальной задачей. Применение системного подхода к этому вопросу позволит эффективно интегрировать знания и опыт различных возрастных групп, создавая условия для безопасной и высококачественной работы в гражданской авиации. В последующих разделах статьи будут представлены теоретические основы профессиональной адаптации, обсуждены проблемы, с которыми сталкиваются летчики разных возрастных групп, и предложены рекомендации для оптимизации адаптационных процессов в авиации.

Профессиональная адаптация является многоаспектным процессом, который включает в себя не только приобретение знаний и навыков, но и эмоциональную, психологическую и социальную интеграцию индивида в профессиональный коллектив. В контексте авиации, где требования к летному составу постоянно растут, а технологии развиваются с невероятной скоростью, вопрос об адаптации становится особенно актуальным. Возрастные аспекты профессиональной адаптации летных составов гражданской авиации требуют отдельного рассмотрения, так как разные возрастные группы имеют свои уникальные черты и подходы к обучению и работе.

Профессиональная адаптация: понятие и сущность

Профессиональная адаптация, как многогранный феномен, представляет собой важнейший этап в карьерном становлении любого специалиста. В условиях быстро изменяющейся технологической и социальной среды гражданской авиации этот процесс особенно значим для летных экипажей. Профессиональная адаптация включает освоение новых знаний, навыков и психофизиологических способностей, а также интеграцию в сложную систему нормативов и ожиданий, что в своей совокупности определяет готовность и способность индивида к выполнению сложных профессиональных обязанностей [1].

Профессиональная адаптация понимается как процесс активного освоения индивидом профессиональной среды, включающий приобретение, развитие и интеграцию знаний, навыков и социально-психологических отношений в профессиональную деятельность. Этот процесс охватывает как объективные изменения в структуре деятельности и условий труда, так и субъективные трансформации, связанные с личностным ростом и изменением мотивационной сферы [4].

Такое двустороннее рассмотрение позволяет выделить основной компонентный состав профессиональной адаптации:

Когнитивная адаптация: подразумевает приобретение и освоение знаний, необходимых для выполнения профессиональных задач. В условиях гражданской авиации это связано с изучением технических характеристик самолетов, процедур безопасности, а также изменяющихся регламентов.

Психофизиологическая адаптация: включает адаптацию к физическим и психическим нагрузкам, характерным для летного труда. Важное значение здесь имеет способность управлять стрессом, выносливость и внимание [2].

Социально-психологическая адаптация: связана с интеграцией индивида в профессиональный коллектив, усвоением организационной культуры, норм и ценностей. Эффективная межличностная коммуникация и согласованная работа в команде играют здесь ключевую роль.

Возрастные особенности оказывают значительное влияние на процесс профессиональной адаптации. Иванов А.Б. отмечает, что с возрастом человек приобретает опыт и навыки, которые способствуют более успешному решению сложных задач, однако физиологические изменения, такие как снижение реактивности и выносливости, могут накладывать ограничения [1]. В данной связи можно выделить несколько аспектов, в которых возрастные факторы проявляют себя в профессиональной адаптации летчиков гражданской авиации:

Молодые специалисты. Молодые летчики, как правило, адаптируются быстрее за счет пластичности мышления и открытости к новому опыту. Они легче справляются с освоением новых технологий и адаптацией к изменяющимся условиям труда [3]. Однако отсутствие опыта и завышенные ожидания могут вызвать стрессовые состояния и потребовать дополнительной поддержки и наставничества.

Опытные летчики. С другой стороны, более опытные пилоты обладают значительными накопленными знаниями и умениями, что помогает им успешно выполнять свои обязанности даже в нестандартных ситуациях. При этом физиологические изменения могут затруднить адаптацию к новым технологиям или изменениям в регламентах, требуя активной тренировки и поддержания профессиональной формы.

Социальная составляющая в процессе профессиональной адаптации летчиков также имеет огромное значение. Формирование позитивного психологического климата в коллективе способствует снижению тревожности и повышению профессиональной удовлетворенности, что положительно сказывается на адаптационных процессах.

Процессы адаптации по возрастным категориям

Возрастные особенности играют ключевую роль в процессе профессиональной адаптации летных составов гражданской авиации. Различия в когнитивных способностях, эмоциональной устойчивости и физической подготовке существенно влияют на то, как представители разных возрастных категорий преодолевают профессиональные вызовы. Будут рассмотрены процессы адаптации в

Секция 3.

контексте трех основных возрастных групп: молодых специалистов, профессионалов среднего возраста и пожилых летчиков.

Молодые специалисты (20-30 лет)

Молодые специалисты, только начинающие карьеру в гражданской авиации, обладают рядом преимуществ и сталкиваются с определенными трудностями. Их когнитивные функции, такие как память и скорость обработки информации, находятся на пике, что позволяет им быстро осваивать новые технологии и методы. Исследования показывают, что в этом возрасте высока мотивация к обучению и развитию [1].

Однако, молодые специалисты часто испытывают трудности в управлении стрессом и в нахождении собственного места в профессиональной среде. Они могут быть подвержены «синдрому самозванца», что отрицательно сказывается на их уверенности. Необходимость быстрой интеграции в коллектив и выстраивания отношений с более опытными коллегами представляет собой важный аспект адаптации.

Для молодого летного состава важны программы наставничества, которые помогают им адаптироваться к профессиональной роли и организуют непрерывное обучение [12]. Эти программы подразумевают не только техническое обучение, но и развитие эмоциональной устойчивости и навыков коммуникации.

Профессионалы среднего возраста (30-50 лет)

Пилоты среднего возраста считаются наиболее опытными и, как правило, занимают ключевые позиции в авиакомпаниях. У них уже накоплен значительный опыт, что позволяет принимать взвешенные решения в нестандартных ситуациях. Важное преимущество данной группы – стабилизированная эмоциональная зрелость, что способствует лучшему стресс-менеджменту [6].

Тем не менее, эта возрастная категория сталкивается с проблемой профессионального выгорания. По данным исследований, значительное число специалистов среднего возраста испытывает снижение мотивации, что связано с длительным воздействием стрессовых факторов и ответственностью. Поэтому программы поддержки, направленные на поддержание баланса между работой и личной жизнью, крайне важны.

Также необходимо учитывать постоянное развитие технологий и необходимое адаптационное обучение. Поддержка навыков и переквалификация играют ключевую роль в продолжении эффективной профессиональной деятельности [11].

Пожилые специалисты (старше 50 лет)

Профессионалы старшей возрастной категории часто обладают богатым опытом и обширными знаниями, что делает их ценными наставниками и консультантами в коллективах. Они могут проявлять высокую ответственность и преданность работе. Однако с возрастом возникают и специфические трудности. Замедление когнитивных процессов и снижение физической выносливости могут снижать эффективность выполнения профессиональных обязанностей, особенно в условиях длительных рейсов и сменных графиков [10].

Адаптация в пожилом возрасте должна быть направлена на минимизацию этих

восприятий. Разработка ежедневного распорядка, гарантирующего достаточный отдых, и специализированные тренинги могут значительно улучшить качество работы и повысить общую удовлетворенность [9]. Дополнительно, стратегии управления здоровьем и поддержание физической активности будут способствовать увеличению продолжительности активной профессиональной деятельности.

Практические рекомендации по профессиональной адаптации

Молодые специалисты (до 30 лет)

Поддержка в обучении и развитии. Молодые специалисты часто находятся на этапе активного обучения и интеграции в профессиональную среду. Исследования показывают, что предоставление структурированной и последовательной программы наставничества способствует более быстрой адаптации молодых пилотов [13]. Наставники должны оказывать поддержку в освоении сложных технических навыков и психоэмоциональной адаптации. Управление стрессом. Молодые пилоты могут испытывать высокие уровни стресса из-за высокой ответственности и необходимости принимать решения в условиях неопределенности. Систематические тренинги по управлению стрессом и эмоциональной устойчивости помогут снизить уровень тревожности и разработать эффективные стратегии совладания [8].

Программы карьерного роста. Важно предоставлять возможности для карьерного роста, чтобы поддерживать мотивацию молодых специалистов и удерживать их в компании. Это может включать в себя курсы повышения квалификации, участие в специализированных проектах и сессии карьерного обучения.

Профессионалы среднего возраста (30-50 лет)

Поддержка баланса между работой и личной жизнью. Пилоты среднего возраста часто сталкиваются с проблемами совмещения профессиональных обязанностей и семейной жизни. Организации должны предоставлять ресурсные программы и поддержку психологов для оптимизации жизненного баланса [7].

Программы профилактики выгорания. Исследования показывают, что пилоты этой возрастной группы могут быть подвержены профессиональному выгоранию из-за длительных рабочих смен и высокой ответственности [5]. Регулярные психологические консультации и семинары по профилактике выгорания могут быть эффективными.

Обновление навыков и знаний. Средний возраст — это время, когда необходимо постоянно обновлять профессиональные навыки для соответствия новым требованиям авиационной индустрии. Курсы повышения квалификации и тренинги по новым технологиям помогут поддерживать высокие стандарты профессионализма.

Пожилые летчики (старше 50 лет)

Индивидуализация рабочих графиков. Пожилые пилоты могут испытывать физическую нагрузку сильнее, чем их более молодые коллеги. Индивидуализация рабочих графиков с учетом возрастных особенностей и состояния здоровья может значительно улучшить их профессиональную адаптацию.

Поддержание физической формы. Физическая форма играет важную роль в

Секция 3.

способности пилотов выполнять свои задачи. Программы физической подготовки и регулярные медицинские осмотры помогут поддерживать здоровье и работоспособность пожилых специалистов.

Психологическая поддержка и консультирование. Для пожилых пилотов важно иметь доступ к психологической поддержке, чтобы справляться с адаптацией к новым технологиям и изменениям в авиационной индустрии. Индивидуальные и групповые сессии с психологами могут помочь в преодолении возможных психологических барьеров.

Список литературы

1. Иванов, А. Б. Профессиональная адаптация летного состава: теоретические аспекты и практическое применение. Издательство «Авиация», 2018;
2. Петров, В. Г. Возрастные особенности профессиональной адаптации в авиации. Издательство «Наука и технологии», 2020;
3. Семенов, В. И. Психология авиационного персонала. — Москва: Издательство авиационной литературы, 2020;
4. Смирнов, Д. Е. Теория и методология профессиональной адаптации. Москва: Издательство «Академия», 2019;
5. Brown, K., Mitchell, R. Burnout in Aviation: Understanding the Risks for Pilots in High-Responsibility Roles. — London: Aviation Psychology Press, UK, 2021;
6. Brown, T., & Johnson, M. Emotional Maturity and Stress Management in Professional Settings. — New York: Professional Development Publishers, USA, 2018;
7. Clark, T., Miller, J., & Roberts, L. Resource Programs and Psychological Support: Optimizing Work-Life Balance in Organizations. — Toronto: Organizational Wellness Press, Canada, 2020;
8. Johnson, A., Lee, S. Stress Management and Emotional Resilience: Systematic Training for Anxiety Reduction and Coping Strategies. — Sydney: Mental Health Publications, Australia, 2021;
9. Johnson, L. Daily Routines and Specialized Training: Improving Work Quality and Overall Satisfaction. — London: Work-Life Balance Press, United Kingdom, 2021;
10. Miller, J., et al. Cognitive Decline and Physical Endurance: Impact on Professional Performance during Long Haul and Shift Work. — Toronto: Health Dynamics Publishers, Canada, 2020;
11. Rogers, A. Skill Maintenance and Reskilling: Keys to Ongoing Professional Effectiveness. — Sydney: Global Education Press, Australia, 2023;
12. Smith, J., & Greene, L. Mentoring in Aviation: Supporting New Pilots for Success. — London: Aviation Press, UK, 2016;
13. Smith, R. Mentorship Programs in Aviation: Facilitating Young Pilots' Adaptation through Structured Guidance. — New York: Aviation Insight Publishing, USA, 2020.

Мартынова А.В.

Ахмедова Э.М.

Московская международная академия

Аннотация. В статье анализируются результаты эмпирического исследования, направленного на выявление уровней эмоционального выгорания в сфере информационных технологий (IT) и возможности применения профилактических мер.

В результате исследования выявлено, что более 80% специалистов находятся в фазе резистентности и более 50% в фазе истощения. На текущий момент эмоциональное состояние специалистов требует активного внимания со стороны бизнеса, чтобы сохранять выполнение текущих экономических показателей.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, IT, истощение, бизнес-процессы, коммуникация.

EMOTIONAL BURNOUT IN IT

Martynova A.V.

Akhmedova E.M.

Moscow International Academy

Abstract. The article analyzes the results of an empirical study research at identifying levels of emotional burnout in information technology (IT) and the possibility of using preventive measures.

The study revealed that more than 80% of specialists are in the resistance phase and more than 50% are in the exhaustion phase. At the moment, the emotional state of specialists requires active attention from business in order to maintain current economic indicators.

Keywords: emotional burnout, IT, exhaustion, business processes, communication.

Текущие условия действительности и внешние обстоятельства, которые создают новые вызовы с пандемии COVID-19 года, такие как: уход иностранных технологических решений, адаптация рабочих мест под работу в офисах и онлайн, переход с долгосрочного планирования на краткосрочное, выдвигают новые требования к персоналу в сфере IT. Бизнес расширяют требования к стрессоустойчивости, адаптивности, лояльности к бизнесу и его клиентам, коммуникации, инновационности решений. Дополнительная незапланированная нагрузка при быстро меняющихся внешних обстоятельствах начинает приводить к росту стрессовых ситуаций во время рабочей деятельности, состоянию тревожности, напряжения и агрессивной рабочей обстановки. Вследствие этого повышаются риски развития эмоционального и профессионального выгорания.

В основе выгорания лежит нарастающее эмоциональное истощение, которое в процессе жизнедеятельности может повлечь изменения в сфере коммуникации с людьми. Выгорание проявляется в виде негативного поведения по отношению к рабочей деятельности, к коллегам и клиентам, ощущении неудовлетворенности своими профессиональными успехами, равнодушии к своим профессиональным обязанностям. С психологической точки зрения этот синдром вызывает повреждение на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровне, что приводит к ухудшению общего качества жизни.

С одной стороны, синдром эмоционального выгорания можно рассматривать с точки зрения личной деформации и представляет собой набор негативных, отрицательных психологических состояний, которые провоцируются активными взаимодействиями в межличностных отношениях. В результате коммуникации вербальной и через инструменты передачи цифровой информации возникают эмоциональные реакции той или иной сложности для проживания, которые влияют на когнитивные функции. Можем это интерпретировать, как обратную реакцию по итогам взаимодействия.

С другой стороны, синдром профессионального выгорания представляет собой индивидуальную реакцию на хронический рабочий стресс, который развивается прогрессивно и в конечном итоге может стать хроническим, вызывая изменения в состоянии здоровья.

Проводимые исследования статистически говорят о том, что профессиональное выгорание влияет на здоровье и благополучие специалистов, независимо от сферы деятельности, пола, возраста. Ранее исследования показывали, что синдрому выгорания больше подвержены работники медицинской сферы, полиции и образовательной сферы.

Понимание, что является причиной синдрома, в каких степенях может развиваться и какие следствия может давать, имеет ценность для управления человеческими ресурсами бизнеса и является важным психологическим инструментом при организации мероприятий для специалистов различных профессий. Особенно актуально для профессий, где идет взаимодействие «субъект» - «субъект».

Целью статьи стало описание эмоционального выгорания специалистов, работающих с сфере IT решений, что вызывает эти состояния и рекомендации по профилактике и консультировании для стабилизации их состояния.

Задачами статьи стали выявления форм эмоционального выгорания, поиск повторяющихся сценариев типов выгорания и разработка профилактических мероприятий для профилактики эмоционального выгорания, стабилизации состояния при высоком уровне выгорания.

В исследовании приняли участие специалисты IT компаний - мужчины и женщины в возрасте от 24 до 42 лет. Выборка сделана на основе среднего возраста специалистов IT компаний в подразделении разработки программного обеспечения. Гипотеза исследования, что сотрудники, которые профессионально работают с задачами неопределенности эмоционально выгорают быстрее, чем сотрудники на проектах, которые структурированы и имеют четкую последовательность действий.

В процессе исследования применялись следующие методы: анкетирование и психологическая диагностика.

Эмпирические данные собраны на основании методик:

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко);
2. Анкетирование особенностей условий труда на основании трудовых договоров.

По вышеуказанным методикам выделены группы сотрудников (по уровням эмоционального выгорания). Найдены взаимосвязи уровня эмоционального выгорания и особенностей рабочих бизнес-процессов.

По методике В.В. Бойко выявлено, что 57% специалистов уже находятся в крайней фазе истощения, которая характеризуется падением общего энергетического тонуса и выгорание является уже частью личности. У 83% специалистов выявлена фаза резистентности, которая говорит о том, что специалисты тратят энергию на снижение давления внешних обстоятельств на них, чтобы увеличить психологический комфорт.

По анкетированию особенностей условий труда выявлено, что критериями запускающими процесс выгорания являются неудовлетворенность организацией бизнес-процессов в работе, увеличение коммуникации с другими специалистами и взаимодействие с текущим руководителем.

С развитием дистанционного формата работы в сфере IT увеличилось количество бизнес-процессов, связанных с вынужденной коммуникацией. Коммуникация в виде видео-формата общения и письменного в мессенджерах требуется для планирования рабочих задач и проверки динамики их выполнения. Специалисты, взаимодействующие на уровне «человек-технологии», начинают внедрять в работу уровень «человек-человек», что увеличивает уровень «вынужденной коммуникации».

Специалисты усиленно вкладываются в работу, работают за пределами установленного рабочего 8 часового дня, так как рабочее место всегда с ними в связи с развитием дистанционного формата работы. Подобное поведение влияет на качественное выполнение своих профессиональных обязанностей - со временем оно начинает снижаться. Параллельно падает уровень гармоничного и полноценного проживания своей жизни из-за фокусирования на одной сфере.

Своевременное выявление признаков выгорания и работа уже с текущими состояниями специалистов - проблематика, на которую бизнес и HR должны обращать внимание, потому что для эффективной работы требуется выстраивать коммуникацию между специалистами компаний и понятные рабочие бизнес-процессы, на которые могут опираться специалисты. При нарушении этих процессов падает общая производительность труда в компаниях, увеличиваются риски увольнения специалистов. По результатам исследования 80% специалистов с высоким уровнем выгорания хотят сменить свое рабочее место.

В результате бизнес будет получать больше негативной обратной связи при работе с их специалистами, снижение качества выполнения поставленных задач, поставленные планы работ в установленные сроки не будут выполнены, увеличе-

Секция 3.

ние затрат на привлечение новых специалистов в компанию в связи с увеличением текучки кадров. В результате у бизнеса будут снижаться финансовые показатели и в конкурентной среде будет идти потеря позиций.

В сфере IT увеличивается количество процессов коммуникации и межличностного взаимодействия, что влияет на эмоциональное состояние специалистов. Требуется профилактика, аналогичная, социальным профессиям.

Для профилактики эмоционального выгорания требуется на уровне руководства бизнеса и HR подразделений пересмотра трудового рабочего дня, должностных обязанностей, мероприятий, влияющих на эмоциональное состояние сотрудников. Помощь и рекомендации сотрудникам, которые находятся в высокой степени эмоционального выгорания.

Для предотвращения развития синдрома эмоционального выгорания у сотрудников необходимо:

1. Распределять рабочую нагрузку;
2. Переключаться между разными видами деятельности;
3. Воспринимать конфликты при коммуникации, как возможность решить задачи компании;
4. Прислушиваться к конструктивной обратной связи;
5. Понимать организационную структуру – кто руководитель, к кому и как можно обращаться по рабочим вопросам;
6. Фиксировать зону ответственности;
7. Нормировать рабочий график.

Для специалистов, которые находятся уже в фазе истощения требуется пересмотреть рабочую нагрузку в сторону снижения количества задач и излишней коммуникации. Предоставить официальный отдых или отгул. Организовать мероприятия по работе со своим состоянием – работа с психологом, медицинское обследование по ДМС, работа с телом.

Исследования далее можно развивать в сторону улучшения благополучия специалистов в сфере IT в результате накопленных за 2020-2024 годы эмоциональных состояний для разработки внутренних корпоративных стандартов работы с персоналом в компаниях.

Список литературы

1. Бойко, В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – СПб: Питер, 2016. – 220 с.;
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 299 с.;
3. Водопьянова, Н.Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социэкономических профессий [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, А.Д. Наследов // Вестник СПбГУ. – 2013. Вып. 4. – С. 17 - 27.;

4. Montero-Marín J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención [The burnout syndrome and its various clinical manifestations: A proposal for intervention] *Anest. Analg. Reanim.* 2016;29:1–16;
5. Sergio E., Laguía A., Moriano J., Tchounwou B., Academic Editor. Burnout: A Review of Theory and Measurement – URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>.

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ЭМОЦИОНАЛЬНО-ПСИХИЧЕСКОЙ СФЕРЫ ДЕТЕЙ**

Пиминова А.С.

Московская международная академия

Аннотация. В статье автор анализирует особенности формирования и развития эмоционально-психической сферы детей дошкольного возраста. На основе результатов теоретического анализа и практики дошкольного возраста определены ключевые аспекты, играющие роль в формировании эмоционально-психической сферы дошкольников.

Ключевые слова: дошкольники, эмоционально-психическая сфера, личность, межличностные отношения, ценности.

**FEATURES OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT
OF THE EMOTIONAL AND MENTAL SPHERE OF CHILDREN**

Piminova A.S.

Moscow International Academy

Abstract. In the article, the author analyzes the features of the formation and development of the emotional and mental sphere of preschool children. Based on the results of theoretical analysis and practice of preschool age, the key aspects that play a role in the formation of the emotional and mental sphere of preschoolers are identified.

Keywords: preschoolers, emotional and mental sphere, personality, interpersonal relationships, values.

Интерес к проблеме эмоционально-психического воспитания дошкольников значительно возрос в настоящее время. Этому способствуют изменения экономического и социального характера, а также процесс глобализации, который происходит в современном обществе, значительно влияя на ребенка дошкольного возраста, подвергая его серьезным эмоциональным нагрузкам, способствуя тем самым либо торможению в эмоционально-психическом развитии ребенка, либо искажению этого процесса.

Наблюдения за детьми дошкольного возраста в игре и повседневной деятельности демонстрируют, что они часто неадекватно выражают свои эмоции (страх, злость, грусть, удивление, стыд), не могут адекватно давать оценку эмоциям других детей, что, в свою очередь существенно усложняет процесс установления доброжелательных взаимоотношений, также может отрицательно сказаться на межличностном общении. Психологи отмечают, что современные дети менее отзывчивы к чувствам других и более агрессивны.

Проблеме формирования и развития эмоциональной сферы дошкольников посвящены исследования отечественных учёных Л.С.Выготского, А.Н. Леонтьева, А.В.Запорожца, Д.Б.Эльконина, М.И.Лисиной, Л.И.Божович, а также их уче-

ников Я.З.Неверович, Т.И.Репиной, Е.О. Смирновой, Л.П.Стрелковой и др.

Особо стоит отметить исследования А.В. Запорожца, Л.А. Абрамян, М.И. Лисиной, Т.А. Репиной, в которых доказано, что сфера эмоционального развития ребенка – это важнейший компонент в процессе развития, поскольку никакое общение и взаимодействие не будет эффективным, если его участники не способны понимать эмоциональное состояние другого, а также, управлять своими эмоциями. Данные утверждения дают возможность констатировать, что понимание своих эмоций и чувств является важным компонентом становления личности растущего человека.

Основная роль в формировании эмоционально-психического развития ребенка принадлежит воспитателю. Важно отметить, что от эмоционального настроения воспитателя, его психо-эмоциональных особенностей поведения и речи зависит настроение детей, их психо-эмоциональное состояние, и общее настроение группы воспитанников.

Актуальность данной проблемы обуславливает необходимость более глубокого изучения особенностей формирования эмоционально-психического развития дошкольников.

Начиная с раннего детства эмоции играют огромную роль в обеспечении психически устойчивого состояния ребенка. До тех пор, пока ребенок еще не умеет в полной мере управлять своими эмоциями, подавлять нежелательные их проявления, поэтому вся деятельность ребенка отчетливо эмоциональная, окрашенная положительными или отрицательными переживаниями. Взрослый человек способен направлять эмоциональную жизнь малыша: если ребенок расстроен, подбадривает, переключает на другой вид деятельности; усталость, раздражительность, слишком сильные проявления эмоций, говорит о перевозбуждения нервной системы, потребности в отдыхе – взрослый успокаивает малыша, создает условия для сна и отдыха. В последующем эмоции начинают играть роль предвидения. Ребенок с воодушевлением ожидает приятного события и такое ожидание нередко способно проявляться гиперактивностью движений, недостаточной скоординированностью. Ребенок испытывает глубокие эмоции, захватывающие всю его сущность.

Эмоционально-психический анализ деятельности ребенка раннего возраста дает возможность определить те его особенности, с которыми он подходит к дошкольному возрасту. На основе выводов из этого анализа возможно определить такие черты психо-эмоционального развития ребенка дошкольного возраста:

- эмоциональная жизнь ребенка насыщена сильными, интенсивными, положительными и отрицательными, слабо контролируемыми переживаниями, которые влияют на активность малыша;

- взрослый обязан координировать переживания ребенка, предсказывать их негативное влияние на общее состояние нервной системы, ее чрезмерное перевозбуждение;

- важным источником эмоций ребенка является предметно-манипулятивная игра, общение как со взрослым так и со сверстниками;

Секция 3.

- эмоции начинают выполнять роль, связанную с представлениями о предметах;
- под воздействием воспитания явно проявляются высшие чувства – эстетические, интеллектуальные, моральные;
- воспитание эмоций ребенка влияет на качественные изменения в отношениях со взрослыми;
- эмоции начинают играть значительную роль в формировании личности ребенка – появляется ориентация к одобрению, направленность на оценки взрослых, связанные с намерением избежать стыда и унижения.

Важно отметить, что внимание к особенностям психо-эмоциональной сферы ребенка дошкольного возраста дает возможность воспитателю более эффективно влиять на эмоционально-психическое развитие ребенка. Основываясь на исследованиях С.Л. Рубинштейна, можно заключить, эмоциональное развитие – это развитие умственных и волевых процессов, формирующиеся на протяжении детства, в результате овладения ребенком опытом предшествующих поколений и усвоения вырабатываемых обществом нравственных норм, идеалов [Рубинштейн 2009: 62].

Опираясь на исследования выдающегося психолога А.Н. Леонтьева, который под эмоциональным развитием определял целенаправленный педагогический процесс, тесно связанный с личностным развитием детей, с процессом их социализации и творческой самореализации, введением в мир культуры межличностных отношений, усвоением культурных ценностей [Леонтьев 2008: 29].

Рассмотрим главные подходы к определению сущности эмоционально-психического формирования личности. В зарубежной литературе по психологии отмечается ряд таких подходов:

- мотивационный подход, в котором эмоциональное развитие считается базой для формирования личности, так как эмоции тесно связаны с процессами мотивации;
- когнитивный подход, который устанавливает первостепенное значение когнитивных процессов в эмоционально-психическом развитии индивидуума, так как именно они способствуют обработке эмоциональной информации;
- функциональный подход, который демонстрирует эмоциональное развитие личности как развитие адаптивной способности подстраивать уже имеющийся психо-эмоциональный опыт к текущим событиям;
- динамический подход: представители данного подхода выделяют личный опыт переживаний человека как основу создания динамически организованной эмоциональной сферы личности [Леонтьев 2008: 29].

Ученые отмечают, что эмоциональная сфера изменяется на протяжении всей жизни человека. Раннее и дошкольное детство – особенный период в этом отношении. В это время эмоции главенствуют над остальными сторонами жизни ребенка.

Как часто отмечается психологами, активное формирование личности дошкольника определяет сильные изменения в его эмоциональной сфере. Если в

раннем возрасте эмоции определялись непосредственно воздействием окружающего микросоциума семьи, то у дошкольника они начинают обуславливаться его отношением к тем или иным явлениям. Под влиянием появления опосредованности эмоций, они становятся более осознанными и управляемыми. Ребенок демонстрирует способность контролировать нежелательные эмоции, направлять их в соответствии с требованиями норм поведения.

Ученые отмечают, что в период дошкольного детства подвергается изменению и характер деятельности ребенка: деятельность становится структурированной, приобретает этапность, в следствии чего увеличивается значение эмоции в формировании предсказания. Ребенок желает получить значительно отдаленный результат и эмоционально расценивает возможность его достижения.

Как отмечает В.В. Шерстюк, важным новым фактом эмоциональной сферы дошкольника становятся переживания по поводу возможной реакции взрослых на его действия и поступки. Таким образом, эмоции дошкольника включаются во внутренние механизмы обеспечения соподчинения мотивов как важный их компонент.

Одну из наиболее значимых ролей в развитии психо-эмоциональной сферы дошкольника играет речь. Ребенок дошкольного возраста уже имеет довольно разнообразный опыт общения при помощи речи, он способен усвоить навыки выражения эмоций в неразделимости вербальных и невербальных средств. По началу в общении главенствуют невербальные средства выражения эмоций (мика, выразительные движения, крик, плач), а к завершению периода дошкольного возраста ребенок умеет показать свое эмоциональное состояние и в речи (интонации, динамика, тембр и т.).

Ученые фиксируют, что по сравнению с ранним возрастом, у дошкольника осязаемый прогресс происходит в формировании высоких чувств, что является одним из важнейших признаков индивидуальности личности. Их развитие и формирование происходит в ходе выполнения разнообразных видов деятельности ребенка – игровой, трудовой и продуктивной. Значительную роль в таком процессе играет характер выполнения деятельности дошкольниками, когда они могут сопоставить свои результаты и стремиться к оригинальности.

Тесную взаимосвязь между собой имеют познавательная деятельность ребенка и развитие его психо-эмоциональной сферы. Психологи подчеркивают, что познавательная деятельность ребенка окрашивается сильными переживаниями, тем самым приобретая для него чрезвычайную ценность. Обнаруживая новые свойства предметов, находя толкование для таинственных и непонятных явлений природы, ребенок переживает радость, удивление и сомнение, что становятся наследием его опыта на всю жизнь.

Таким образом, эмоционально-психическое развитие в дошкольном возрасте имеет такие особенности:

- Эмоции дошкольника определяются и опосредуются его отношением к определенным событиям;

- Вследствие возникновения опосредованности эмоций, они становятся выражено обобщенными и контролируемыми;

СЕКЦИЯ 3.

- Интенсивное развитие и формирование высших чувств происходит в процессе выполнения самых разных видов активности ребенка - трудовой, продуктивной и игровой;

- Особенностью высших чувств является их тесная взаимосвязь.

Анализ психологической литературы убедительно доказывает, что ребенок дошкольного возраста в социальном мире, знакомится с жизнью взрослых людей, наблюдая за тем, как они работают, слушая рассказы, сказки, просматривая фильмы и тому подобное. Для него образцовым является поведение значимых людей, которых уважают, о ком одобрительно говорят. Именно в этот период роль родителей и воспитателя в формировании личности ребенка имеет чрезвычайно большое значение, что подтверждают исследования российского психолога Д. Эльконица.

Анализируя вышесказанное, взрослым, взаимодействующим с дошкольниками, необходимо организовывать в трех направлениях относительно развития психо-эмоциональной сферы, которые определяют гармоничный личностный рост дошкольника:

- развитие навыка распознавать основные эмоции по характерным внешним признакам;
- освоение, расширение и обогащение репертуара социальных форм проявления своих чувств, свидетельствует о постепенном развитии социальных эмоций;
- освоение первичных форм вербализации собственных переживаний, эмоционального настроения, состояния и анализ факторов, которые их вызвали.

Важно наполнять жизнь ребенка психологическими ситуациями, в которых знания о моральных нормах эмоционально переживаются. Дети получают необходимую информацию и опыт проживания эмоций для того, чтобы сформировать свой собственный «эмоциональный фонд», при помощи которого смогут ориентироваться в собственных чувствах и чувствах окружающих.

В результате теоретического анализа можно сделать следующие выводы:

- Воспитание эмоционально-зрелой личности, ее чувств и переживаний, начиная с первых лет жизни, остается важнейшей целью, потому как эмоциональное отношение к окружающему миру приводит к целям, на приобретение которых будут использованы полученные ребенком знания и умения.
- Способность к эмоциональным переживаниям появляется сразу после рождения ребенка, а период дошкольного детства считается «золотым веком» эмоциональной жизни.
- Развивая эмоции детей, нужно создавать условия для приобретения как можно более эмоционально положительных переживаний ребенком в коллективных играх, общении, творчестве, обучая ребенка контролировать свое поведение под воздействием эмоций, определять оптимальный выход из сложных конфликтных ситуаций, можно достичь того, что ребенок со временем будет получать удовольствие от общения со сверстниками и

взрослыми, позитивные навыки общения станут привычкой, повысится вера в свои силы, ребенок научится принимать и определять равенство своих сверстников.

Список литературы

1. Андреева, Г.М. Принципы исследования межличностного восприятия в условиях совместной деятельности / Г.М. Андреева, А.И. Донцов, А.У. Хараш // Межличностное восприятие в группе. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1981. – С. 187 с.
2. Жарновецкая, Н.Ю. Возрастно-половые особенности восприятия агрессивности: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / Н.Ю. Жарновецкая – СПб, 2006. – 148 с.
3. Леонтьев А.Н. Психическое развитие ребенка в дошкольном возрасте/ А.Н. Леонтьев. – М. – Л., 2008. – 265 с.
4. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломенский. – СПб.: Изд. «Питер», 1999. – 416 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии/ С.Л.Рубинштейн. – М., Педагогика, т.2. – 2009. – 211 с.

**МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ВЫГОРАНИЕ: РОЛЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ
В АВТОНОМИИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ**

Сайфи Е.Н.

Московская международная академия

Аннотация. В статье проведен краткий теоретический обзор особенностей влияния мотивационных факторов на развитие профессионального выгорания. Рассмотрен феномен профессионального выгорания. Проведён анализ основных положений теории самодетерминации личности. Охарактеризована проблема потребности в автономии в организационном аспекте, как элемента успешной профессиональной деятельности сотрудников. Выделены особенности развития в организации системы поддержки автономии сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, саморазвитие, профессиональная успешность, профессиональное выгорание, самодетерминация, потребность в автономии, компетентность, организационная деятельность.

**MOTIVATIONAL FACTORS AND PROFESSIONAL BURNOUT:
THE ROLE OF SATISFYING THE NEED FOR AUTONOMY
IN THE CONTEXT OF THE THEORY OF SELF-DETERMINATION**

Sayfi E.N.

Moscow International Academy

Abstract. The article provides a brief theoretical overview of the features of the influence of motivational factors on the development of professional burnout. The phenomenon of professional burnout is considered. The analysis of the main provisions of the theory of self-determination of personality is carried out. The problem of the need for autonomy in the organizational aspect, as an element of successful professional activity of employees, is characterized. The features of the development of the employee autonomy support system in the organization are highlighted.

Keywords: motivation, self-development, professional success, professional burnout, self-determination, the need for autonomy, competence, organizational activity.

Высокий уровень цифровизации общества на современном этапе, в совокупности с выраженной интенсивностью и стремительностью экономического развития, определяют необходимость непрерывного включения человека в процесс профессиональной деятельности. Обеспечение непрерывного включения становится возможным благодаря развитию интернет- технологий, с увеличением видового многообразия различных гаджетов (смартфоны, ноутбуки, планшеты и т.д.), повышением количества интернет- провайдеров и расширением зон по-

крытия интернет-сети. То есть, под влиянием большого количества факторов в современных условиях формируются препятствия для отключения индивида от его трудовой деятельности, делая невозможным его переключение на другие виды деятельности. Этим создаются существенные сложности для полноценного отдыха человека и восстановления ресурсного потенциала человеческого организма.

Перечисленные условия способствуют повышению напряжения всех компонентов внутренней личностной структуры, формируя предпосылки для развития пролонгированных стрессовых состояний, способствующих эмоциональному истощению и выгоранию, с глубокими психическими и поведенческими изменениями, которые негативно отражаются на всех сферах жизнедеятельности человека [8, с.525].

На заседании Всемирной ассамблеи здравоохранения, которая прошла в мае 2019г. в Швейцарии в г. Женеве, при анализе проблемы эмоционального выгорания, его синдром (синдром эмоционального выгорания) на международном уровне был официально признан серьезной болезнью [5].

В январе 2022г. выгорание, как заболевание было внесено в классификацию МКБ-11, с присвоением ему кода QB85. Выгорание определялось в МКБ-11 в виде состояния переутомления, которое возникает у человека, по причине его высокой занятости трудовой профессиональной деятельностью или по причине её отсутствия. Переутомление характеризовалось в виде комплексного состояния с выраженным физическим перенапряжением и глубоким психическим истощением. Отмечалось, что переутомление возникает в результате длительного воздействия на человека различных стрессовых факторов на его непосредственном рабочем месте и не может быть преодолено им самостоятельно без помощи и поддержки специалистов [9, с.42].

Профессиональная сфера на современном этапе представляет собой одну из наиболее значимых для личностной самореализации и определяет уровень самоэффективности человека в целом. В качестве ключевого компонента профессиональной деятельности рассматриваются особенности развития мотивационной структуры личности, компоненты которой не только определяют специфику трудовой деятельности специалиста, но и оказывают существенное влияние на формирование и развитие у него профессионального выгорания [6, с.199].

Несмотря на высокую значимость проблемы профессионального выгорания специалистов с доказанным влиянием мотивационного компонента на его формирование и специфику протекания, при аналитическом обзоре исследований можно выделить, что в большинстве из них рассматривается преимущественно проблема эмоционального выгорания личности в широком целостном понимании, а взаимосвязь между особенностями формирования мотивационной сферы личности и особенностями организации трудовой деятельности специалиста остается малоизученной научной областью. Перечисленными факторами обусловлена актуальность анализа мотивационных факторов и профессионального выгорания, с выделением роли удовлетворения потребности человека в личной автономии в контексте теории самодетерминации.

Секция 3.

Большинство исследователей отмечают взаимосвязь между мотивационными особенностями развития и спецификой поведения человека. Отмечается, что мотивационные ориентации человека представляют собой один из ключевых факторов, который формирует предпосылки для развития эмоционального выгорания. Так, в исследованиях Б.Ф. Ломова было выявлено, что уровнем мотивированности индивида к реализации определённого действия обусловлен уровень получаемого им удовольствия от выполнения деятельности. Непосредственно мотивация рассматривалась исследователем в виде своеобразного состояния заинтересованности человека, проявляемой по отношению к содержательному компоненту какой-либо определённой деятельности.

По мнению Б.Ф. Ломова ощущение удовлетворения и удовольствия возникает у индивида только в том случае если он выполняет задание, способствующее его побуждению к достижению наиболее высоких результатов деятельности, с максимальным использованием своего внутреннего личностного потенциала. Непосредственно профессиональная мотивация рассматривалась при этом в виде совокупности комплекса конкретных побуждений человека, на основе которых он осуществляет выбор профессиональной деятельности и реализует связанные с ней трудовые действия [3, с.282].

Согласно точке зрения А.В. Сьюлдиной эмоциональное выгорание, которое обусловлено деформацией профессиональной мотивации человека характеризуется своеобразным ограничением его эмоциональной отдачи с тенденцией к негативному восприятию им самого себя и отрицательным отношением к своим профессиональным характеристикам. Также характерной является выраженная эмоциональная и нравственная дезориентация личности и склонность человека к уклонению от выполнения тех трудовых действий, которые требуют высоких эмоциональных затрат [7, с.478].

В аспекте выделенной проблемы интерес представляет теория самодетерминации основные положения которой были сформулированы в 80-х гг. XX в. в исследованиях Э. Деси и Р. Райана. Она представляет собой своеобразную теорию развития мотивации личности, в рамках которой была предпринята попытка анализа особенностей личностного развития через потребностно-мотивационную сферу, систему целевых ориентиров, стремлений и установок человека, комплекс транслируемых им поведенческих паттернов и внешних факторов, оказывающих воздействие на формирование и развитие выделенных компонентов.

Базовым положением теории самодетерминации личности является полное принятие в качестве основ развития: высокой личностной активности и нацеленности индивида на своё эффективное развитие, его выраженной склонности к самостоятельной организации своих действий и выбору приоритетного направления всех видов и форм реализуемой деятельности, направленности индивида на познание и расширение круга своих знаний, а также непрерывное совершенствование им своих способностей и комплекса практических умений и навыков [10, с.17].

То есть согласно положениям теории, в условиях благоприятной социальной среды развития и при отсутствии выраженности у человека каких-либо отклонений он обладает комплексом достаточно позитивных и устойчивых свойств и характеристик, формирующих предпосылки для его эффективного развития. Вместе с тем при неблагоприятных социальных условиях развития, под воздействием неблагоприятных внешних факторов, а также при наличии отклонений и патологий стремление индивида к саморазвитию и самосовершенствованию деактивизируется. При этом характерным является внутреннее отрицание им высокой значимости и необходимости своего личностного развития.

В данном аспекте важную роль играет развитие способности человека к самодетерминации, которая определяется в виде сложного психологического конструкта, предполагающего совершение человеком определённого волевого акта, по своей собственной воле, с детерминацией его деятельности и связанного с ней поведения. Основой самодетерминации личности исследователи определяют внутренний и сознательный выбор индивида, с принимаемым на его основе решением.

В структуру теории самодетерминации включён ряд научных мини-теорий: когнитивной оценки; организмической интеграции; причинно-следственных ориентаций; психологических потребностей; содержания целей; мотивации взаимоотношений. основополагающей в каждой мини-теории является идея об основных психологических потребностях человека: в автономии (внутренней потребности в свободе, с приоритетной направленностью на себя и свой внутренний мир), компетентности (внутренней потребности в ощущении своей высокой эффективности) и связанности (потребности индивида в межличностном взаимодействии и общении с людьми) [2, с.82].

В положениях теории самодетерминации выделено, что тип мотивации человека оказывает влияние на его психологическое здоровье и уровень его благополучия, определяя особенности принятия решений и реализации любой деятельности.

При выраженности у человека интринсивной (автономной/внутренней) мотивации, к его отличительным особенностям относится высокая потребность в реализации действия. При выраженности контролируемой мотивации, характерным является не только высокий уровень внешней регуляции с представленностью поведения в виде своеобразной функции, формируемой под влиянием внешних воздействий и обстоятельств, но также и высокая интроективная регуляция, с частичной интернализацией регуляции действий и обеспечением поддержки посредством использования различных косвенных факторов, таких как: чувство вины, чувство высокого удовлетворения человека результатами своей деятельности, чувство высокой значимости человека в своих глазах.

Исследователи выделяют, что и интринсивная мотивация и контролируемая мотивация способствуют приданию человеку энергии, и определяют его поведение. То есть они препятствуют формированию амотивации, которая обусловлена недостаточно выраженной у человека склонностью к реализации действия. Но

Секция 3.

при контролируемой мотивации все аспекты человеческой жизни и деятельности осуществляются вынужденно [1, с.63].

Наиболее важными сферами жизнедеятельности, оказывающими значительное влияние на развитие внутренней структуры личности, исследователи определяют семью индивида и его работу. Отмечается, что сниженная самодетерминация в сфере семейных отношений и трудовой деятельности способствует повышению уровня конфликтности между семьей индивида и его работой, с нарушением внутреннего эмоционального благополучия и формированием предпосылок для развития истощения, с развитием эмоционального и профессионального выгорания личности. При поддержке руководством организации автономии сотрудников формируются условия для развития мотивации самодетерминации личности, также как и в ситуации признания компетентности человека в кругу его семьи.

Поддержка автономии руководством включает в себя следующие основные аспекты:

- видение, понимание и признание руководством перспектив для развития своих подчиненных;
- осуществление руководством поддержки активности и инициативы сотрудников;
- снижение уровня контроля и давления на сотрудников;
- предоставление руководством релевантной информации.

К положительным результатам поддержки автономии сотрудников исследователи относят формирование у них ощущения удовлетворенности от своей трудовой деятельности; увеличение продуктивности и качественных показателей профессиональной деятельности; увеличение когнитивной гибкости сотрудников; повышение адаптационного потенциала личности к внедрению организационных изменений с обеспечением их концептуального понимания и адекватного восприятия сотрудником [4, с.131].

Таким образом, обобщая можно выделить, что удовлетворение базовых личностных психологических потребностей, необходимо для поддержания психологического здоровья человека, обеспечения успешности его деятельности и достижения своеобразной интегративности – состояния внутренней гармонии и благополучия. Поддержка автономии формирует предпосылки для развития мотивации самодетерминации сотрудников, повышая успешность их профессиональной деятельности и конструктивность восприятия ими внедряемых организационных изменений, со снижением внутреннего сопротивления и проявлений организационного стресса.

То есть, организация деятельности направленной на развитие мотивации самодетерминации через создание условий для поддержания автономии личности, формирует предпосылки для снижения риска развития профессионального выгорания сотрудников организации.

Список литературы

1. Волков И.В., Исаева О.М. Возможности теории самодетерминации для изучения организационного поведения. // Системная психология и социология. 2021. № 4 (40). С.60-67.
2. Камнева Е.В., Симонова М.М. Теория самодетерминации и управление персоналом. // Социально-гуманитарные знания. 2024. № 1. С.82-83.
3. Ломов Б.Ф. Системность в психологии М.: Институт практической психологии, МОДЭК, 2016. 384с.
4. Мандрикова Е.Ю. Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований. // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2010. №4. С.126-140.
5. Панасенко Н. Выгорание на работе официально признано болезнью. // Российская газета. Режим доступа: URL: <https://rg.ru/2019/05/29/vygoranie-na-rabote-oficialno-priznano-bolezniu.html> (дата обращения: 07.10.2024).
6. Смирнова А.А. Трудовая мотивация и профессиональное выгорание сотрудников организации. // В сборнике: Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. Материалы международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых и их наставников. Под редакцией И.А. Барилляк, Е.С. Ребриловой, П.А. Ярилиной. Тверь, 2023. С.199-204.
7. Сюльдина А.В. Взаимосвязь профессиональной мотивации и эмоционального синдрома выгорания у сотрудников. // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 26. С.474-478.
8. Тукаев С.В., Паламарь Б.И., Вашека Т.В., Мишиев В.Д. Синдром эмоционального выгорания. психофизиологические аспекты. // Психиатрия, психотерапия и клиническая психология. 2021. Т. 12. № 3. С.525-535.
9. Худова И.Ю., Улумбекова Г.Э. «Выгорание» у медицинских работников: диагностика, лечение, особенности в эпоху COVID-19 // ОРГЗДРАВ: Новости. Мнения. Обучение. Вестник ВШОУЗ. 2021. №1 (23). С.42-62.
10. Guay F. Applying self-determination theory to education: Regulations types, Psychological, needs, and autonomy supporting behaviors. // Canadian Journal of School Psychology, 37(1). 2022 P.75–92.

**ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПСИХИЧЕСКОГО
АППАРАТА У ЛЮДЕЙ СО СКЛОННОСТЬЮ К ИНТЕРНЕТ-
ЗАВИСИМОСТИ**

Саурина А.В.

Московская международная академия

Аннотация. Интернет-зависимость – это форма поведенческой зависимости, характеризующаяся неконтролируемым, чрезмерным использованием интернета и социальных сетей, что оказывает крайне негативное влияние на социальную, профессиональную и личную жизнь индивидов. Этот тип зависимости следует ставить в один ряд с другими формами аддитивного поведения, таких как игровая зависимость или лудомания, шопоголизм (интернет-шоппинг), поскольку она также связана с нарушением контроля над временем, проведенным в сети, и настойчивым стремлением к постоянному подключению к интернету.

Эта зависимость стала одной из актуальных проблем в эпоху цифровизации и массового внедрения интернета в повседневную жизнь. Психоанализ, будучи одной из старейших и глубинных школ психотерапии, предлагает уникальный подход к пониманию механизмов, лежащих в основе этой зависимости. В частности, особое внимание уделяется функционированию психического аппарата людей, склонных к интернет-зависимости, с точки зрения психоаналитических концепций.

Ключевые слова: психоанализ, зависимое поведение, интернет-зависимость, психический аппарат.

**FEATURES OF FUNCTIONING OF THE MENTAL APPARATUS
IN PEOPLE WITH A TENDENCY TO INTERNET ADDICTION**

A.V. Saurina

Moscow International Academy

Abstract. Internet addiction is a form of behavioral addiction characterized by uncontrolled, excessive use of the Internet and social networks, which has an extremely negative impact on the social, professional and personal life of individuals. This type of addiction should be placed on a par with other forms of addictive behavior, such as gambling addiction or ludomania, shopaholism (Internet shopping), since it is also associated with a violation of control over the time spent online and an insistent desire for a constant connection to the Internet.

This addiction has become one of the pressing problems in the era of digitalization and the mass introduction of the Internet into everyday life. Psychoanalysis, being one of the oldest and deepest schools of psychotherapy, offers a unique approach to understanding the mechanisms underlying this addiction. In particular, special attention is paid to the functioning of the mental apparatus of people prone to Internet addiction, from the point of view of psychoanalytic concepts.

Keywords: psychoanalysis, addictive behavior, Internet addiction, mental apparatus.

Введение

Классический психоанализ, основываясь на работах Зигмунда Фрейда, предполагает, что психический аппарат человека состоит из трех ключевых компонентов, таких как Ид (неосознанные импульсы), Эго (реальность) и Супер-Эго (социальные и моральные нормы). Эти инстанции психики регулируют желания, стремления и влечения, интегрируя их в повседневное функционирование личности. При рассмотрении интернет-зависимости важно учитывать нарушения в работе Эго, которое часто оказывается неспособным противостоять влечениям, исходящим из Ид, что ведет к непрерывному поиску немедленного удовольствия в сети Интернет. Современные психоаналитические исследователи, такие как Марк Солмс, акцентируют внимание на неврологических аспектах функционирования психического аппарата, объединив психоанализ с нейронаукой и указывая на важную роль эмоциональных систем мозга, особенно системы вознаграждения, в развитии зависимостей, включая интернет-зависимость. Его концепция «аффективной нейронауки» предполагает, что паттерны поведения, наблюдаемые при Интернет-зависимости, связаны с нарушениями в дофаминовой системе, которая отвечает за поиск удовольствия и вознаграждения (Panksepp, 2004).

Целью настоящего исследования служит выявление особенностей функционирования психики у людей имеющих склонность к интернет-зависимости и интеграции этих знаний в эффективные методы психоаналитической психотерапии, направленные на коррекцию зависимого поведения.

Практическое значение исследований: настоящее исследование открывает важные перспективы для разработки психотерапевтических подходов в лечении интернет-зависимости. Особенно хочется подчеркнуть важность укрепления границ Эго и развития осознанности, чтобы пациент мог осознать и интегрировать свои реальные потребности и конфликты без ухода в цифровую среду.

Аффективные системы и интернет-зависимость

Одной из ключевых систем, регулирующих поведение, является система вознаграждения, которая активируется при взаимодействии с интернет-контентом, особенно с социальными сетями, играми и медиа. Эта активация создает психофизиологический отклик, который часто приводит к формированию аддиктивного поведения.

Ц. П. Короленко и Н. В. Дмитриева, рассматривая феномен интернет-зависимости с позиций аддиктологии, подчеркивают, что у людей со склонностью к ИЗ наблюдаются особенности в работе мотивационных систем мозга. Они утверждают, что интернет может замещать другие формы социального взаимодействия и деятельности, предлагая быстрый доступ к удовольствию, минуя усилия и временные затраты, что делает его идеальным объектом для формирования зависимости [1]. Кроме того, на ранних этапах развития Интернет-

зависимости в игру могут вступать защитные механизмы, описанные Фрейдом: проекция, отрицание и регрессия. Например, человек может проецировать свои внутренние конфликты на интернет-активность, использовать виртуальные миры для избегания реальных проблем и вызовов, что со временем усугубляет зависимость. [3]

Нарушение границ Эго и зависимое поведение

Современные психоаналитики, такие как Ленс Додс, также обращают внимание на нарушение функций Эго у людей со склонностью к интернет-зависимости. Додс указывает, что индивиды имеющие расположенность к такому типу аддикций часто испытывают трудности в управлении импульсами и формировании личных границ. Эго в таких случаях оказывается ослабленным, неспособным должным образом интегрировать желания Ид и требования Супер-Эго, что приводит к регулярному нарушению баланса психического аппарата и потере контроля над временем, проводимым в сети.[4] Исследования Ленса Додса в области зависимого поведения от интернета и социальных сетей направлены на понимание психологических механизмов, которые способствуют развитию зависимости от цифровых технологий. Додс сосредоточился на том, как особенности интернет - и социального взаимодействия влияют на психическое здоровье, управляемость импульсами и личностные границы. Он выделяет следующие особенности:

1. Нарушение управления импульсами:

Одним из ключевых моментов в работах Додса является идея, что интернет и социальные сети создают среду, в которой легко теряется контроль над импульсами. Постоянный доступ к информации, социальному взаимодействию и развлечениям вызывает быстрое удовлетворение потребностей, что приводит к усилению потребности в немедленном вознаграждении. Это ослабляет способность индивидов к сдерживанию своих импульсов, что является важным аспектом формирования зависимости. Додс отмечает, что виртуальная среда стимулирует постоянные обновления, что вызывает желание быть «на связи», и это может ослаблять Эго, не давая ему эффективно регулировать потребности Ид.

2. Формирование виртуальной идентичности и нарушение личных границ:

Додс рассматривает, как социальные сети формируют пространство для создания «виртуальных личностей», которые часто существенно отличаются от реальных. Люди склонны идеализировать и приукрашивать свои онлайн-образы, что способствует развитию проблем с самооценкой, тревожности и депрессии. Это виртуальное самопредставление может также способствовать тому, что границы между реальной жизнью и цифровым пространством размываются, что создает психологические трудности в установлении четких границ между собой и окружающим миром. Это состояние повышает уязвимость к зависимому поведению.

3. Влияние на эмоциональное состояние:

Додс в своих исследованиях отмечает, что чрезмерное использование

социальных сетей связано с изменениями в эмоциональной регуляции. Человек, проводящий много времени в сети, становится зависимым от внешнего одобрения в виде «лайков», комментариев и других форм обратной связи. В случае недостатка таких сигналов могут возникать негативные эмоции, включая тревогу и депрессию. Интернет и социальные сети создают постоянное ожидание внешнего вознаграждения, что дезориентирует естественные механизмы саморегуляции эмоций и приводит к усилению эмоциональной зависимости от цифровой среды.

4. Социальная изоляция и психологическая регрессия:

Додс указывает на парадоксальный характер взаимодействия в социальных сетях. Хотя они создают иллюзию тесного социального взаимодействия, на самом деле они могут приводить к социальной изоляции. Люди, склонные к интернет-зависимости, начинают избегать реальных взаимодействий, предпочитая виртуальные связи. Это вызывает психологическую регрессию, при которой человек, вместо решения сложностей и эмоциональных конфликтов в реальной жизни, уходит в мир цифрового взаимодействия, где испытывает временное облегчение, но не справляется с внутренними конфликтами.

5. Нарушение сновидческой активности:

В своей работе Додс также обсуждает влияние цифровых технологий на процессы сновидения и бессознательные аспекты психики. Он указывает на то, что постоянное пребывание в онлайн-пространстве изменяет внутренний мир человека и процессы, происходящие на бессознательном уровне, в том числе сновидения. Социальные сети и интернет-среда могут заполнять психическое пространство человека новыми образами и конфликтами, которые не всегда прорабатываются на сознательном уровне, что усиливает психологическое напряжение.

Психологическая регрессия и эскапизм

Регрессия — еще один важный психоаналитический механизм, который часто включается при интернет-зависимости. Интернет, особенно его игровые и развлекательные аспекты, может предоставлять пространство для регрессии, где взрослый индивид возвращается к детским моделям поведения и зависимости от внешнего источника удовольствия. Панксепп, рассматривая нейробиологические основы эмоций, указывал на то, что регрессия часто связана с активацией базовых эмоциональных систем, включая страх, агрессию и поиск удовольствия, что тесно связано с зависимыми формами поведения.[5]

Таким образом, интернет становится для многих способом избегания реальности и эмоционального дискомфорта. Люди, склонные к зависимостям, особенно уязвимы перед такими механизмами регрессии и могут использовать интернет как способ эскапизма, временно забывая о своих реальных проблемах и эмоциях. Однако такой подход лишь усиливает зависимость и приводит к дальнейшей изоляции.

Заключение

Современный психоаналитический взгляд на интернет-зависимость акцентирует внимание на дисфункции психического аппарата, где ослабленное Эго и усиленные импульсы Ид играют ключевую роль. Особенности эмоциональной регуляции и нарушение работы системы вознаграждения также способствуют формированию зависимого поведения. Исследования в области аффективной нейронауки, такие как работы Солмса и Панксеппа, углубляют понимание нейробиологических основ интернет-зависимости, что открывает новые возможности для разработки терапевтических стратегий. Для эффективного лечения интернет-зависимости важно интегрировать психоаналитические концепции с современными данными о функционировании мозга, что позволит глубже понять внутренние конфликты и механизмы защиты у зависимых людей.

Список литературы

1. Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В. Аддиктология: настольная книга – Институт консультирования и системных решений, 2012 – 536с.
2. Короленко Ц.П., Н.В.Дмитриева. Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2001 - 251с.
3. Фрейд, З. Введение в психоанализ: Лекции/ З. Фрейд; пер. с нем. Г.В. Барышниковой; под ред. Е.Е. Соколовой, Т.В. Родионовой. М.: Азбука-Аттикус, 2011. 480 с.
4. Dodds, L. (2017). The Psychology of Cyber Behaviour: Concepts and Research. London: Routledge.
5. Panksepp, J. (2004). Affective Neuroscience: The Foundations of Human and Animal Emotions. New York: Oxford University Press.
6. Solms, M., Turnbull, O. (2002). The Brain and the Inner World: An Introduction to the Neuroscience of Subjective Experience. New York: Other Press.

**ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕЙ ОПОРЫ И САМОЦЕННОСТИ
НА ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ
ЛИЧНОСТИ: ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД
НА ОСНОВЕ МЕТОДА «ПИРАМИДКИ»**

Фролова В.В.

Ахмедова Э.М.

Московская международная академия

Аннотаци. В статье представлен авторский метод «Пирамидки», интегрирующий телесно-ориентированные практики и психологические техники для развития психологической устойчивости личности. Рассматривается теоретическое обоснование метода, анализируются концепции внутренней опоры и самооценности как ключевых факторов психологической устойчивости. Обсуждается роль телесного опыта в формировании базовой структуры характера и психики человека. Представлена трехмодульная структура метода и анализируются потенциальные механизмы его воздействия.

Ключевые слова: психологическая устойчивость, внутренняя опора, самооценность, метод «Пирамидки», телесно-ориентированная психотерапия, интегративный подход.

**THE INFLUENCE OF DEVELOPING INNER SUPPORT
AND SELF-WORTH ON THE FORMATION OF PSYCHOLOGICAL
RESILIENCE: AN INTEGRATIVE APPROACH
BASED ON THE “PYRAMID” METHOD**

Frolova V.V.

Akhmedova E.M.

Moscow International Academy

Abstract. The article presents the author’s “Pyramid” method, integrating body-oriented practices and psychological techniques for developing psychological resilience. The theoretical foundation of the method is examined, analyzing the concepts of inner support and self-worth as key factors of psychological resilience. The role of bodily experience in forming the basic structure of human character and psyche is discussed. The three-module structure of the method is presented, and potential mechanisms of its impact are analyzed.

Keywords: psychological resilience, inner support, self-worth, “Pyramid” method, body-oriented psychotherapy, integrative approach.

Введение

В современном мире, характеризующемся высоким уровнем стресса и неопределенности, проблема формирования психологической устойчивости лично-

СЕКЦИЯ 3.

сти приобретает особую актуальность. Традиционные подходы к психотерапии и личностному развитию зачастую фокусируются на когнитивных аспектах, оставляя без должного внимания телесный опыт и глубинные структуры психики [Лоуэн 2000: 56]. В этом контексте интегративный подход, учитывающий взаимосвязь тела и психики, представляется особенно перспективным.

Актуальность данного исследования обусловлена растущей потребностью в эффективных методах развития психологической устойчивости, способных учитывать комплексную природу данного феномена.

Новизна работы заключается в разработке и теоретическом обосновании авторского метода «Пирамидки», интегрирующего телесно-ориентированные практики с психологическими техниками для формирования внутренней опоры и самооценности личности.

Главный тезис исследования состоит в том, что развитие внутренней опоры и самооценности через интегративный телесно-ориентированный подход является ключевым фактором в формировании психологической устойчивости личности.

Проблема психологической устойчивости и ее связи с телесными процессами привлекала внимание многих исследователей.

А. Лоуэн подчеркивал важность работы с телом для достижения психологического благополучия [Лоуэн 2000: 78].

Д.А. Леонтьев рассматривал личностный потенциал как основу самодетерминации и психологической устойчивости [Леонтьев 2006: 60].

А. Дамасио в своих нейропсихологических исследованиях указывал на неразрывную связь между телесными процессами и эмоциональными состояниями [Дамасио 2018: 124].

Цель данного исследования - теоретически обосновать и описать метод «Пирамидки» как интегративный подход к развитию внутренней опоры и самооценности для формирования психологической устойчивости личности.

Теоретические основы метода «Пирамидки»

Метод «Пирамидки» основан на представлении о психике человека как о многоуровневой структуре, где базовыми элементами являются самооценность (основание пирамидки) и внутренняя опора (стержень). Эта концепция согласуется с теорией А. Маслоу о иерархии потребностей, где базовые потребности формируют основу для развития высших [Маслоу 1999: 77].

Ключевая идея метода заключается в том, что без прочного основания и внутреннего стержня невозможно достичь устойчивого психологического благополучия. Этот подход соотносится с концепцией психологической устойчивости С. Мадди, который подчеркивал важность внутренних ресурсов личности для преодоления стрессовых ситуаций [Мадди 2005: 93].

Особое внимание в методе «Пирамидки» уделяется телесному опыту как фундаментальному аспекту психического развития. Это согласуется с теорией воплощенного познания (embodied cognition), которая утверждает, что когнитивные процессы глубоко укоренены в телесном опыте [Wilson 2002: 628].

Роль телесного опыта в формировании базовой структуры характера и психики.

Метод «Пирамидки» опирается на идею о том, что тело является хранилищем психологического опыта, начиная с ранних этапов развития. Это соответствует концепции В. Райха о мышечном панцире, согласно которой эмоциональные блоки проявляются в виде хронических мышечных напряжений [Райх 1999: 89].

Согласно методу «Пирамидки», базовая структура характера и психики формируется в возрасте до семи лет, что соответствует теории психосоциального развития Э. Эриксона [Эриксон 1996: 202].

Работа с телом позволяет получить доступ к этому раннему опыту без необходимости его сознательного воспоминания, что особенно важно для проработки травматического опыта [Левин 2011: 56].

Трехмодульная структура метода «Пирамидки»

Метод «Пирамидки» реализуется в рамках трех модулей:

1. Восстановление связи с телом и наполнение энергией
2. Развитие самооценности
3. Формирование внутренней опоры

Первый модуль направлен на восстановление контакта с телом, что является базой для дальнейшей работы. Это соответствует идеям В. Райха о важности работы с телесными зажимами для психологического здоровья [Райх 1999: 145].

Второй модуль фокусируется на развитии самооценности, что согласуется с теорией К. Роджерса о важности безусловного позитивного отношения к себе [Роджерс 1994: 224].

Третий модуль направлен на формирование внутренней опоры, что перекликается с концепцией внутреннего локуса контроля Дж. Роттера [Rotter 1966: 10].

Потенциальные механизмы воздействия метода «Пирамидки»

Метод «Пирамидки» предполагает воздействие на психологическую устойчивость через следующие механизмы:

1. Улучшение осознанности тела, что, согласно исследованиям, связано с улучшением эмоциональной регуляции [Mehling et al. 2012: e48230].
2. Развитие самооценности, которое, как показывают исследования, коррелирует с повышением психологической устойчивости [Нартова-Бочавер 2017: 20].
3. Формирование внутренней опоры, что, согласно теории самодетерминации, способствует повышению автономии и психологического благополучия [Ryan & Deci 2000: 72].

Сравнительный анализ метода «Пирамидки» с существующими подходами

Метод «Пирамидки» представляет собой уникальный интегративный подход, который отличается от многих традиционных и современных методов психотерапии. Рассмотрим его в сравнении с несколькими ключевыми направлениями:

1. Когнитивно-поведенческая терапия (КПТ): КПТ фокусируется на изменении дисфункциональных мыслей и поведенческих паттернов [Beck 2011: 19]. В отличие от нее, метод «Пирамидки» работает с глубинными телесными процессами, предполагая, что изменения на телесном уровне приведут к трансформации мыслей и поведения.

Секция 3.

2. Психоанализ: Классический психоанализ концентрируется на вербальном анализе прошлого опыта и бессознательных процессов [Freud 1953: 183]. Метод «Пирамидки», напротив, позволяет работать с ранним опытом через телесные практики без необходимости его вербализации, что может быть особенно эффективно при работе с довербальными травмами.

3. Гештальт-терапия: Хотя гештальт-терапия и уделяет внимание телесному опыту, она в большей степени фокусируется на осознании текущего опыта и завершении гештальтов [Перлз 2001: 87]. Метод «Пирамидки» идет дальше, используя телесные практики для создания нового опыта и формирования внутренней опоры.

4. Экзистенциальная терапия: Экзистенциальный подход работает с глубинными вопросами бытия и смысла жизни [Ялом 1999: 21]. Метод «Пирамидки», хотя и затрагивает экзистенциальные темы, делает это через призму телесного опыта, предполагая, что изменения в теле могут привести к трансформации экзистенциального переживания.

5. Системная семейная терапия: Этот подход рассматривает проблемы индивида в контексте семейной системы [Минухин 1998: 56]. Метод «Пирамидки», хотя и учитывает системные влияния, фокусируется на индивидуальном телесном опыте как ключе к личностным изменениям.

6. Нейролингвистическое программирование (НЛП): НЛП работает с субъективным опытом через изменение внутренних репрезентаций [Бэндлер 1995: 112]. Метод «Пирамидки» также обращается к субъективному опыту, но делает это через телесные практики, а не через манипуляции с внутренними образами.

7. Телесно-ориентированная психотерапия: Хотя метод «Пирамидки» имеет много общего с телесно-ориентированной терапией [Лоуэн 2000: 78], он отличается своей структурированностью и фокусом на формировании внутренней опоры и самооценности.

8. Майндфулнесс-подходы: Практики осознанности направлены на развитие внимательности к текущему моменту [Кабат-Зинн 2013: 34]. Метод «Пирамидки» также включает элементы осознанности, но интегрирует их в более широкий контекст работы с телом и психикой.

9. Эмоционально-фокусированная терапия: Этот подход концентрируется на работе с эмоциями [Гринберг 2002: 45]. Метод «Пирамидки» также уделяет внимание эмоциональному опыту, но рассматривает его через призму телесных ощущений и формирования базовой структуры личности.

10. Психодрама: Психодрама использует драматическое действие для исследования внутреннего мира клиента [Морено 2001: 67]. Метод «Пирамидки», хотя и может включать элементы действия, фокусируется на более тонких телесных процессах и ощущениях.

Таким образом, метод «Пирамидки» представляет собой уникальный синтез различных подходов, объединенных фокусом на телесном опыте как ключе к глубинным психологическим изменениям. Он предлагает структурированный подход к формированию внутренней опоры и самооценности через работу с телом,

что отличает его от многих существующих методов психотерапии.

Теоретические предпосылки эффективности интеграции телесно-ориентированных практик

Эффективность интеграции телесно-ориентированных практик в психологическую работу обосновывается следующими теоретическими предпосылками:

1. Теория полимодального восприятия, которая утверждает, что информация, полученная через разные сенсорные каналы, интегрируется в целостный опыт [Stein & Meredith 1993: 45].

2. Концепция соматических маркеров А. Дамасио, согласно которой эмоции и телесные ощущения играют ключевую роль в процессе принятия решений [Дамасио 2018: 178].

3. Теория нейропластичности, которая показывает, что новый опыт может изменять нейронные связи в мозге [Doigde 2007: 97].

Возможные применения метода «Пирамидки» в различных областях психологической практики

Метод «Пирамидки» может найти применение в следующих областях:

1. Психотерапия травмы, где работа с телом особенно важна для преодоления последствий травматического опыта [Левин 2011: 89].

2. Коучинг и личностное развитие, где метод может помочь в развитии лидерских качеств и повышении эффективности [Уитмор 2005: 156].

3. Спортивная психология, где улучшение связи с телом может способствовать повышению результативности [Weinberg & Gould 2018: 250].

4. Организационная психология, где развитие внутренней опоры и самооценности сотрудников может повысить их устойчивость к стрессу и эффективность работы [Лютенс 2007: 203].

Заключение

Теоретический анализ метода «Пирамидки» показывает его потенциальную эффективность в развитии психологической устойчивости личности через интеграцию телесно-ориентированных практик и психологических техник. Метод адресует ключевую проблему современной психотерапии – необходимость работы с глубинными структурами личности для достижения устойчивых изменений.

Основные выводы:

1. Метод «Пирамидки» представляет собой интегративный подход, объединяющий телесно-ориентированные практики и психологические техники для развития внутренней опоры и самооценности как ключевых факторов психологической устойчивости.

2. Теоретическое обоснование метода согласуется с современными представлениями о взаимосвязи телесных и психических процессов, что подтверждается работами ведущих исследователей в области нейропсихологии и телесно-ориентированной психотерапии.

3. Трехмодульная структура метода (восстановление связи с телом, развитие самооценности, формирование внутренней опоры) позволяет комплексно подойти к проблеме развития психологической устойчивости.

СЕКЦИЯ 3.

4. Потенциальные механизмы воздействия метода включают улучшение осознанности тела, развитие самооценности и формирование внутренней опоры, что соответствует современным научным представлениям о факторах психологического благополучия.

Сравнительный анализ метода «Пирамидки» с существующими подходами показывает его уникальность в интеграции телесного опыта и психологических техник, что может обеспечить более глубокие и устойчивые изменения в личности.

Рекомендации и перспективы дальнейших исследований:

1. Проведение эмпирических исследований для количественной оценки эффективности метода «Пирамидки» в сравнении с другими подходами к развитию психологической устойчивости.

2. Изучение долгосрочных эффектов применения метода через лонгитюдные исследования.

3. Разработка специализированных модификаций метода для различных возрастных групп и специфических психологических проблем.

4. Исследование нейрофизиологических механизмов, лежащих в основе наблюдаемых изменений, с использованием методов нейровизуализации.

5. Интеграция метода «Пирамидки» в существующие программы психологической помощи и оценка его эффективности в различных контекстах (клиническая практика, организационная психология, спортивная психология).

Таким образом, метод «Пирамидки» представляет собой перспективный подход к развитию психологической устойчивости личности, открывающий новые возможности для интеграции телесно-ориентированных практик в психологическую работу. Этот метод не только адресует актуальные проблемы современной психотерапии, но и предлагает инновационный путь к достижению глубинных и устойчивых личностных изменений. Сочетая работу с телом, развитие самооценности и формирование внутренней опоры, метод «Пирамидки» создает комплексную основу для повышения психологической устойчивости личности в условиях современных вызовов.

Дальнейшие эмпирические исследования и практическое применение метода в различных областях психологической практики позволят более полно раскрыть его потенциал и внести значимый вклад в развитие интегративных подходов в психологии и психотерапии.

Список литературы

1. Бек А. Когнитивная терапия депрессии. СПб.: Питер, 2003. 304 с.
2. Бэндлер Р., Гриндер Д. Структура магии. СПб.: Белый кролик, 1996. 496 с.
3. Гринберг Л. Эмоционально-фокусированная терапия. М.: Когито-Центр, 2002. 256 с.
4. Дамасио А. Странное чувство. Наука о чувствах, эмоциях и внутреннем мире человека. М.: Карьера Пресс, 2018. 336 с.

5. Кабат-Зинн Дж. Куда бы ты ни шел – ты уже там: Медитация полноты осознания в повседневной жизни. М.: Класс, 2001. 208 с.
6. Левин П. Исцеление от травмы: уроки природы. М.: Весь, 2011. 320 с.
7. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2003. 487 с.
8. Лоуэн А. Биоэнергетика. СПб.: Ювента, 2000. 384 с.
9. Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999. 692 с.
10. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ. СПб.: Речь, 2002. 539 с.
11. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
12. Минухин С. Техники семейной терапии. М.: Класс, 1998. 304 с.
13. Морено Я.Л. Психодрама. М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001. 528 с.
14. Нартова-Бочавер С.К. Психологическая суверенность личности: генезис и проявления. М.: Изд-во РУДН, 2017. 401 с.
15. Перлз Ф. Гештальт-подход и Свидетель терапии. М.: Либрис, 1996. 235 с.
16. Райх В. Анализ характера. М.: Эксмо-Пресс, 1999. 528 с.
17. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. 480 с.
18. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.
19. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. М.: Наука, 1989. 456 с.
20. Эриксон Э. Детство и общество. СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996. 592 с.
21. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1999. 576 с.
22. Doidge N. The Brain That Changes Itself. New York: Viking, 2007. 448 p.
23. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied, 1966. Vol. 80, № 1. 1-28 p.
24. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being: American Psychologist, 2000. Vol. 55, № 1. 68-78 p.
25. Stein B.E., Meredith M.A. The Merging of the Senses. Cambridge: MIT Press, 1993. 211 p.
26. Weinberg R.S., Gould D. Foundations of Sport and Exercise Psychology. Champaign: Human Kinetics, 2018. 664 p.
27. Wilson M. Six views of embodied cognition: Psychonomic Bulletin & Review, 2002. Vol. 9, № 4. 625-636 p.

**ПЛАНИРОВАНИЕ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ЭТАПА
ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИ РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ,
ИМЕЮЩИМИ РАССТРОЙСТВА ПИЩЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Шадрина М.В.

Беловол Е.В.

Московская международная академия

Аннотация. Диагностический этап исследования является наиболее важным во всей работе. Корректно подобранные методы и методики работы на этом этапе прямо влияют на достоверность и надежность конечных результатов. Изучение теоретико-методологических и концептуальных основ изучаемой проблематики позволило выделить ряд методик, которые отвечают требованиям валидности и достоверности.

Ключевые слова: пищевое поведение, деструктивное поведение, РПП, расстройства пищевого поведения, анорексия, булимия, эмпирическое исследование, анкетирование, опросник, копинг-стратегия, поведенческая реакция.

**PLANNING THE DIAGNOSTIC STAGE OF THE STUDY WHEN
WORKING WITH CLIENTS WITH EATING DISORDERS**

Shadrina M.V.

Belovol E.V.

Moscow International Academy

Abstract. The diagnostic stage of the study is the most important in the whole work. Correctly selected methods and methods of work at this stage directly affect the reliability and reliability of the final results. The study of the theoretical, methodological and conceptual foundations of the studied problem has allowed us to identify a number of methods that meet the requirements of validity and reliability.

Keywords: eating behavior, destructive behavior, RPP, eating disorders, anorexia, bulimia, empirical research, questionnaire, coping strategy, behavioral reaction.

Согласно статистическим данным национальной ассоциации по расстройствам пищевого поведения около 70 миллионов человек во всем мире в настоящее время страдает какими-либо видом пищевого расстройства, данные показатели увеличиваются с каждым годом. Наибольшая распространенность случаев пищевых расстройств приходится на развитые и развивающиеся страны. Так, например в Соединенных Штатах зафиксировано около 103,54 случаев расстройств на 100 000 человек, в Соединенном Королевстве около 101,96 случаев, в Канаде показатель составляет 80,48 случаев. Также высоки показатели во Франции (102,39 случаев) и Австралии (98,93 случаев). В России этот показатель значительно меньше (35,34 случаев), но он все же превышает тот же показатель в таких

странах как Беларусь, Украина, Кыргызстан, Узбекистан, Таджикистан. В данных странах эти показатели составляют 32,28; 26,42; 26,81; 32,43; 25,96 случаев соответственно [1]. Исходя из этих данных важно понимать, что различные виды пищевых расстройств является масштабной проблемой.

Одной из актуальных проблем в нашей стране на сегодняшний день является рост показателей, указывающий на повышение распространенности расстройств пищевого поведения среди населения (РПП). Данные разнятся в зависимости от регионов, но в любом случае прослеживается динамика на повышение. Так, при обращении к источникам статистических данных мы можем отметить рост распространенности расстройств пищевого поведения в России с 2000 по 2021 год [2], при этом показатели в 2021 году на 26% превосходят такие же показатели 2000 года.

К расстройствам пищевого поведения относятся психологические расстройства, связанные с неправильно сформированным отношением к еде. Возможно выделить общие признаки, указывающие на наличие у человека расстройства пищевого поведения:

1. Изменение аппетита, характеризующееся внезапным повышенным желанием приема пищи либо отсутствием такого желания, появлением нетипичных вкусовых предпочтений.
2. Изменение отношения к пище, вызванное различными стрессовыми ситуациями, при которых человек не может есть то, что хочет; не может есть в определенное время или в каких-либо условиях.
3. Изменение восприятия образа собственного тела, при котором у человека формируется негативное мнение о своем внешнем телесном виде.
4. Нарушения пищевого поведения - человек может есть слишком много или слишком мало еды; отказывается от определенных продуктов; отказывается есть в определенных местах и/или условиях.

Таким образом, расстройствами пищевого поведения являются психические расстройства, связанные с настройкой и контролем потребления пищи, выражающиеся в поведенческом реагировании человека на еду и на те процессы, которые связаны с приемом пищи. При нормальном пищевом поведении человек ест по голоду, не ограничивает себя в еде, чувствует вкус съедаемого блюда, понимает, когда наступает момент насыщения.

Различные практические исследования, проведенные отечественными авторами, указывают на тот факт, что расстройства пищевого поведения у зависимых берет свое начало из детства и причиной тому является неправильно выстроенный воспитательный процесс, являющийся травмирующим для психики ребенка и/или наличие травмирующих ситуаций, которые пришлось пережить человеку в первые годы жизни. Такое положение приводит к определенным поведенческим реакциям, а в дальнейшем формирует характер человека.

Пищевая аддикция является поведенческой реакцией, при которой еда выполняет подкрепляющую, позитивную и/или наказывающую, ограничивающую функцию. При попадании в стрессовую ситуацию человек выбирает для себя та-

Секция 3.

кой способ реагирования, который является для него наиболее привычным. Чаще всего у пищевых аддиктов проявляется псевдоадаптивное, неконструктивное копинг-поведение с преобладанием деструктивных защитных механизмов. Аддиктивное поведение сопровождается желанием уйти от реальности путем изменения внутреннего состояния с помощью каких-либо средств, в данном случае еды. Используя еду, человек меняет свое эмоциональное состояние.

Людей, склонных к пищевой аддикции, в зависимости от того, каким поведенческие стратегии они используют в стрессовых ситуациях, можно разделить на две группы. Аддикты из первой группы отличаются высокой тревожностью, ранимым характером, мнительностью, стыдливостью, обладают низкой самооценкой, склонны к депрессиям, не умеют налаживать межличностные отношения. Личностные особенности аддиктов из второй группы - стремятся к власти и подавлению других людей, в отношениях играют доминирующую роль, чрезмерно амбициозны и уверены в себе.

Условное разделение на две группы соответствует предрасположенности зависимого человека к тому или иному расстройству пищевого поведения. Люди из первой группы чаще страдают булимией, для них свойственно повышенное ожидание внимания от других людей, немотивированность, нарушенная мотивация, временная перспектива, заниженный уровень осознанности, эмоциональная опустошенность. Люди из второй группы склонны к анорексии. Такие люди часто живут по принципу “все или ничего”. К собственному внешнему виду относятся как безобразному, не соответствующему стандартам. Такое же отношение они испытывают и к своей личности. На фоне голодания и высокой активности считают, что смогут добиться успехов в жизни.

При работе с зависимым поведением клиента необходимо сформировать целостный подход, включающий в себя как практические наработки современных авторов, так и концептуальные основы, раскрывающие особенности психического аппарата личности, имеющей расстройства пищевого поведения.

Теория З.Фрейда о психологических механизмах психики. Психологические защиты являются способом борьбы психического бессознательного в болезненных и травмирующих условиях. Изначально, психологическая защита помогает сбалансировать состояние личности - человек меняет свое поведение, не удерживая в памяти тяжелые воспоминания. Эти воспоминания не уходят бесследно, а уходят в бессознательное, а трансформированное поведение человека остается с ним и в дальнейшем. При повторении такой же или похожей ситуации, такое поведение проявляется снова, таким образом вырабатывается определенный паттерн поведения, ведущий к формированию зависимости.

Концепция А. Маслоу о базовых потребностях человека объясняет, что для личностной реализации человеку необходимо в первую очередь закрыть потребности низшего порядка, для того чтобы перейти к потребностям высшего порядка. Создание благоприятной обстановки для удовлетворения всех базовых потребностей должны обеспечивать родители. С младенчества до позднего подросткового возраста через воспитательные процессы ребенку передаются основные навыки,

которые в дальнейшем будут способствовать его взаимодействию в социуме. Родители закладывают в детях не только социально-приемлемые нормы и правила адекватного поведения в обществе, культурные ценности и другие смысловые компоненты межличностного взаимодействия, но вместе с тем формируют определенное пищевое поведение.

В 1958 году Д. Боулби вывел теорию привязанности. В рамках своей теории он описал важность поддержки матери при воспитании ребенка. Он указал на возникновение психопатологических отклонений в характере ребенка при отсутствии материнской любви и заботы. По мнению Д. Боулби привязанность обеспечивает ребенку биологическую и психологическую защиту, помогает сформировать психический механизм, способствующий адекватному построению межличностных отношений в будущем.

Эксперимент, проведенный М.Д. Эйнсворт в 1965 году, показал, что еще в раннем детстве ребенок нуждается в закрытии базовых потребностей физиологического плана, таких как потребность в безопасности, утоление голода, жажды, потребности в тактильной коммуникации. Здоровая привязанность способствует гармоничному развитию ребенка, отсутствие такой привязанности приводит к развитию патологического состояния, выражаемого в различного рода зависимостях, в том числе и пищевой.

Д. Винникотт, представитель объектных отношений, отстаивал точку зрения, согласно которой у ребенка после рождения уже имеется потребность в отношениях. Гармоничное воспитание служит основой для формирования базового доверия к миру, исключая или минимизируя психопатологические проявления личности в будущем. Д. Винникотт подчеркивал важность создания гармоничных условий при воспитании ребенка на самых ранних этапах развития. Основа психического здоровья лежит в “удачном начале”, именно это дает положительный эффект в дальнейшем.

Концепция Ф. Дольто, посвященная самому раннему периоду жизни ребенка, раскрывает такое понятие как “бессознательный образ тела”. Данное понятие включает в себя полученный опыт ребенка, основанный на его взаимодействии с матерью. Насколько гармоничным будет его дальнейшее психическое и физическое развитие зависит от тех чувств и эмоций, которые он получает от матери и других членов семьи в ранний период жизни. Представления об образе своего тела имеют бессознательный характер. В этом случае происходит тесное неосознаваемое переплетение психического и телесного. От того, насколько благоприятный бессознательный образ тела сложится у ребенка, будет зависеть формирование его поведенческих паттернов. Опираясь на положения представленной концепции, становится очевидным, что отсутствие эмоционального взаимодействия между матерью и ребенком, нарушается психическое развитие, что ведет к патологическому состоянию в будущем. В трудах, посвященных психологическим и психолого-педагогическим вопросам развития ребенка, А.Н. Леонтьев указывал на то, что развитие ребенка происходит непосредственно при передаче жизненного опыта от родителей, а также в процессе активной деятельности и об-

Секция 3.

щении с другими людьми, то есть психика ребенка формируется в основном под воздействием внешних факторов. Таким образом, человек есть то, что он принял от своих родителей и социальной среды. В данном взаимодействии ребенок выступает субъектом отношений.

В концепции К.А. Абульхановой-Славской человек также выступает как субъект психической деятельности и основывается на объективных особенностях его жизнедеятельности и общественного взаимодействия. Приобретая навыки саморегулирования в процессе взаимодействия с внешними предметами и обстоятельствами личность приобретает собственную целостность, самостоятельность, индивидуальность. И эти приобретенные навыки характеризуют человека определенным образом. Таким образом, при формировании личности в основу ложатся исходные факторы, влияющие на это развитие.

Возрастные периодизации Л.С. Выготского и Д.Б. Эльконина основываются на ведущей деятельности индивида и социальной ситуации, которая влияет на человека в процессе его развития. Согласно данным периодизациям ребенок в период от рождения до семнадцати лет проживает несколько нормативных кризисов. Каждый кризис является переходом от одного возрастного периода к другому. В каждый возрастной период ведущие интересы различны. Если в возрасте до года ребенку важно личностно-эмоциональное общение с родным человеком, то, к примеру, в возрасте 11 - 15 лет на первом плане стоит признание, которое он будет стремиться получить в коллективе сверстников. Таким образом, на личностные особенности индивида накладываются социальные факторы. Насколько адаптивно ребенок будет справляться в новых условиях каждого возрастного периода зависит от полученного детского опыта. В случае пренебрежительного или даже, имеющего элементы насилия, отношения, ребенок будет пренебрегать своими потребностями, всячески наказывать себя за проступки, лишая себя удовольствия. Такая манера поведения в условиях кризиса может провоцировать нервные срывы, депрессии, другие деструктивные проявления. Подобное поведенческое реагирование будет закрепляться в характере ребенка, приводя к патологическому состоянию, ведущему к зависимости.

Концепция В. Франкла, получившая название логотерапии, заключается в стремлении человека найти смысл собственного существования в этом мире. Рассмотрение темы пищевой зависимости в рамках концепции логотерапии является наиболее уместным. Люди, страдающие расстройствами пищевого поведения, в буквальном смысле слова скованы тисками негативных установок, берущих начало в детском возрасте. В текущем моменте зависимый человек не может конкретизировать свою проблему, он находится в постоянных пищевых срывах, ограничениях, закикливается на обретении желаемой формы. Обретение свободы возможно через поиск личных ценностей, которые человек утратил. Находясь во власти зависимости, человек находится под давлением чуждых ему ценностей. Воля зависимого не соответствует его собственным устремлениям.

Опираясь на теорию В. Франкла, А. Лэнгле вывел четыре фундаментальные экзистенциальные мотивации: “мочь”, “нравиться”, “иметь право”, “долженство-

вать". Согласно перечисленным мотивациям для благоприятного прохождения жизненного пути человек должен иметь возможность для реализации своих целей, чувствовать себя в безопасности; ему должно нравиться то, что он делает, это должно приносить ему удовольствие; он должен понимать и принимать свое право на самоидентичность с присущими ему особенностями. Один из главных мотивов подразумевает понимание человеком смысла своего существования и неустанный следование к этому смыслу.

Э. Берн объясняет поведение человека с позиции транзактного анализа, согласно которому человек под влиянием сформированных личностных структур строит взаимодействие с другими людьми. Э. Берн вводит понятие сценарий. Выработанный в детстве сценарий человек использует в дальнейшей своей жизни, сценарный процесс встречается на протяжении всей его жизни: раз за разом повторяются попытки пропустить реальное положение через детские эмоции, воссоздать настоящую ситуацию с новыми людьми, но старыми чувствами, прожить еще раз и закрепить негативный опыт. Сценарные предписания каждый человек пронесит через свою жизнь, они определяют особенности его поведения во взаимоотношениях. Человек, выработавший деструктивные сценарии, застревает в повторяющейся череде неблагоприятных событий, происходящих в его жизни. Он лишается свободного выражения своих чувств и потребностей, не имеет возможности к личной проявленности, непостоянен, вспыльчив, непредсказуем, часто раздражителен, подвержен депрессиям.

Принципы формирования жизненных сценариев под влиянием детского опыта отражены в концепции Д. Янга, носящей название схема-терапии. Принципы схема-терапии основываются на способности человека удовлетворять личные базовые потребности. Если в раннем возрасте базовые потребности не удовлетворяются, то это приводит к развитию дезадаптивных паттернов поведения, при которых человек неосознанно действует по определенной схеме. Поведенческие схемы выявляются посредством опросного метода. Выявленные таким способом дезадаптивные схемы поведения позволяют диагностировать различные личностные расстройства, в том числе пищевую зависимость.

Объединение перечисленных концептуальных подходов в контексте заявленной темы позволяет достаточно широко и объемно раскрыть механизм формирования психопатологического состояния человека, имеющего расстройства пищевого поведения и травмирующий опыт в детстве; выработать направление работы, призванное скорректировать психическое состояние.

Целью диагностического этапа исследования является выявление взаимосвязи травмирующего опыта, пережитого человеком в детстве или пережитой травмирующей ситуации в более взрослом возрасте на развитие определенных последствий, отражающийся на восприятии своего образа тела и меняющего пищевые привычки. Грамотно выстроенная диагностическая работа позволяет выстроить программу, направленную на психологическую поддержку, коррекцию имеющихся поведенческих паттернов, стабилизацию состояния человека, страдающего РПП.

СЕКЦИЯ 3.

Эмпирическая часть исследования включает в себя следующие шаги: поиск экспериментальной базы, наиболее подходящей по параметрам и соответствующей проблеме исследования; знакомство с участниками исследования; ознакомление участников исследования с сутью исследования для выявления их мотивации к участию в исследовательском мероприятии; инструктирование участников о методах и способах диагностики; сбор информированных согласий от участников и непосредственное проведение диагностики; обработка полученных в ходе диагностики данных; интерпретация результатов; формулирование и изложение выводов.

Для подтверждения гипотезы исследования наиболее корректным было использование следующих методик:

1. тест Кеттелла, 16PF, форма С (Э.С. Чугунов, А.Н. Капустин, Л.В. Мургулец, И.М. Палей (1972);
2. опросник образа собственного тела (авторы О.А. Скугаревский, С.В. Сивуха);
3. ситуативная неудовлетворенность образом тела (Situational Inventory of Body-Image Dysphoria, SIBID);
4. тест пищевых установок (EAT-26);
5. методика диагностики склонности к 13 видам зависимостей Г. В. Лозовой;
6. тип привязанности в близких отношениях у взрослых ECR-R (К. Бреннан, С. Кларк, Ф. Шейвера: в адаптации Н.В. Сабельниковой, Д.В. Каширского);
7. опросник по выявлению способов совладающего поведения (WCQ, Richard Lazarus, Susan Folkman, 1988; Авторы: R. Lazarus, S. Folkman (1988), в адаптации НИПНИ (2009);
8. тест на определение индекса жизненного стиля (R. Plutchik, H. Kellerman, H. R. Conte, 1979; адаптация Л. И. Вассерман (2005), в адаптации НИПНИ (1999).

Все опросники были проверены на предмет надежности и валидности.

Тест Кеттелла, 16PF, форма С (Э.С. Чугунов, А.Н. Капустин, Л.В. Мургулец, И.М. Палей (1972). позволяет провести факторный анализ личности. Данная методика выявляет независимые друг от друга и одновременно содержательные факторы. Анализ выявленных факторов раскрывает индивидуальное своеобразие личности и позволяет прогнозировать поведение человека в определенных жизненных ситуациях. Опросник позволяет наиболее полно оценить личностную сферу человека, оценивает личность по таким факторам как замкнутость – общительность; интеллект; эмоциональное состояние; подчиненность – самоутверждение; сдержанность – экспрессивность; нормативность; робость – смелость; практицизм – чувствительность; доверчивость – подозрительность; практичность – мечтательность; прямолинейность – дипломатичность; спокойствие – тревожность; консерватизм – радикализм; конформизм – неконформизм; самоконтроль; расслабленность – напряженность; тревожность; интроверсия – экстраверсия; чувствительность – уравновешенность; конформность – независимость. Опросник имеет шкалу лжи, оценивающую уровень правдивости ответов участников,

что является немаловажным для получения корректных данных. Чтобы избежать эмоциональной утомляемости участников, был выбран вариант С опросника, так как он имеет меньшее количество вопросов. Также неоспоримым преимуществом опросника является возможность достаточно согласованного анализа данных при помощи графика. Форма С опросника позволяет применять данную форму теста как экспресс-методику и направлена на опрос совершеннолетних клиентов, имеющих среднее образование и выше [4].

Опросник образа собственного тела (О.А. Скугаревский, С.В. Сивуха) направлен на выявление искаженного восприятия образа собственного тела у респондентов. Неадекватное восприятие образа собственного тела подавляет сигналы, отвечающие за ощущения голода и насыщения, что является причиной расстройств пищевого поведения. Принятие себя через восстановление контакта с телом является важным шагом на пути к здоровому отношению с пищей, и нормализации пищевого поведения. Опросник содержит в себе 16 вопросов и является экспресс-диагностикой [2, 9, 10].

Опросник ситуативной неудовлетворенности образом тела (Situational Inventory of Body-Image Dysphoria, SIBID) позволяет оценить негативное отношение к собственному телу при попадании человека в определенную ситуацию. В различных жизненных ситуациях, имея какие-либо личностные установки в отношении своей внешности, человек по-разному проявляет себя, что, в свою очередь, запускает механизм регулятивных и установочных психологических процессов. С помощью опросника можно выявить социальные контексты, которые представляют собой особый источник стресса для пациентов с проблемами и нарушениями в восприятии образа собственного тела. Опросник содержит в себе 20 вопросов, в то же время позволяет определить наиболее стрессовые ситуации для респондента и направить профилактические мероприятия именно на эти моменты [3, 8].

Тест пищевых установок (EAT-26), разработанный Институтом психиатрии Кларка университета Торонто в 1979 год, широко применяется при диагностировании у респондентов таких пищевых патологических состояний, как анорексия и булимия. EAT-26 в настоящее время является самым распространённым инструментом исследований расстройств пищевого поведения. Опросник содержит 26 вопросов, при подсчете результатов вероятность наличия пищевой зависимости будет прямо зависеть от итогового значения [4].

Методика диагностики склонности к 13 видам зависимостей Г. В. Лозовой. Психологические мотивы, ведущие к различного рода зависимостям имеют схожие психологические механизмы. Зависимый человек, при обращении к различным видам зависимостей прежде всего стремится изменить собственное психофизическое состояние. Такое влечение переживается им как импульсивное. При наличии у человека одного вида зависимости всегда имеется вероятность того, что имеющейся зависимости перерастает в другую. Данная диагностическая методика имеет 70 утверждений и рекомендована для применения в комплексе с другими методиками. Ее применение позволяет вовремя отследить риск развития вторичных зависимостей [5].

Тип привязанности в близких отношениях у взрослых ECR-R (К. Бреннан, С. Кларк, Ф. Шейвера: в адаптации Н.В. Сабельниковой, Д.В. Каширского). С помощью данного опросника исследуется тот стиль привязанности к близким людям (будь то члены семьи, друзья или партнеры), который сформировался у человека у человека на основе его жизненного опыта. Изначально опросник создавался на основе теории привязанности Д. Боулби и М. Эйнсворт. Опросник призван решать широкий круг теоретических и прикладных проблем, берущих начало в детстве, может служить инструментом для профилактики и коррекции нарушений в развитии личности. Применение теста возможно при решении различных запросов клиентов. Допускаются различные форматы применения, как индивидуальный, так групповой и применение в паре [11].

Опросник по выявлению способов совладающего поведения (WCQ, Richard Lazarus, Susan Folkman, 1988; Авторы: R. Lazarus, S. Folkman (1988), в адаптации НИПНИ (2009). Опросник направлен на измерение индивидуальных копинг-стратегий личности в определенных ситуациях. Согласно теории Р.Лазаруса способы совладания человека в каждой отдельно взятой ситуации зависят не только от его личностных характеристик, но также и от самой ситуации, в которую человек попадает. С помощью данного опросника оцениваются две базовые стратегии поведения человека - проблемно-ориентированный копинг и эмоционально-ориентированный копинг. Перед началом прохождения опросника респондента просят представить ситуацию, вызывающую у него наибольшее напряжение и опираясь на эти воспоминания, ответить на предложенные вопросы. В рамках данного исследования такой ситуацией выступают отношения с едой [6].

Тест на определение индекса жизненного стиля (R. Plutchik, H. Kellerman, H. R. Conte, 1979; адаптация Л. И. Вассерман (2005), в адаптации НИПНИ (1999). Данный опросник включает в себя 97 утверждений, на которые респонденту необходимо дать ответы по типу “верно - неверно”. С помощью опросника изучаются восемь видов психологических защит: вытеснение, отрицание, замещение, компенсация, реактивное образование, проекция, интеллектуализация (рационализация) и регрессия, описывающих личностные реакции человека в различных жизненных ситуациях. Результаты прохождения опросника позволяют построить профиль защитной структуры обследуемого [7].

Все опросники были проверены на предмет надежности и валидности.

Для участия в исследовании была разработана анкета, раскрывающая социальный статус респондента. Анкета включает в себя два блока вопросов – первый блок дает общее представление о человеке и включает в себя такие вопросы, как уровень образования, профессию, семейное положение, социальные контакты, увлечения; второй блок содержит вопросы, отражающие личное отношение респондента к проблеме РПП.

Перед началом диагностических мероприятий каждому участнику было предложено ознакомиться с добровольным информированным согласием на участие в исследовании. Согласие составлено в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ. Включает в себя такие пун-

кты как предмет согласия, условия участия в исследовании, персональные данные, которые будут использованы, сроки использования персональных данных, возможность прекращения участия и отзыва персональных данных, ответственность организатора за использование и надежное хранение персональных данных участников. Главной особенностью согласия является кодирование данных участников и дальнейшее использование диагностической информации исключительно в закодированном виде.

Работа с респондентами, имеющими различные виды расстройств пищевого поведения в силу того, что эти люди имеют травматический опыт, имеет свои особенности. Прохождение диагностического этапа требует корректного отношения к клиентам. Таким образом, помимо проведения анкетирования и опроса, в ходе исследования применялись методы беседы и рефлексивного слушания. Беседа носила как формализованный, так неформализованный характер. Формализованная беседа проходила при проведении анкетирования и заключалась в сборе информации об участнике исследования. Прохождение тестирования при помощи опросников требовало неформализованного участия организатора исследования.

Список литературы

1. Eating Disorders by Country 2024 // WORLD POPULATION REVIEW URL: worldpopulationreview.com/country-rankings/eating-disorders-by-country (дата обращения: 10.10.2024).
2. Eating disorders prevalence, 1990 to 2021 // <https://ourworldindata.org> URL: <https://ourworldindata.org/grapher/eating-disorders-prevalence?tab=chart&time=2000..2021&country=~RUS> (дата обращения: 10.10.2024 г.).
3. О. А. Скугаревский, С. В. Сивуха. Образ собственного тела: разработка инструмента для оценки // Психологический журнал, 2006. №2.
4. А. А. Рукавишников, М. В. Соколова. Факторный личностный опросник Кеттелла. Методическое руководство. СПб.: Иматон, 2001.
5. Г. В. Лозовая. Методика диагностики склонности к различным зависимостям // Психологические основы педагогической деятельности : материалы 34 научной конференции кафедры психологии СПбГУФК им. Лесгафта. / СПб.: СПбГУФК, 2007.
6. Л. И. Вассерман, Б. В. Иовлев, Е. Р. Исаева, Е. А. Трифонова, О. Ю. Щелкова, М. Ю. Новожилова, А. Я. Вукс. Методика для психологической диагностики способов совладания. СПб.: НИПНИ им. Бехтерева, 2009
7. Л. И. Вассерман, О. Ф. Ерышев, Е. Б. Клубова, Н. Н. Петрова, И. Г. Беспалько, М. А. Беребин, М. И. Савельева, Л. М. Таукенова, А. В. Штрахова, Т. А. Аристова, И. М. Осадчий. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля. СПб.: НИПНИ им. Бехтерева, 1999.
8. Л. Т. Баранская, С. С. Татаурова. Методика исследования образа тела: учебное пособие. Екатеринбург: УрГУ, 2011.
9. О. А. Скугаревский. Нарушения пищевого поведения. Минск: БГМУ, 2007.

Секция 3.

10. О. А. Скугаревский. Нарушения пищевого поведения. Минск: БГМУ, 2007.
11. Т. В. Казанцева. Адаптация модифицированной методики «Опыт близких отношений» К. Бреннан и Р. К. Фрейли // Известия РГПУ им. Герцена, 2008. №34(74).

СЕКЦИЯ 3

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

**ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
В СИСТЕМЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ**

Беккер И.А.

Московская международная академия

Аннотация. Система обязательного медицинского страхования (ОМС) в России является ключевым элементом обеспечения граждан бесплатной медицинской помощью. Современная система обязательного медицинского страхования в России стоит перед вызовами, требующими срочного внимания и реформ. Несмотря на значительные усилия государства в этой области, система сталкивается с рядом серьезных проблем, включая неэффективное распределение ресурсов, недостаточное качество услуг, а также недостатки в управлении и контроле. Однако участие частных медицинских организаций в этой системе по ряду причин остаётся ограниченным. Несмотря на то, что частные клиники могут внести значительный вклад в повышение доступности и качества медицинских услуг, они сталкиваются с рядом барьеров, препятствующих эффективной интеграции в систему ОМС. Статья посвящена анализу проблем, с которыми сталкиваются частные медицинские организации при участии в системе обязательного медицинского страхования (ОМС).

Ключевые слова: государственные программы, обязательное медицинское страхование, система здравоохранения, финансирование, частные медицинские организации.

**PROBLEMS OF PRIVATE HEALTHCARE ORGANIZATIONS
IN THE COMPULSORY HEALTH INSURANCE SYSTEM**

Bekker I.A.

Moscow International Academy

Abstract. The system of compulsory medical insurance (CHI) in Russia is a key element in providing citizens with free medical care. The modern system of compulsory medical insurance in Russia is facing challenges that require urgent attention and reforms. Despite significant government efforts in this area, the system faces a number of serious problems, including inefficient allocation of resources, insufficient quality of services, as well as deficiencies in management and control. However, the participation of private medical organizations in this system remains limited for a number of reasons. Despite the fact that private clinics can make a significant contribution to improving the availability and quality of medical services, they face a number of barriers that prevent effective integration into the CHI system. The article is devoted to the analysis of the problems faced by private medical organizations when participating in the compulsory medical insurance (CHI) system.

Keywords: government programs, compulsory medical insurance, healthcare system, financing, private medical organizations.

Система обязательного медицинского страхования (ОМС) в России направлена на обеспечение равного доступа граждан к медицинской помощи. Однако частные медицинские организации, которые могли бы значительно расширить спектр медицинских услуг, сталкиваются с множеством барьеров в процессе участия в системе ОМС. Эти проблемы имеют как правовой, так и экономический характер, что ограничивает возможности частного сектора для полноценного функционирования в рамках ОМС.

Предпринимательство в здравоохранении может быть использовано не в полной степени, скорее речь идет о государственно-частном партнерстве. Усиление позиции частного сектора в отрасли может иметь и негативные последствия, которые могут проявляться в мошеннических действиях, нарушениях законодательства, фальсификации и прочем. Однако положительных моментов значительно больше: повышается защищенность отрасли от политического влияния, возрастает уровень дифференциации медицинских услуг по качеству и стоимости, развивается конкуренция в отрасли, актуализируются вопросы экономической эффективности функционирования медицинских организаций, улучшается социальная значимость за счет повышения доступности медицинской помощи, совершенствуется сервис обслуживания в соответствии с возрастающими потребностями, возрастают доходы медицинских работников и др.

Таким образом, если государство занимает активную позицию и поддерживает частный сектор в здравоохранении, то параллельно со всеми положительными моментами может происходить усиление монополизации рынка медицинских услуг. И государство в ответ вынуждено будет усилить контроль за рыночной властью в отрасли и ужесточить антимонопольное регулирование здравоохранения. Поэтому процесс государственного регулирования в здравоохранении — это сбалансированный, многоаспектный, многовариантный процесс, результативность которого тесно связана с эффективностью функционирования медицинских организаций [2].

Медицинское страхование – это вид страхования, который обеспечивает и гарантирует оплату медицинских расходов застрахованного лица в случае заболевания или получения травмы для получения медицинской помощи. Медицинское страхование предоставляется частными страховыми компаниями или государственными программами здравоохранения, включает в себя оплату визитов к врачу, лекарств, госпитализации, операций и других медицинских услуг. Медицинское страхование помогает защитить финансовые интересы застрахованного лица и обеспечить доступ к качественной медицинской помощи.

Обязательное медицинское страхование – вид социального страхования, представляющей собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на обеспечение при наступлении страхового случая гарантий бесплатного оказания застрахованному лицу в медицинской помощи за счет средств обязательного медицинского страхования [1].

Секция 4.

Обязательное медицинское страхование (ОМС) играет ключевую роль в обеспечении доступности медицинской помощи для граждан Российской Федерации. Важным аспектом системы ОМС является интеграция частных медицинских организаций, которые могут обеспечить более высокое качество услуг и разгрузить государственные учреждения. Однако функционирование частных клиник в системе ОМС сопровождается рядом специфических проблем, ограничивающих их эффективность.

Цель данной статьи — проанализировать основные проблемы частных медицинских организаций в системе ОМС и предложить пути их решения.

Основной проблемой для частных медицинских организаций в системе ОМС является недостаточная правовая ясность и сложности с заключением договоров с фондами ОМС. Часто нормативно-правовая база содержит положения, ограничивающие доступ частных клиник к государственной системе страхования, что приводит к дискриминации частного сектора по сравнению с государственными медицинскими учреждениями. Проблемы также возникают из-за несоответствия правовых норм, регулирующих лицензирование и аккредитацию частных клиник, что создает дополнительные препятствия для работы в системе ОМС.

Финансовые аспекты представляют собой одну из наиболее значимых проблем для частных организаций, работающих в системе ОМС. Вопрос эффективного распределения ресурсов является одной из ключевых проблем современной системы обязательного медицинского страхования в России. Неравномерное распределение бюджета между различными регионами страны и медицинскими учреждениями приводит к серьезным социальным и здравоохранительным неравенствам.

С начала 2011 года, согласно федеральному закону от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ (далее – ФЗ № 326), частные медицинские организации имеют право входить в систему обязательного медицинского страхования, исходя из того, что согласно статье 15 указанного закона, к медицинским организациям в сфере ОМС относятся организации, которые имеют право на осуществление медицинской деятельности и которые включены в соответствии с законом в единый реестр медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере ОМС, в том числе по территориальным программам ОМС.

Хотелось бы отметить, что коммерческие медицинские организации, в связи с появившимся правом, перенесли ощутимые сложности перехода в работу ОМС, а именно: коммерческие организации, прежде всего преследуют цель – получение прибыли. Ведение же деятельности в системе ОМС, определяет только компенсацию расходов по оказанным медицинской организацией медицинских услуг. Именно с этим фактом и связано, то, что в ОМС низкие тарифы. Даже несмотря на то, что частным медицинским клиникам дано право войти в систему ОМС, это право никак не влечет гарантированное финансирование по реализации территориальной программы в сфере ОМС. Помимо этого, если частная

медицинская организация, состоящая в реестре по осуществлению деятельности в системе ОМС, то она обязана в установленные сроки и периоды, предоставлять различные отчеты, что влечет появление новых задач в системе делопроизводства клиники, соответственно это влечет дополнительную нагрузку на специалистов клиники или увеличение штата организации. Очень ощутимым и влияющим на работоспособность и имидж частной медицинской клиники, влияет то, что после того, как выделен объем, клинику ожидают постоянные проверки по бухгалтерскому учету, в целях контроля расходования целевых средств. Если в ходе проверки, будет обнаружен факт нецелевого использования клиникой выделенных объемов (средств), то в отношении медицинской организации будет применена санкция в виде наложения штрафа, а также клинику обяжут вернуть полученные бюджетные средства.

В отличие от государственных медицинских учреждений, которые получают ассигнования из государственного бюджета, к примеру, на хозяйственные расходы, и зачастую в основном покрывают расходы за оказанные медицинские услуги из средств ОМС, то частные клиники вынуждены закладывать в свой тариф не только цену медицинской услуги, но и различные издержки, такие как закупка оборудования, заработная плата работников и т.д. и еще получить хоть какую – то прибыль. На практике, частные клиники по территориальной программе получают по объему мизерные квоты и это факт. В основном, как правило, больше приоритет при распределении имеют государственные медицинские учреждения.

Практика показывает, что при распределении и дальнейшем выделении средств, прежде всего учитывают количество среди населения застрахованных лиц, так же и другие критерии, например, такой показатель как, количество и мощность томографов [3]. Если в населенном пункте или на его части отсутствует государственное медицинское учреждение, то конечно же, при выделении квот, отдадут предпочтение частной клинике, находящейся на этой территории. Тем самым обеспечить прямой доступности получения медицинской услуги (помощи) для населения данной территории. В итоге, один пациент заплатит полную стоимость за услугу, а другой пациент, попавший в квоту, получит ее бесплатно.

Тарифы – это следующая проблема частных медицинских учреждений. Практически все представители отрасли жалуются, что они занижены и не позволяют покрывать расходы. На данный момент, интересными для частных клиник остаются отдельные виды услуг. Утвержденные тарифы системы ОМС на амбулаторную и стационарную медицинскую помощь весьма низкие, и не устраивают частные клиники. В связи с этим и нет массового включения коммерческих медицинских учреждений в работу по этой схеме. Тарифы в системе ОМС, которые устанавливаются в регионах с единым подходом и в отношении частных клиник, они не могут быть выше, а увеличить тарифы для всех, бюджет ОМС не имеет возможности. Поэтому интерес частных клиник участвовать в

Секция 4.

системе ОМС возникает в основном точечно, например, по оказанию медицинских услуг, относящиеся к высокотехнологичным медицинским услугам. Даже если частная клиника будет участвовать в системе ОМС и оказывать услугу ниже тарифа, в любом случае она не сможет использовать средства в своих целях и тем более засчитать их как прибыль. Исходя из вышеизложенного, следует, что среди существующих реальных барьеров, есть и положительные показатели, а именно, пациенты частных клиник часто отменяют запись на получение определенной медицинской услуги, а пациенты по ОМС в большей степени придут получить медицинскую услугу, и соответственно клиника получит планируемые денежные средства. Несмотря на это, с каждым годом количество частных медицинских организаций в системе ОМС увеличивается, но, к сожалению, возникающие проблемы и барьеры имеют место быть.

Соответственно одним из главных факторов является низкий уровень тарифов, устанавливаемых для оплаты медицинских услуг. Часто эти тарифы не покрывают реальные затраты частных клиник на предоставление услуг, что приводит к убыткам и ограничивает участие в программе. Кроме того, существует значительная разница в условиях финансирования государственных и частных учреждений, что негативно сказывается на конкуренции и снижает мотивацию частного сектора к участию в ОМС.

Частные клиники также сталкиваются с организационными проблемами при работе в системе ОМС. Важным аспектом является сложность взаимодействия с фондами ОМС и бюрократизация процесса заключения и выполнения договоров. Часто требуется значительное количество времени и ресурсов для выполнения всех формальных процедур, что снижает эффективность участия частных организаций. Кроме того, контроль качества медицинских услуг в системе ОМС, хотя и необходим, может принимать избыточные формы, затрудняющие работу частных клиник.

Одним из наиболее важных аспектов участия частных организаций в ОМС является контроль качества медицинских услуг. Часто требования по обеспечению качества в системе ОМС для частных клиник оказываются выше, чем для государственных учреждений, что связано с большими финансовыми и организационными нагрузками. Данные требования могут включать дополнительные проверки, аккредитации, а также жесткие нормативы, что приводит к дополнительным затратам для частных клиник.

Для улучшения участия частных медицинских организаций в системе ОМС необходимо решить несколько ключевых проблем. Прежде всего, требуется пересмотреть тарифную политику и установить справедливые расценки, которые покрывали бы реальные затраты частных клиник. Также важно упростить процесс заключения договоров с фондами ОМС и снизить бюрократическую нагрузку на частные медицинские организации. Улучшение системы контроля качества должно предусматривать равные условия для государственных и частных учреждений, что позволит частным клиникам работать более эффективно и конкурентоспособно.

Итак, проблемы, с которыми сталкиваются частные медицинские организации в системе ОМС, оказывают негативное влияние на развитие частного сектора здравоохранения и ограничивают доступ граждан к качественным медицинским услугам. Для успешной интеграции частных клиник в систему ОМС необходимо проведение реформ, направленных на улучшение правовой базы, повышение тарифов и упрощение организационных процедур. Это позволит обеспечить более эффективное функционирование системы здравоохранения и повысить доступность и качество медицинской помощи для населения.

Среди ключевых предложений можно сформулировать следующие:

1. Правовая реформа. Необходимо пересмотреть законодательство в части упрощения аккредитации частных медицинских организаций для участия в системе ОМС. Это позволит снизить барьеры для частных клиник и создаст более равные условия для ведения медицинской деятельности.

2. Корректировка тарифной политики. Важно пересмотреть тарифы на медицинские услуги, оказываемые по ОМС, для частных организаций. Это обеспечит экономическую рентабельность участия частных медицинских учреждений в системе ОМС и позволит повысить качество оказываемых услуг.

3. Развитие системы информирования населения. Государственные органы должны уделять больше внимания информированию граждан о возможности получения медицинской помощи в частных клиниках по полису ОМС. Это позволит повысить осведомлённость населения и создать условия для более равномерного распределения нагрузки между частными и государственными учреждениями.

4. Поддержка частного сектора. Разработка программ поддержки частных медицинских организаций, таких как субсидии или налоговые льготы, может способствовать развитию конкуренции в системе ОМС и повысить доступность медицинских услуг.

5. Упрощение процедуры заключения договоров.

6. Либерализация условий для работы частных организаций в системе ОМС.

Итак, частные медицинские организации играют важную роль в развитии системы здравоохранения, особенно в условиях растущего спроса на качественные медицинские услуги. Однако существующие правовые и экономические барьеры ограничивают их возможности участия в системе ОМС. Решение этих проблем может способствовать созданию более справедливых и конкурентоспособных условий для всех участников рынка медицинских услуг, а также улучшить качество и доступность медицинской помощи для населения.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 49. – Ст. 6422.

Секция 4.

2. Зудин А. Б., Ковалева И. П. Участие частных клиник в системе ОМС как фактор развития здравоохранения в России // Вестник медицинского института «РЕАВИЗ»: реабилитация, врач и здоровье. Вестник медицинского института «РЕАВИЗ»: реабилитация, врач и здоровье. – 2016. – № 24(4). – С. 104-109.

3. Усманова, Е.Ф. Современные проблемы нормативно-правового регулирования медицинской деятельности в России / Е.Ф. Усманова, В.Д. Аникина // Медицинское право. – 2023. – № 1. – С. 38-40.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
БЮДЖЕТНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Бородин А. В.

ГБУ «НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента ДЗМ», Москва

Аннотация. Актуальность данной исследовательской проблемы определяется необходимостью изучения новых подходов к управлению бюджетными учреждениями в условиях современной конкурентной среды. В настоящий момент обострилась системная проблема бюджетных учреждений - привлечение и удержание квалифицированных специалистов. Это связано с ограниченным набором инструментов и технологий управления, которыми обладают бюджетные организации по сравнению с частными компаниями. Помимо увеличения финансирования существует потенциал для внедрения инновационных технологий управления практически не применяемых бюджетными организациями. Внедрение управленческих технологий что могло бы повысить их конкурентоспособность и эффективность работы.

Ключевые слова: бюджет, учреждение, менеджмент, корпоративное управление

INCREASE IN EFFICIENCY OF THE MANAGEMENT SYSTEM
FOR BUDGETARY INSTITUTIONS

Borodin A.V.

Research Institute of Healthcare and Medical Organization
management of DZM», Moscow

Abstract. The relevance of the research problem is determined by the need to study new approaches to managing budgetary institutions in a modern competitive environment. At present, there has been an aggravation of a systemic problem faced by budgetary organizations - attracting and retaining qualified specialists. This is due to the limited set of management tools and technologies possessed by budget organizations compared to private companies. In addition to increasing funding, there is potential for introducing innovative management technologies that are practically not used by budget institutions. The introduction of management technologies could increase their competitiveness and efficiency.

Keywords: budget, institution, management, corporate governance

Введение. По данным Росстата на 01.04.2024 в Российской Федерации было зарегистрировано 207829 учреждений, из них 11545 федеральных бюджетных учреждений (Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и

Секция 4.

Херсонской областям) [1]. Доля федеральных государственных бюджетных учреждений составляет лишь 5 процентов от общего количества (Рис.1). Таким образом субъекты Российской Федерации и муниципальные образования так же как и федеральные органы власти заинтересованы в повышении эффективной работы подведомственных учреждений. При этом, в отличие от частных коммерческих корпоративных организаций получение прибыли не значится в целях создания учреждений.

Гражданский Кодекс Российской Федерации уделяет недостаточно внимания регулированию отношений по управлению унитарными юридическими лицами, к которым относятся государственные и муниципальные учреждения. Этот пробел в законодательстве вызывает определенные проблемы, поскольку такие отношения имеют принципиальное значение для эффективного функционирования данных организаций. В настоящий момент и Гражданский Кодекс Российской Федерации и регламентирующие документы Центрального Банка Российской Федерации относят к корпоративным отношениям исключительно отношения по управлению корпоративными организациями, исключая при этом унитарные юридические лица.

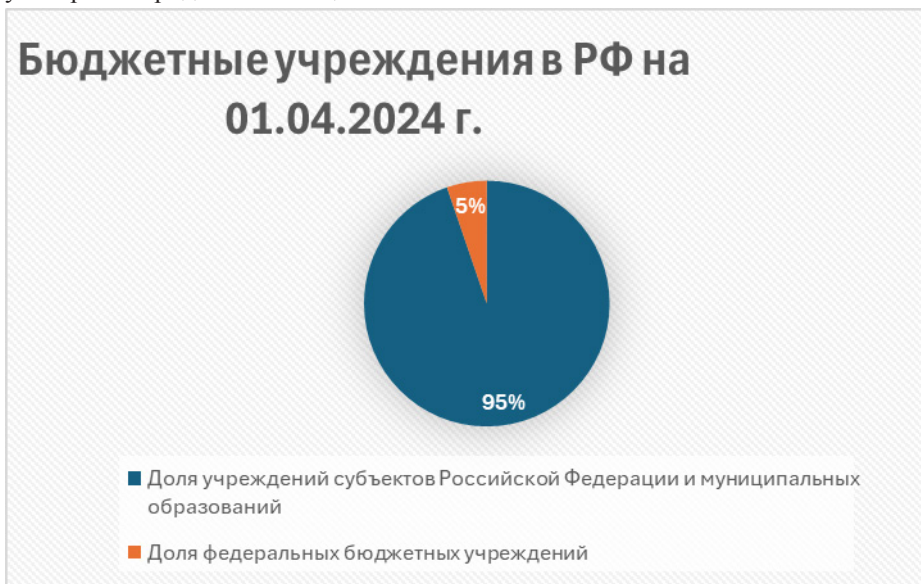


Рисунок 1. Распределение долей в общем количестве бюджетных учреждений.

С содержательной стороны отношения по управлению унитарными юридическими лицами аналогичны отношениям по управлению корпорациями. Различие состоит лишь в том, что управление унитарной организацией осуществляет одно лицо – учредитель (государство или муниципальное образование), тогда как управление корпорацией реализуется несколькими участниками (акционерами, дольщиками, товарищами и др.).

Таким образом представляется целесообразным пересмотр действующего законодательства с целью внесения необходимых корректировок для эффективного регулирования отношений по управлению унитарными юридическими лицами вообще и учреждениями, в том числе автономными, в частности.

Повышение конкурентоспособности бюджетных учреждений. В рамках проекта концепции модернизации общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации, рекомендованного Президиумом Совета при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства, корпоративные отношения были определены как «отношения, связанные с участием в юридических лицах и с управлением ими». Это определение было опубликовано в Вестнике Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации [2, с.7-8].

Авторы реформы гражданского законодательства в Концепции развития гражданского законодательства отметили, что определение корпоративных отношений как особого предмета гражданско-правового регулирования способствует выявлению устойчивых закономерностей их регулирования и последующей кристаллизации этих закономерностей в форме соответствующих общих норм гражданского законодательства.

Опыт прошедших после реформы гражданского законодательства лет показал, что намеренное сужение действия корпоративных норм только в отношении юридического лица, чьи учредители (участники) обладают в нем правом участия (членства) и формируют высший орган управления привело к снижению конкурентоспособности учреждений.

Для некоммерческой организации основная цель – выполнение работ и оказание услуг, направленных на удовлетворение общественных потребностей, а также реализация отдельных полномочий учредителя. Государственные и муниципальные организации помимо непосредственно оказания услуг, сосредоточены на общественно-необходимых целях, например на:

- проведении фундаментальных, поисковых и прикладных исследований;
- проведении опытно-конструкторских и технологических работ;
- осуществление образовательной деятельности;
- оказание медицинской помощи населению;
- координации научных исследований и организационно-методической деятельности по направлениям деятельности;
 - надежного и качественного, предоставления жилищных, коммунальных и прочих услуг;
 - мониторинге ситуации в стране, подготовке научных кадров, других целях деятельности.

Частные корпорации и индивидуальные предприниматели, работающие в экономике, адаптируют свои стратегии развития, сосредотачиваясь на привлечении новых партнеров и заключении большего числа контрактов с физическими и юридическими лицами [3, с.53]. Государственное и муниципальное финансирование бюджетной сферы фокусируется на решении общенациональных задач, которыми частные коммерческие организации уделяют меньше внимания.

Секция 4.

Государственные и муниципальные бюджетные учреждения менее экономически подвижны, а рост бюджетных расходов не всегда соответствует растущим потребностям. Виды деятельности и задачи государственных и муниципальных бюджетных учреждений не носят коммерческого характера и оцениваются по другим критериям эффективности.

Поставленные перед руководителем бюджетного учреждения любой сферы деятельности задачи требуют эффективного управления имуществом финансами и кадрами учреждения, расширения использования технологий, анализа рисков и множество других обязанностей руководителя. Как отмечала Стукалова Г. Ю. необходимо определять эффективность деятельности руководителя бюджетного учреждения по показателям управляемых ими учреждений [4, с.62]. Такое управление возможно только если он руководствуется принципами менеджмента, а не является лишь «администратором» бюджетных средств.

В современных условиях имеются все предпосылки для преобразования большего числа бюджетных учреждений в автономные. Увеличение роли частного сектора в экономике требует пересмотра государственных расходов, внедрения принципов корпоративного управления и управленческих технологий в государственный сектор. Необходимы меры по перераспределению государственного финансирования для обеспечения эффективности системы управления.

Основное отличие автономного учреждения заключается в его большей финансовой и хозяйственной самостоятельности, а также в экономической гибкости, позволяющих самостоятельно распоряжаться доходами. Форма имущественных отношений остается прежней – оперативное управление. Автономные учреждения имеют право открывать счета в кредитных организациях, что дает возможность получения дополнительного дохода от размещения временно свободных средств на депозитах. В отличие от бюджетных учреждений, автономные учреждения могут получать кредиты согласно пункту 4 статьи 161 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Свобода в распоряжении средствами предоставляет возможность внедрения инновационных подходов к бюджетному планированию и прогнозированию.

Существующая система наблюдательных советов автономных учреждений имитирует структуру советов директоров акционерных обществ или обществ с ограниченной ответственностью. Автор ранее подробно раскрывал эту тему [5, с.41-42]. В коммерческих корпорациях стимулы и взаимоотношения между собственником и членом совета директоров ясны: эффективное управление финансами и имуществом ведет к вознаграждению членов совета. Однако в настоящее время в автономных учреждениях безвозмездный характер работы, где законодатель запрещает получение вознаграждения, требует особых подходов для достижения хотя бы минимальной эффективности.

Для решения данной проблемы необходимо осуществить коррекцию текущих требований к составу наблюдательных советов. Несмотря на наличие возможности привлечения представителей общественности в соответствии с действующим законодательством, на практике учредители редко привлекают компетентных

специалистов и независимых членов наблюдательных советов. Члены наблюдательных советов от общественности избираются учредителями без четких критериев и правил. Привлечение компетентных экспертов на неоплачиваемую работу также представляет собой проблему. Следовательно, требуется более детальная регламентация института наблюдательных советов в автономных учреждениях в законодательстве.

В условиях меняющихся требований к эффективности деятельности, при ускоренном научно-техническом прогрессе и увеличении доли частных учреждений в России требуется пересмотр требований к руководству и принципам управления бюджетными учреждениями. Возникает необходимость разработки и внедрения требования предоставления учредителю бюджетного учреждения стратегического документа, определяющего направления развития для повышения эффективности выполнения социальной функции и результатов коммерческой деятельности. Отметим, что в действующих на настоящий момент в требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности нет требования к руководителю представить текстовую часть, поясняющую его видение стратегии развития учреждения [6, с.261]. При этом бюджетные учреждения (автономные даже в большей мере) наделены полномочиями осуществлять коммерческую деятельность в условиях рыночной конкуренции. Предлагаемое дополнение к плану финансово-хозяйственной деятельности должно включать несколько обязательных разделов:

1. Повышение эффективности ежедневных операций.
2. Анализ и контроль расходов, включая затраты на персонал, поставки и оборудование, для выявления возможностей сокращения расходов.
3. Управление доходами: оптимизация доходов за счет эффективного управления дебиторской и кредиторской задолженностями.
4. Соблюдение нормативных требований: поддержание соответствия постоянно меняющимся нормативным требованиям

Выводы. Сложившиеся предпосылки формируют новую концепцию содержания управления деятельностью бюджетных учреждений, которую можно определить как специфический вид управления, основанный на принципах и методах управления коммерческим предприятием или организацией. Внедрение принципов корпоративного управления в деятельность бюджетных учреждений должно быть ориентировано на обеспечение устойчивого экономического развития государственного и муниципального секторов экономики в конкурентной среде. Эта цель достигается через использование специального инструментария, соответствующего особенностям производства и реализации государственных и муниципальных услуг населению.

Список литературы

1. Росстат. Количество организаций по данным государственной регистрации с 2017 г. по видам экономической деятельности и организационно-правовым формам на 1 апреля 2024 г. URL:<https://rosstat.gov.ru/>(дата обращения 19.09.2024)

СЕКЦИЯ 4.

2. Яковлев, В.Ф. О проекте Концепции совершенствования общих положений Гражданского Кодекса Российской Федерации // Вестник ВАС РФ. 2009, № 4.

3. Crowley-Vigneau, A. Multinational Corporations and Local Content Policy: Towards a New Equilibrium / A. Crowley-Vigneau // Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law Kontury global'nyh transformacij: politika, ekonomika, pravo. – 2020. – Vol. 13, No. 6. – P. 51-64. – DOI 10.23932/2542-0240-2020-13-6-3.

4. Стукалова, Г. Ю. Система сбалансированных показателей бюджетного учреждения / Г. Ю. Стукалова // Вестник Российского университета кооперации. – 2021. – № 3(45). – С. 58–63. – DOI 10.52623/2227-4383-3-45-10.

5. Бородин, А. В. Перспективы внедрения принципов корпоративного управления в государственный сектор здравоохранения / А. В. Бородин // Труд и социальные отношения. – 2024. – Т. 35, № 3. – С. 39–50. – DOI 10.20410/2073-7815-2024-35-3-39-50.

6. Галкина, Е. В. Анализ плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения / Е. В. Галкина // Заметки ученого. – 2021. – № 11–1. – С. 260–262.

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ ОТРАСЛИ МЕДИЦИНСКИХ
ИЗДЕЛИЙ

Дмитриев А.В.

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения
и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения
города Москвы

Аннотация. В данной статье представлен PEST-анализ внешней среды для иностранных производителей медицинских изделий, нацеленных на локализацию производства в России. Выявлены факторы, оказывающие наибольшее положительное и отрицательное влияние на отрасль.

Ключевые слова: PEST-анализ, медицинские изделия, импортозамещение, локализация производств

ANALYSIS OF THE EXTERNAL ENVIRONMENT FOR THE MEDICAL
DEVICE INDUSTRY

Dmitriev A.V.

Research Institute of Healthcare and Medical Organization
management of DZM», Moscow

Abstract. This article presents a PEST analysis of the external environment for foreign manufacturers of medical devices aimed at localizing production in Russia. The factors that have the greatest positive and negative impact on the industry were identified.

Keywords: PEST analysis, medical device, import substitution, localization of production

Введение

Для корректной идентификации и оценки рисков необходимо выявить факторы влияния внешней и внутренней среды исследуемого объекта. Выявление положительных и отрицательных тенденций, преимуществ и недостатков, слабых и сильных сторон дает возможность определить какие действия требуются безотлагательно, какие события могут потенциально навредить, и каким будет ущерб, а также направления деятельности, которые необходимо укрепить и обезопасить. В данном случае проводился анализ внешней среды для иностранных производителей медицинских изделий, рассматривающих локализацию производств в России. Исследование внешней среды проводилось методом PEST-анализа.

Политические факторы

Международные ограничительные меры: несмотря на более мягкий санкционный режим в отношении сектора медицинских изделий, обусловленный отнесением к гуманитарной области, международные ограничительные меры не-

Секция 4.

гativamente сказываются на секторе медицинских изделий. В первую очередь ввоз самих мед изделий, их комплектующих, принадлежностей, расходных материалов и зап частей затрудняются логистическими ограничениями. Эти продукты часто попадают в санкционные списки как изделия двойного назначения, что требует получения специальных импортных лицензий для ввоза подобных продуктов на территорию Российской Федерации. Так же это касается не только готовой продукции, но и сырья, расходных материалов, деталей и оборудования, необходимых для производства мед изделий внутри страны.

Поддержка импортозамещения: реакцией государства на внешние санкции стала переориентация на внутреннее производство, что выражается в различных мерах поддержки, льготных режимах и протекционизме для отечественных производств, включая производство медицинских изделий.

Расширение доступного рынка (ЕАЭС и СНГ): нормативное закрепление и развитие единого рынка мед изделий в рамках ЕАЭС позволяет регистрировать медицинские изделия в странах-участницах ЕАЭС через единую процедуру, что упрощает и ускоряет выведение мед изделий на рынок сразу в нескольких странах. В дополнение к этому таможенные соглашения, заключенные в рамках ЕАЭС и СНГ, упрощают логистику, а, следовательно, и реализацию продукции в странах-участницах соглашений.

Поддержка здравоохранения: поскольку сфера здравоохранения является критически важной социальной сферой, создаются меры поддержки для организаций в сфере здравоохранения, субсидирование, льготное кредитование.

Упрощение регуляторных требований для отечественных мед изделий: изменения в регулировании обращения мед изделий делает обязательные требования к мед изделиям отечественного производства проще тех же требований, предъявляемых к мед изделиям иностранного производства.

Экономические факторы

Снижение курса рубля: ослабление курса рубля приводит к увеличению затрат при закупках импортной продукции, что становится особо критичным в контексте производства мед изделий, так как сырье или необходимые комплектующие часто закупаются за рубежом.

Льготное налогообложение: зарегистрированные мед изделия не облагаются НДС или облагаются сниженным НДС в размере 10% от стоимости в зависимости от вида экономической деятельности, что снижает затраты при реализации мед изделий.

Экономические ограничения: международные санкции, касающиеся банковского сектора, существенно усложняют проведение международных платежных операций, что сказывается как на самой возможности международных закупок, так и на их стоимости.

Исход иностранных компаний, освобождение ниш: исторически сложилось, что на рынке мед изделий доминируют иностранные компании, особенно это заметно в секторе высокотехнологичных мед изделий. В связи с международными санкциями многие иностранные компании были вынуждены сократить деятель-

ность в России или полностью уйти с рынка, что снизило конкуренцию или освободило ниши некоторых видов мед изделий для захода других компаний.

Развитие частной медицины: рост числа частных медицинских организаций означает рост числа потенциальных клиентов и новые возможности по реализации продукции.

Низкая стоимость рабочей силы: стоимость рабочей силы в России ниже чем во многих странах-производителях мед изделий, что делает оплату труда на производстве мед изделий в России более выгодным чем за рубежом.

Технологические факторы

Развитие информационных технологий в сфере регулирования: постепенная цифровизация процессов и процедур в рамках регулирования обращения мед изделий упрощает соблюдение регуляторных требований, обязательных к соблюдению для мед изделий, обращающихся на рынке.

Отсутствие готовой технической базы: производство медицинских изделий слабо развито в России на данный момент, в связи с чем компании локализуящей свое производство в России необходимо будет выстраивать производственные процессы с нуля.

Развитие методов лечения и диагностики: развитие новых медицинских технологий дает возможность производителям как совершенствовать существующую продукцию, так и создавать новые продукты, а значит и создавать новые ниши рынка.

Активная цифровизация медицинских услуг: цифровизация сектора здравоохранения повышает доступность медицинских услуг. Вследствие этого населения чаще обращается за медицинскими услугами, что увеличивает спрос на мед изделия.

Отсутствие производств промежуточных компонентов: большинство промежуточных компонентов, необходимых для производства медицинских изделий, закупаются за рубежом, включая микроэлектронные компоненты, медицинские материалы или сырье для производства реагентов для in-vitro диагностики.

Социальные факторы

Убыль населения: в силу постепенного снижения численности населения снижается и численность потенциальных потребителей мед изделий.

Популяризация бережного отношения к здоровью: повышение осведомленности и обеспокоенности населения о здоровье повышает востребованность медицинских услуг, а это влияет на востребованность мед изделий.

Повышение заботы о здоровье после пандемии COVID-19: последствия пандемии COVID-19 проявляются в том числе в повышении спроса на медицинские услуги, что так же повышает востребованность мед изделий.

Дефицит квалифицированных кадров: производство медицинских изделий требует квалифицированных кадров, которые находятся в дефиците, а также могут быть не готовы работать за среднюю по рынку зарплату.

Большее доверие к медицинским изделиям иностранного производства: исторически сложилось, что рядовой потребитель предпочитает медицинскую про-

Секция 4.

дукцию иностранного производства, как продукцию лучшего качества. В профессиональной медицинской среде также есть предпочтение к иностранным мед изделиям, как к продукции, имеющей хорошую репутацию на мировом рынке.

Исходя из степени влияния факторов, им присвоены разные весовые коэффициенты.

Таблица 1.

Результаты PEST-анализа

Фактор	Влияние	Весовой коэффициент
Политические факторы		
Международные ограничительные меры	-	0.15
Поддержка импортозамещения	+	0.1
Расширение доступного рынка (ЕАЭС и СНГ)	+	0.06
Поддержка здравоохранения	+	0.04
Упрощение регуляторных требований для отечественных медизделий	+	0.03
Экономические факторы		
Снижение курса рубля	-	0.05
Льготное налогообложение	+	0.05
Экономические ограничения	-	0.05
Развитие частной медицины	+	0.03
Низкая стоимость рабочей силы по сравнению с «родными» странами крупных производителей МИ	+	0.05
Социальные факторы		
Убыль населения	-	0.07
Популяризация бережного отношения к здоровью	+	0.01
Повышение заботы о здоровье после пандемии COVID-19	+	0.02
Дефицит квалифицированных кадров	-	0.05
Большее доверие к медицинским изделиям иностранного производства	+	0.03
Технологические факторы		
Развитие информационных технологий в сфере регулирования	+	0.01
Отсутствие готовой технической базы	-	0.05

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Развитие методов лечения и диагностики	+	0.07
Активная цифровизация медицинских услуг	+	0.02
Отсутствие производств промежуточных компонентов	-	0.06
Итого		1,00

Заключение

Результаты проведенного PEST-анализа показывают, что санкционный режим и прочие факторы, напрямую и косвенно связанные с ним, толкнули отрасль на новую перестройку: ниши, некогда прочно занимаемые компаниями из недружественных стран, изменились в своей структуре. Осложнение поставок, изменение логистических цепочек, сложности в проведении международных банковских операций привели к появлению и рост новых, ранее незаметных игроков на рынке мед изделий. Проведенная оценка, показывает, что для отрасли мед изделий в данный момент много как положительных, так и отрицательных факторов.

Для организаций встает вопрос эффективного использования положительных факторов влияния и минимизации эффектов от негативных факторов. Государство же в свою очередь может формировать новые меры поддержки, а также адаптировать уже существующие для упрощения локализации производств медицинских изделий в России, которое послужит подспорьем для эффективного импортозамещения и укрепления технологического суверенитета.

Список литературы

1. 5 отраслей, в которых будет сложнее всего заместить импорт // РБК: сайт. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/62cee0039a7947a572ab50c1> (дата обращения: 25.09.2024)
2. В правительстве запланировали плавное снижение курса рубля // Lenta.ru: сайт. – URL: <https://lenta.ru/news/2024/04/27/rup/> (дата обращения: 25.09.2024)
3. В России увеличат «налог на выход» иностранных компаний до 15% // Forbes: сайт. – URL: <https://www.forbes.ru/finansy/497700-v-rossii-velicat-naloga-vyход-inostrannyh-kompanij-do-15> (дата обращения: 25.09.2024)
4. Государственная поддержка импортозамещения в новых условиях: сайт. – URL: <https://mfppp.ru/news/fond/gosudarstvennaya-podderzhka-importozameshcheniya-v-novykh-usloviyakh/> (дата обращения: 25.09.2024)
5. Доработан проект правил регистрации медизделий // КонсультантПлюс: сайт. – URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/23526/> (дата обращения: 25.09.2024)
6. Единый рынок услуг ЕАЭС расширяется // Евразийская Экономическая Комиссия: сайт. – URL: <https://eec.eaunion.org/news/edinyy-rynok-uslug-eaes-rasshiraetsya/> (дата обращения: 25.09.2024)
7. Естественная убыль населения России сократилась на 17% // РБК: сайт. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/02/2024/65cf70a09a7947f88b129334> (дата обращения: 25.09.2024)

СЕКЦИЯ 4.

8. Золотые руки: в России тотальный дефицит кадров // Forbes: сайт. – URL: <https://www.forbes.ru/biznes/497478-zolotye-ruki-v-rossii-total-nyj-deficit-kadrov> (дата обращения: 25.09.2024)

9. Как частная медицина адаптируется к новым условиям // РБК: сайт. – URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/651fc16d9a7947638644562d> (дата обращения: 25.09.2024)

10. Налоговый кодекс Российской Федерации: Налоговый кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 2. – Ст. 146.

11. Налоговый кодекс Российской Федерации: Налоговый кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 2. – Ст. 149.

12. Национальный проект «Здравоохранение»: сайт. – URL: <https://xn--80aarpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/zdravookhranenie> (дата обращения: 25.09.2024)

13. An update to our message for the Swift Community // Swift: сайт. – URL: <https://www.swift.com/news-events/news/message-swift-community> (дата обращения: 25.09.2024)

14. Medicines and medical devices relevant provisions: articles 2, 2a, 3k, 3l, 3ea, 5aa of Council Regulation 833/2014, Frequently Asked Questions – as of 1 February 2023 // European Commission finance : сайт. – URL: https://finance.ec.europa.eu/system/files/2023-02/faqs-sanctions-russia-medical_en.pdf (дата обращения: 25.09.2024)

**ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ НА
ПОТРЕБЛЕНИЕ БОТУЛОТОКСИНОВ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ДЛЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА**

Костина А.А.

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения
и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения
города Москвы

Аннотация. В исследовании рассматривается взаимосвязь между экономическим развитием регионов и уровнем потребления ботулотоксинов (БТА) в Российской Федерации. Проведен анализ данных по продажам БТА в разрезе федеральных округов за 2023 год, а также оценка социально-экономических показателей. Исследование выявляет ключевые факторы, влияющие на спрос на эстетические процедуры, и демонстрирует значимость экономического благополучия для развития рынка БТА. Полученные результаты могут быть использованы в стратегическом планировании и управлении в области здравоохранения и эстетической медицины.

Ключевые слова: ботулотоксины, здравоохранение, экономическое развитие, менеджмент, региональный анализ, эстетическая медицина, социально-экономические показатели.

**IMPACT OF REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT
ON BOTULOTOXIN CONSUMPTION: ANALYSIS AND PROSPECTS
FOR HEALTHCARE AND MANAGEMENT**

Kostina A.A.

Research Institute of Healthcare and Medical Organization
management of DZM», Moscow

Abstract. The study examines the relationship between the economic development of the regions and the level of botulinum toxin (BTA) consumption in the Russian Federation. An analysis of BTA sales data by federal districts for 2023 was conducted, as well as an assessment of socio-economic indicators. The study identifies key factors influencing the demand for aesthetic procedures and demonstrates the importance of economic well-being for the development of the BTA market. The results can be used in strategic planning and management in the field of healthcare and aesthetic medicine.

Keywords: botulinum toxins, healthcare, economic development, management, regional analysis, aesthetic medicine, socio-economic indicators.

Введение

Ботулотоксины (БТА), обычно называемые ботоксом, представляют собой группу нейротоксинов, вырабатываемых бактерией *Clostridium botulinum*. Эти

СЕКЦИЯ 4.

токсины являются одними из самых мощных известных биологических веществ и нашли широкое применение в медицинской практике, включая лечение различных неврологических и мышечных расстройств. Наряду с этим, ботулотоксины приобрели значительную популярность в области эстетической медицины, где используются для коррекции морщин и улучшения внешнего вида кожи. Ранее проведенные исследования подтвердили высокую эффективность и относительную безопасность применения БТА как в медицинских, так и в косметических целях, что способствовало росту спроса на данные процедуры [7].

Несмотря на существующие исследования, направленные на изучение механизмов действия ботулотоксинов и их клинического применения, остается недостаточно изученной взаимосвязь между экономическим развитием регионов и уровнем потребления БТА. Цель данной работы — исследовать эту взаимосвязь, проанализировав данные по продажам ботулотоксинов в различных федеральных округах России, а также их корреляцию с социально-экономическими показателями. Исследование направлено на получение новых знаний, которые могут быть использованы для стратегического планирования в сфере здравоохранения и управления рынком эстетической медицины [3].

Материалы и методы

Для исследования были использованы данные по продажам ботулотоксинов в федеральных округах России за 2023 год, а также социально-экономические показатели регионов. Анализ проводился с использованием языка программирования Python, включая такие библиотеки, как Pandas и Matplotlib для обработки данных и визуализации результатов. Применялся кластерный анализ для выявления схожих групп федеральных округов по уровню потребления ботулотоксинов и анализ временных рядов для оценки сезонных колебаний спроса [4,5].

Результаты исследования представлены в виде графиков, демонстрирующих динамику продаж ботулотоксинов, а также распределение округов по социально-экономическим показателям, таким как средняя заработная плата, обеспеченность медицинскими учреждениями и объемы инвестиций в основной капитал. Этот подход позволил выявить ключевые тенденции и взаимосвязи между экономическим развитием регионов и популярностью ботулотоксинов.

Результаты

В исследовании проанализированы данные по продажам ботулотоксинов в разрезе федеральных округов, что позволяет исследовать возможную взаимосвязь экономического благополучия ФО с повышенной популярностью препаратов. В данных представлено множество торговых марок, включая такие, как Миотокс, Релатокс, Новакутан БТА, Белотеро, Диспорт и другие. Это в основном инъекционные препараты, такие как филлеры, ботулинические токсины и средства для мезотерапии.

Рассмотрим динамику продаж ботулотоксинов в разрезе федеральных округов Российской Федерации, по данным за 2023 год.

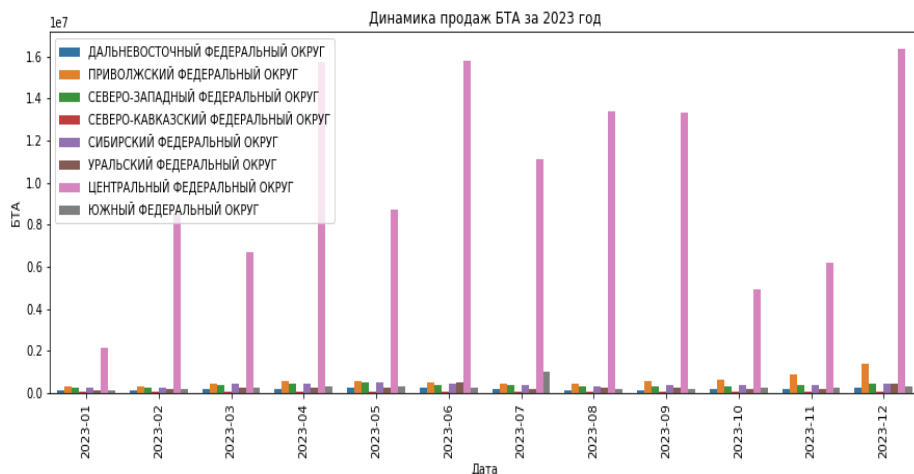


Рисунок 1 – Динамика продаж БТА за 2023 год

Среди регионов, лидером по продажам является Центральный федеральный округ. Он заметно опережает все другие федеральные округа на протяжении всего 2023 года.

Продажи БТА имеют некоторую сезонность, всплески наблюдаются в апреле, июне и декабре, спады приходятся на январь и октябрь.



Рисунок 2 – Сезонность продаж БТА в 2023 году

Мы провели кластерный анализ федеральных округов по уровню спроса на БТА.

СЕКЦИЯ 4.

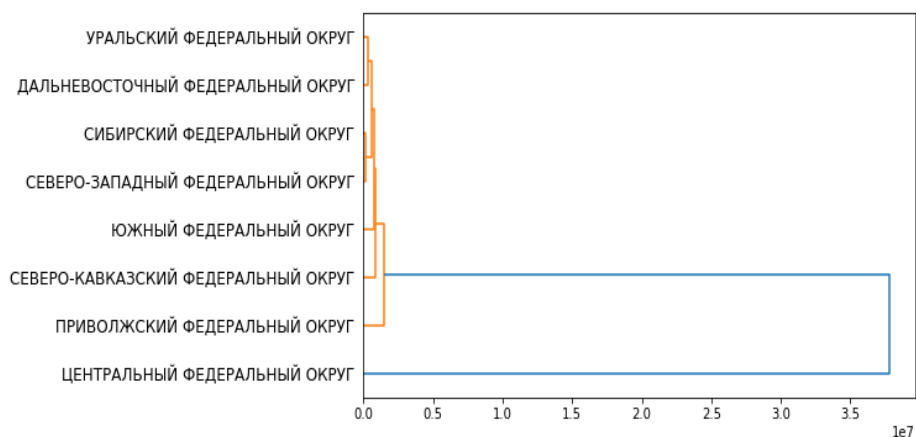


Рисунок 3 – Результаты кластерного деления по спросу на БТА

Наиболее отличающимся от других, является Центральный федеральный округ с его повышенным спросом на БТА. Наиболее близкими друг к другу по уровню потребления являются Северо-Западный и Сибирский федеральный округа. Уральский и Дальневосточный федеральный округа также очень близки друг к другу по уровню потребления БТА. Наиболее близким к Центральному является Приволжский федеральный округ.

Теперь необходимо сравнить эти значения с другими социально-экономическими показателями федеральных округов. Для начала рассмотрим динамику обеспеченности амбулаторно-поликлиническими учреждениями на 10000 человек. Это дает представление о мощности обслуживания медицинских учреждений.

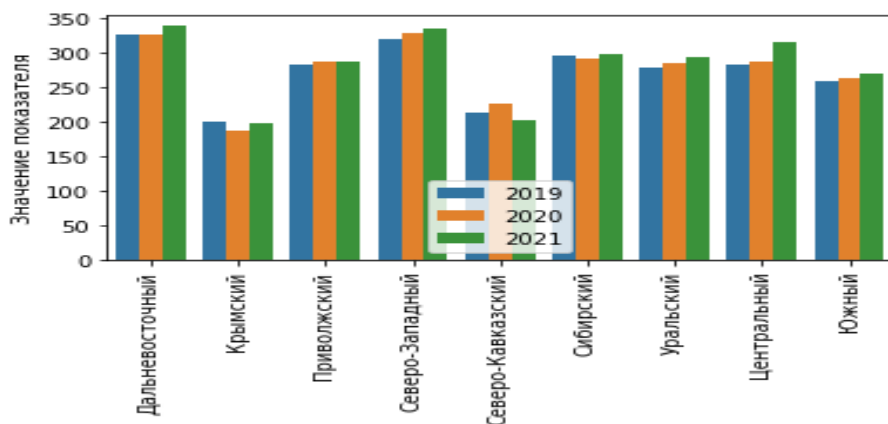


Рисунок 4 - Динамика обеспеченности амбулаторно-поликлиническими учреждениями на 10000 человек

Рост показателя наблюдается в Дальневосточном, Северо-Западном, Уральском, Центральном и Южном федеральных округах. В Северо-Кавказском федеральном округе наблюдается спад значений показателя, связанный частично с республикой Дагестан.

В соответствии с плотностью населения, самыми обеспеченными выступают Дальневосточный, Северо-Западный и Центральный и Сибирский ФО. Однако из этого числа спрос на БТА повышен только в Центральном ФО. Это говорит о том, что остальные указанные ФО могут не нуждаться в данных процедурах или не могут их себе позволить, так как медицинские учреждения используются для первоочередных проблем со здоровьем.

Проанализируем динамику средней заработной платы по федеральным округам в период с 2019 по 2023 годы.

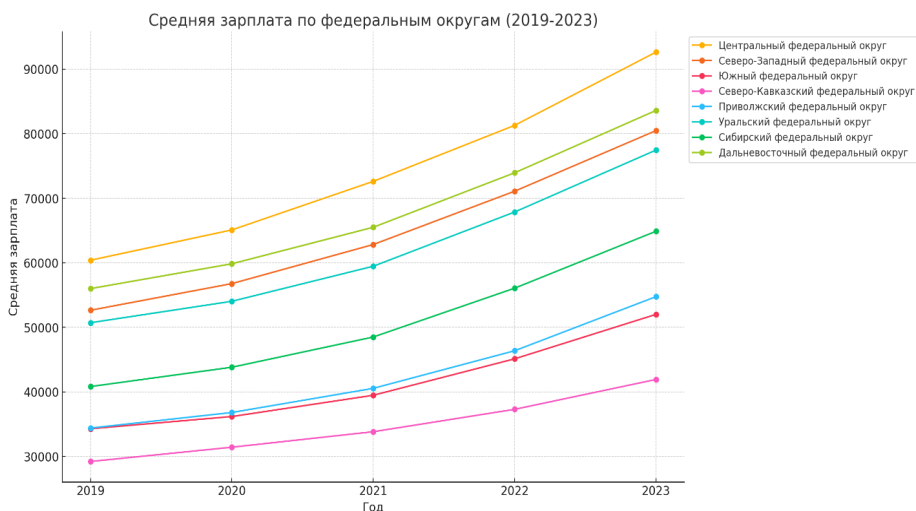


Рисунок 5 – Динамика средней заработной платы в разрезе ФО с 2019 по 2023 гг.

Как мы видим, самыми высокооплачиваемыми федеральными округами выступают Центральный, Северо-Западный и Южный. Также можно отметить более быструю динамику роста заработной платы у Приволжского федерального округа.

Также важно оценить динамику притока денежных средств в развитие ФО. Оценим ее по состоянию на 2021 год.

Мы видим ФО с самыми низкими инвестициями темпами роста –Северо-Кавказский и Уральский. При этом самый низкий уровень инвестирования замечен Северо-Кавказском и Южном ФО. Лидером по темпам роста и по объемам выступает Центральный ФО, а затем Приволжский.

Теперь вернемся к продажам БТА и обнаружим динамику, похожую на рисунок выше. Лидерами по потреблению БТА выступают Центральный и Приволжский

СЕКЦИЯ 4.

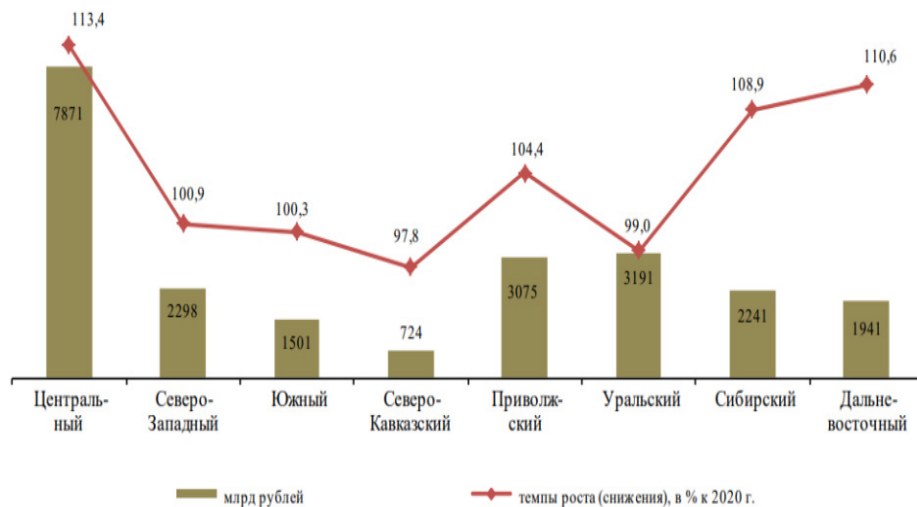


Рисунок 6 – Динамика объема инвестиций в основной капитал по федеральным округам Российской Федерации в 2021 году [4]

ФО. Эти округа также демонстрируют высокие показатели экономического развития, включая рост средней заработной платы и значительные инвестиции в основной капитал, что, вероятно, способствует высокому спросу на эстетические процедуры. Совокупность этих факторов подтверждает взаимосвязь между экономическим благополучием региона и популярностью ботулотоксинов, делая Центральный и Приволжский ФО наиболее перспективными рынками для дальнейшего роста индустрии эстетической медицины.

Обсуждение

Анализ показал, что Центральный федеральный округ (ЦФО) занимает лидирующие позиции по потреблению ботулотоксинов. Это связано с высоким уровнем доходов населения, плотностью медицинских учреждений и значительными инвестициями в регион. Рост спроса на ботулотоксины в ЦФО может указывать на более широкое распространение эстетических процедур среди населения с более высоким доходом и доступом к медицинским услугам [6].

Уровень потребления ботулотоксинов тесно связан с социально-экономическими показателями регионов. Федеральные округа с более высокой средней заработной платой, такими как Северо-Западный и Южный, также демонстрируют высокие уровни потребления ботулотоксинов. Это свидетельствует о том, что экономическое благополучие региона является важным фактором, влияющим на популярность эстетических процедур [1,2].

Хотя Дальневосточный и Сибирский федеральные округа демонстрируют высокие уровни обеспеченности медицинскими учреждениями, спрос на ботулотоксины в этих регионах остается сравнительно низким. Это может быть связано с приоритетами использования медицинских ресурсов для решения

первоочередных задач здравоохранения или с недостаточным уровнем доходов населения, что ограничивает доступность эстетических процедур.

Сезонность в продажах ботулотоксинов, с пиками в апреле, июне и декабре, может быть связана с подготовкой населения к праздничным периодам и отпускному сезону, когда повышается интерес к эстетическим процедурам.

Заключение

Проведенное исследование демонстрирует явную взаимосвязь между экономическим развитием регионов и спросом на ботулотоксины. Центральный федеральный округ, будучи лидером по экономическим показателям, также лидирует в потреблении данных продуктов, что подтверждает гипотезу о значимости экономического благополучия для развития рынка эстетических услуг. В то же время выявлены регионы, где, несмотря на хорошую обеспеченность медицинскими учреждениями, спрос на ботулотоксины остается низким. Это указывает на необходимость дальнейшего исследования факторов, сдерживающих развитие рынка эстетических услуг в таких регионах.

Кроме того, сезонные колебания спроса на ботулотоксины показывают, что эстетическая медицина становится важной частью потребительского поведения, что открывает дополнительные возможности для маркетинговых стратегий. В перспективе, более глубокий анализ социокультурных и экономических факторов, влияющих на спрос, позволит лучше понять и предсказать динамику развития рынка ботулотоксинов в России.

Список литературы

1. Гаврилова М.В., Данилова Н.В. Региональные особенности и тренды социально-экономического развития // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 4. С. 21–30.
2. Григорьева И.В., Рябчиков В.И. Факторы развития социально-экономических систем региона // Вестник Российского университета кооперации. 2021. № 4 (46). С. 33–36.
3. Колсанова Ольга Александровна, Суслин Сергей Александрович Организационные аспекты применения лекарственных препаратов в косметологических клиниках // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2022. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-primeneniya-lekarstvennyh-preparatov-v-kosmetologicheskikh-klinikah>
4. Рейтинг регионов РФ по качеству жизни // Рейтинговое агентство РИА Рейтинг: офиц. сайт. URL: <https://riarating.ru>
5. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru>
6. Федорова Л.П. Вызовы будущего и подходы к управлению социально-экономическим развитием региона // Россия – 2035: наука и практика в фокусе инновационного развития: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 30 января 2020 г.). Чебоксары: ЧКИ РУК, 2020. С. 673–677.

Секция 4.

7. Шихкеримов Р.К., Истомина Е.В. Рекombинантные ботулотоксины как новый этап развития ботулинотерапии. Возможности и перспективы применения в неврологической практике // Неврология, нейропсихиатрия, психосоматика. 2022. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rekombinantnye-botulotoksiny-kak-novyy-etap-razvitiya-botulinoterapii-vozmozhnosti-i-perspektivy-primeneniya-v-nevrologicheskoy>.