

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ, ОБЩЕСТВА И ОБРАЗОВАНИЯ

МОНОГРАФИЯ

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2025**

УДК 001.1
ББК 60
А43

Рецензенты:

Агаркова Любовь Васильевна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»

Бабанова Юлия Владимировна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Управление инновациями в бизнесе» Высшей школы экономики и управления ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

Гетманская Елена Валентиновна – доктор педагогических наук, профессор, доцент кафедры методики преподавания литературы ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Авторский коллектив

Амбалов Р.Б., Андрианова В.В., Андриющенко О.В., Белогруд И.Н., Березина Е.С., Борисова Е.Г., Введенская М.В., Везетиу Е.В., Вовк Е.В., Гордеев Ф.В., Ермолаева Н.Ю., Завернин А.А., Зиамбетов В.Ю., Ищенко К.М., Катранжи М.К., Кетов В.А., Кириллова А.В., Кодирзода Д.Б., Лазарева И.Е., Литвиненко А.В., Магкиев Г.Ч., Макеева Т.В., Мартьянова Г.В., Онищенко Н.Н., Полянская Л.И., Прилепская Ю.В., Рубановская С.Г., Савощикова Е.В., Сафронова В.В., Титова В.А., Черкашина Н.В., Шурупова М.В., Щербаков К.А., Юдина В.С.

А43

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ, ОБЩЕСТВА И ОБРАЗОВАНИЯ: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2025. — 274 с.

ISBN 978-5-00236-851-8

В монографии представлены теоретические подходы и концепции, аналитические обзоры, практические решения в конкретных сферах науки, общества, образования.

Издание может быть интересно российским и зарубежным ученым, руководителям и служащим государственного аппарата, руководителям и специалистам учреждений и хозяйственных организаций, педагогам, аспирантам и студентам высших учебных заведений.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

УДК 001.1
ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г. Ю.), 2025
© Коллектив авторов, 2025

ISBN 978-5-00236-851-8

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ.....	5
ГЛАВА 1. РОЛЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ КАК ФАКТОР ЛИЧНОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	6
ГЛАВА 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ ИНКЛЮЗИВНОСТИ	22
ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ	33
ГЛАВА 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	44
ГЛАВА 5. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	59
ГЛАВА 6. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ВНЕДРЕНИЮ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ООО «ДВ НЕВАДА»: МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ И ОТЧЕТНОСТИ...	73
ГЛАВА 7. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИК СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ	84
ГЛАВА 8. ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНЫХ КРИТЕРИЕВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЕКТОРА.....	96
ГЛАВА 9. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	107
ГЛАВА 10. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ (ВЗНОСОВ) ПО ДОГОВОРАМ СТРАХОВАНИЯ С ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ В РОССИИ	118
ГЛАВА 11. МАРКЕТИНГОВЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И ПРОДВИЖЕНИЮ ИМИДЖА СУБЪЕКТА РФ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ- АЛАНИЯ).....	130
ГЛАВА 12. ЭКОНОМИКА СТАРЕЮЩЕГО ОБЩЕСТВА: ВЫЗОВЫ, СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ «СЕРЕБРЯНОЙ ЭКОНОМИКИ».....	145
ГЛАВА 13. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ СИСТЕМА ПОНИМАНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ В ЕС	165

РАЗДЕЛ II. СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИКА: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ИННОВАЦИИ.....	177
ГЛАВА 14. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ.....	178
ГЛАВА 15. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ.....	195
ГЛАВА 16. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	204
ГЛАВА 17. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С РАС	214
ГЛАВА 18. РАЗРАБОТКА И ПУБЛИКАЦИЯ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ КАК КЛЮЧ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ СТУДЕНТА.....	231
ГЛАВА 19. ОСОБЕННОСТИ РАЗНОСТОРОННЕЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ.....	241
ГЛАВА 20. ПРОЕКТНАЯ МЕТОДИКА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ИНОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	251
ГЛАВА 21. СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ «ФИЛОСОФИИ ВЫЖИВАНИЯ» КАК АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	262

РАЗДЕЛ I. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ

УДК 336.744:316.346.32-053.6

ГЛАВА 1. РОЛЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ КАК ФАКТОР ЛИЧНОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Щербаков Кирилл Андреевич

доктор философских наук, старший преподаватель
Университет «Синергия» город Москва

Аннотация: в условиях стремительного развития цифровой экономики и повышения финансовой активности молодёжи финансовая грамотность приобретает особое значение. Монография раскрывает теоретические основы финансовой грамотности, анализирует её текущее состояние среди молодёжи, а также рассматривает влияние этой компетенции на поведение и жизненные стратегии. Особое внимание уделено практикам и инструментам повышения финансовой грамотности, а также перспективам дальнейшего развития системы финансового просвещения в России. Работа подкреплена актуальными исследованиями, статистикой и примерами образовательных практик.

Ключевые слова: финансовая грамотность, молодёжь, финансовое поведение, образование, цифровые технологии, социальная ответственность, инвестиции.

THE ROLE OF YOUTH FINANCIAL LITERACY AS A FACTOR PERSONAL AND SOCIAL DEVELOPMENT

Shcherbakov Kirill Andreevich

Abstract: in the context of the rapid development of the digital economy and the increasing financial activity of young people, financial literacy is of particular importance. The monograph reveals the theoretical foundations of financial literacy, analyzes its current state among young people, and examines the impact of this competence on behavior and life strategies. Special attention is paid to the practices and tools for improving financial literacy, as well as the prospects for further development of the financial education system in Russia. The work is supported by relevant research, statistics, and examples of educational practices.

Keywords: financial literacy, youth, financial behavior, education, digital technologies, social responsibility, investments.

ВВЕДЕНИЕ

Финансовая грамотность стала неотъемлемой частью жизни современного человека. Особенно остро потребность в ней ощущается среди молодёжи — социальной группы, активно вступающей во взрослую жизнь и сталкивающейся с множеством финансовых решений: от управления личным бюджетом до взаимодействия с кредитными и инвестиционными инструментами.

Формирование финансовой грамотности среди молодёжи — это не только задача образовательных учреждений, но и важнейший элемент государственной стратегии по обеспечению устойчивого экономического развития. В современных условиях, когда цифровизация охватывает все сферы жизни, финансовое просвещение должно учитывать, как традиционные, так и инновационные подходы к обучению.

По данным Национального агентства финансовых исследований, в 2023 году только 38% молодых россиян продемонстрировали высокий уровень финансовой грамотности. При этом в странах ОЭСР средний показатель составляет около 55% [1]. Более 40% студентов не ведут личный бюджет, около 60% — не делают сбережений. Эти данные свидетельствуют о необходимости активного вмешательства со стороны образовательной системы и общества.

Актуальность темы обусловлена тем, что недостаток знаний и навыков в области финансов может привести к серьёзным социальным и экономическим последствиям: росту закредитованности, снижению уровня жизни, социальной уязвимости. Финансово грамотная молодёжь — это инвестиция в будущее общества, его стабильность и устойчивость.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ

Исторически вопрос финансового образования был тесно связан с общими процессами экономического развития и социальной модернизации. Уже в XIX–XX веках в странах Европы и США возникали первые инициативы по обучению граждан управлению личными финансами. В постиндустриальном обществе акценты сместились с чисто бухгалтерских навыков на формирование экономического мышления и стратегического подхода к принятию финансовых решений. В России системный подход к финансовой грамотности начал формироваться в 2010-х годах с принятием Национальной стратегии повышения финансовой грамотности населения. Эта стратегия определила приоритетность работы с молодёжью как наиболее перспективной и уязвимой целевой аудиторией.

Современная парадигма образования подчёркивает необходимость интеграции финансовой грамотности как важного компонента формирования ключевых компетенций личности. Эта тенденция обусловлена как требованиями глобального рынка, так и стремлением к формированию устойчивого поведения, ориентированного на долгосрочные цели. Финансовая грамотность рассматривается как условие успешной адаптации к быстро меняющимся условиям современной экономики и является важным элементом социального капитала молодёжи.

Вопросы, связанные с финансовой грамотностью, становятся особенно значимыми в условиях глобальных социально-экономических трансформаций. Молодёжь, являющаяся активным участником цифровой экономики, сталкивается с необходимостью ежедневно принимать финансовые решения, зачастую

не обладая при этом достаточной подготовкой. Таким образом, важность изучения теоретических основ финансовой грамотности заключается не только в познании базовых понятий, но и в осмыслении её роли в формировании устойчивых моделей экономического поведения.

Финансовая грамотность представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих человеку эффективно управлять личными финансами, принимать обоснованные экономические решения и обеспечивать собственную финансовую безопасность [1]. В современном мире она становится неотъемлемым элементом общего образования и базовой жизненной компетенции...

Финансовая грамотность представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих человеку эффективно управлять личными финансами, принимать обоснованные экономические решения и обеспечивать собственную финансовую безопасность [1]. В современном мире она становится неотъемлемым элементом общего образования и базовой жизненной компетенции.

Особую актуальность финансовая грамотность приобретает среди молодёжи, находящейся на этапе становления как самостоятельных экономических субъектов. Именно в этот период формируются привычки и установки в отношении денег, кредитов, накоплений и инвестиций [2]. Недостаточный уровень знаний в данной области может привести к неблагоприятным финансовым последствиям: неразумным тратам, росту задолженности, неспособности к долгосрочному планированию.

Современные научные подходы трактуют финансовую грамотность как комплексное явление, включающее когнитивный, поведенческий и ценностный компоненты. Когнитивный — это знание финансовых понятий и инструментов; поведенческий — применение этих знаний в реальной жизни; ценностный — отношение к финансовым решениям, осознанность и ответственность [3].

Цифровизация экономики усиливает потребность в формировании финансовой грамотности. Молодёжь активно использует мобильные банки, платёжные сервисы, платформы для инвестиций, но далеко не всегда осознаёт риски, связанные с кибермошенничеством, утечкой данных или волатильностью цифровых активов [6]. Финансовая грамотность в этом контексте должна дополняться цифровой и правовой грамотностью.

Анализ международного опыта (ОЭСР, Всемирного банка, ЮНЕСКО) показывает, что эффективные программы финансового просвещения ориентированы на формирование не только знаний, но и устойчивых моделей поведения [5]. В частности, успешными считаются инициативы, которые реализуются через игровые форматы, кейс-методы, проектную деятельность и активное вовлечение самих учащихся в образовательный процесс.

Финансовая грамотность молодёжи также тесно связана с формированием экономической идентичности. Осознание своей роли в экономической системе, умение планировать будущие доходы, оценивать свои потребности и управлять ими — важные составляющие экономической социализации, которые напрямую зависят от уровня финансовой образованности.

Кроме того, финансовая грамотность является фактором, способствующим социальной мобильности. Молодые люди, обладающие знаниями в области финансов, имеют больше шансов на получение качественного образования, эффективное трудоустройство, развитие предпринимательской инициативы. Это в конечном счёте способствует повышению качества жизни и уменьшению социального неравенства.

Российские исследователи подчёркивают, что уровень финансовой грамотности молодёжи в значительной степени зависит от социально-экономического положения семьи, качества школьного образования, наличия доступа к просветительским ресурсам [4]. Также важно учитывать региональные различия и особенности информационного поля, в котором формируется финансовое поведение молодого человека.

Большое значение имеет влияние социальных сетей и инфлюенсеров. Молодёжь всё чаще черпает финансовую информацию не из официальных источников, а из видео и публикаций блогеров, что делает важным развитие навыков критического мышления и медийной грамотности [10]. В этой связи финансовое просвещение должно включать элементы анализа информации, распознавания фейков и оценки надёжности источников.

Финансовая грамотность не является замкнутой дисциплиной. Она тесно связана с такими областями, как правовое образование, психологическая устойчивость, предпринимательская инициатива и цифровая безопасность. С этой точки зрения можно говорить о концепции «финансовой культуры», которая объединяет знания, установки и модели поведения, необходимые для успешной навигации в экономически насыщенной среде [11]. Включение в образовательные программы модулей по предпринимательству, цифровым финансам, экологическому потреблению и социальной ответственности позволяет расширить горизонты финансовой грамотности и повысить её практическую значимость.

Дополнительное внимание следует уделить междисциплинарности в преподавании. Использование кейсов из реальной жизни, проблемно-ориентированное обучение, интеграция материалов из сфер экономики, права и психологии способствуют формированию критического мышления и умения применять знания на практике [8]. Эффективные программы включают элементы самоанализа, игры, дебаты и групповые проекты, способствующие не только усвоению теории, но и развитию коммуникативных и лидерских навыков.

Кроме академического аспекта, важно развивать формы неформального образования: семинары, мастер-классы, онлайн-курсы, конкурсы по финансовой грамотности. Такие мероприятия не только расширяют знания, но и формируют позитивное отношение к теме, вовлекают молодёжь в процесс самообразования.

Эффективное развитие этой компетенции требует комплексного междисциплинарного подхода, объединяющего усилия государства, образовательных учреждений, семьи и самого молодого поколения [9].

2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ

В дополнение к статистическим данным полезно рассмотреть конкретные примеры. Например, в исследовании Центра финансовой грамотности НИФИ (2022) студент второго курса московского университета сообщил, что впервые узнал о понятии «финансовая подушка безопасности» только после прохождения элективного курса. До этого он воспринимал деньги как инструмент «текущего выживания», не планируя расходы более чем на одну неделю. Подобные случаи типичны и указывают на дефицит базовых знаний.

Особого внимания заслуживает влияние инфлюенсеров и социальных сетей. Контент, связанный с «быстрыми деньгами», криптовалютами и заработками без усилий, часто формирует у молодёжи искажённое представление о реальных механизмах обогащения. Это создаёт необходимость усиленного развития медиаграмотности как части финансового образования.

Актуальность изучения уровня финансовой грамотности среди молодёжи обусловлена изменяющимися социально-экономическими реалиями и трансформацией потребительской культуры. Молодёжь как группа, активно включённая в цифровую экономику, одновременно является и самой восприимчивой к рискам — от неконтролируемых трат до участия в финансовых махинациях. Именно поэтому вопросы диагностики, мониторинга и анализа уровня финансовой осведомлённости становятся ключевыми в контексте разработки просветительских и образовательных программ.

Проблематика оценки текущего уровня финансовой грамотности среди молодёжи представляет собой важное направление социологических и педагогических исследований. Молодое поколение всё чаще становится объектом внимания не только со стороны исследователей, но и со стороны государственных и общественных институтов, обеспокоенных низким уровнем финансовой осведомлённости, который проявляется в иррациональных решениях, потребительском поведении и отсутствии планирования.

Современное состояние финансовой грамотности молодёжи отражает широкий спектр проблем, возникающих как на уровне системы образования, так и в социальной среде. Результаты международных исследований, таких как PISA, OECD и Global Financial Literacy Survey, указывают на сохраняющийся разрыв между уровнем финансовых знаний молодёжи и требованиями, предъявляемыми современной экономикой [2]...

Современное состояние финансовой грамотности молодёжи отражает широкий спектр проблем, возникающих как на уровне системы образования, так и в социальной среде. Результаты международных исследований, таких как PISA, OECD и Global Financial Literacy Survey, указывают на сохраняющийся разрыв между уровнем финансовых знаний молодёжи и требованиями, предъявляемыми современной экономикой [2].

Наиболее уязвимыми в вопросах финансовой грамотности являются молодые люди из сельских районов, а также представители социально незащищён-

ных слоёв населения. Отсутствие доступной информации, недостаток мотивации и низкая вовлечённость в образовательные инициативы создают дополнительные барьеры [3]. Молодёжь в условиях ограниченного доступа к цифровым технологиям нередко лишена возможности обучаться современным финансовым практикам, что приводит к формированию искажённых представлений об экономических процессах.

Вместе с тем, наблюдается положительная тенденция — увеличение числа молодёжных финансовых инициатив, курсов, образовательных программ в университетах и онлайн-платформах. Проекты на базе школ, вузов, молодёжных организаций и финансовых институтов активно реализуются как на федеральном, так и на региональном уровнях [4]. Однако пока охват таких программ остаётся фрагментарным, что требует институционализации финансового образования и его интеграции в обязательную образовательную программу.

Одной из ключевых проблем является дефицит квалифицированных педагогов, способных доступно и интересно объяснять финансовые концепции. Отсутствие профессиональной переподготовки преподавателей, слабая методическая база и перегруженность школьных программ препятствуют внедрению качественного и актуального финансового просвещения [6].

Особенно остро стоит вопрос о роли семьи в формировании финансовых привычек. Исследования показывают, что подростки, чьи родители открыто обсуждают бюджет, сбережения и расходы, демонстрируют более высокие показатели осведомлённости [7]. Однако в семьях с низким уровнем финансовой культуры наблюдается передача неэффективных моделей поведения, что требует просветительской работы и с родителями.

Цифровая среда также влияет на финансовую грамотность неоднозначно. С одной стороны, она предоставляет широкий доступ к информации и возможностям самообучения. С другой — увеличивает риски вовлечения в сомнительные схемы, азартные игры, мошенничество. Молодёжь зачастую не в состоянии отличить надёжный источник информации от дезинформации, что обостряет необходимость развития критического мышления и медиаграмотности [10].

Кроме того, на уровень финансовой грамотности влияет и общий уровень экономического развития региона. В более благополучных субъектах РФ чаще реализуются крупные образовательные и просветительские инициативы, тогда как в депрессивных территориях доступ к таким программам крайне ограничен. Это делает необходимым адресный подход и дифференцированную поддержку регионов со стороны государства.

Дополнительной проблемой является низкая вовлечённость молодёжи в принятие реальных финансовых решений. В большинстве случаев подростки и студенты не имеют опыта управления личным бюджетом, не сталкиваются с необходимостью платить налоги, страховые взносы или оформлять кредиты. Это приводит к формированию абстрактного, оторванного от жизни представления о финансах, которое не переходит в практические навыки.

Для устранения указанных проблем необходим комплексный подход, включающий:

- системное внедрение курсов по финансовой грамотности в школьную и вузовскую программу;
- обеспечение доступности современных цифровых образовательных ресурсов;
- стимулирование участия молодёжи в практико-ориентированных проектах;
- развитие института наставничества и равного консультирования;
- внедрение моделей общественного сопровождения и межведомственного взаимодействия [8].

Таким образом, в условиях современной экономики формирование финансовой грамотности молодёжи требует не только образовательных усилий, но и создания целостной социальной инфраструктуры. Только через координацию действий государства, общества, бизнеса и самих молодых людей возможно преодоление существующих барьеров и формирование финансово ответственного поколения.

3. ВЛИЯНИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НА ПОВЕДЕНИЕ И ЖИЗНЕННЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЁЖИ

Финансовая грамотность оказывает прямое и косвенное влияние на формирование жизненных стратегий и повседневного поведения молодёжи. Она выступает не только как инструмент рационального управления средствами, но и как основа для построения осмысленной, стабильной и социально активной жизни...

Финансовая грамотность оказывает прямое и косвенное влияние на формирование жизненных стратегий и повседневного поведения молодёжи. Она выступает не только как инструмент рационального управления средствами, но и как основа для построения осмысленной, стабильной и социально активной жизни.

Одним из основных проявлений влияния финансовой грамотности является поведение в сфере потребления. Финансово грамотные молодые люди более склонны к осознанному планированию расходов, анализу ценовых предложений, использованию программ лояльности и контролю над спонтанными тратами. Это способствует не только накоплению средств, но и формированию привычек рационального потребления, что особенно важно в условиях роста инфляции и нестабильной экономической ситуации [2].

Сформированные навыки бюджетирования позволяют молодёжи устанавливать приоритеты, принимать обоснованные решения, избегать задолженности и финансовой зависимости. Особенно важно это в период получения образования, когда молодые люди начинают управлять своими финансами самостоятельно, сталкиваются с необходимостью планировать стипендии, подрабатывать или оформлять образовательные кредиты.

Финансовая грамотность влияет и на отношение к заимствованиям. Молодые люди, обладающие соответствующими знаниями, с осторожностью подходят к вопросу использования кредитных продуктов. Они учитывают процентные ставки, комиссии, сроки и общую стоимость кредита, умеют сопоставлять потенциальную выгоду с рисками. Это снижает вероятность попадания в долговую зависимость и способствует формированию здорового отношения к деньгам [4].

Формирование культуры сбережений и инвестиций является ещё одним важным следствием повышения финансовой грамотности. Молодёжь начинает осознавать важность создания финансовой подушки безопасности, участия в накопительных программах, использования банковских вкладов, инвестиционных инструментов. Возникает интерес к фондовому рынку, криптовалютам, что требует дополнительных знаний и повышенного уровня осведомлённости о рисках [6].

Финансовая грамотность также оказывает позитивное воздействие на психологическое состояние молодого человека. Уверенность в своих знаниях, способность контролировать доходы и расходы, готовность к неожиданным жизненным ситуациям способствуют снижению уровня тревожности и повышению чувства стабильности. Это особенно важно в условиях неопределённости, с которой сталкивается современная молодёжь.

Важным аспектом является влияние финансовой грамотности на образовательную и профессиональную стратегию. Молодые люди, обладающие базовыми финансовыми знаниями, более осознанно подходят к выбору вуза и направления подготовки, принимают во внимание стоимость обучения, перспективы заработка и карьерного роста. Они чаще участвуют в дополнительных курсах, изучают способы получения стипендий, грантов, рассматривают возможность совмещения учёбы и работы [1].

Финансово грамотные молодые люди чаще проявляют интерес к предпринимательству, реализуют стартапы, участвуют в акселерационных программах. Они обладают способностью к анализу рисков, расчёту бизнес-планов и эффективному управлению ресурсами, что делает их конкурентоспособными на рынке труда и позволяет вносить вклад в развитие малого и среднего бизнеса.

Кроме того, финансовая грамотность способствует развитию социальной ответственности. Молодёжь, осознающая важность благотворительности, устойчивого потребления и разумного управления ресурсами, активнее участвует в общественной жизни, поддерживает социальные проекты и инициативы, оказывает волонтерскую помощь, что формирует культуру социальной вовлечённости [5].

Необходимо отметить, что финансовая грамотность способствует повышению цифровой компетентности. В процессе изучения финансовых инструментов молодые люди осваивают онлайн-банкинг, электронные кошельки, инвестиционные приложения, сервисы кэшбэка и бюджетирования. Это стимулирует развитие цифровой грамотности и повышает адаптационные способности к цифровой экономике [7].

Таким образом, влияние финансовой грамотности на молодёжь является многоплановым: она влияет на экономическое поведение, профессиональные ориентации, личностное развитие и уровень социальной ответственности. Повышение уровня финансовой грамотности открывает молодым людям доступ к большему числу возможностей, делает их более устойчивыми к внешним вызовам и способствует успешной интеграции в экономическую и общественную жизнь.

4. ПРАКТИКИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ

Формирование финансовой грамотности молодёжи невозможно без комплексной системы практик и инструментов, охватывающих как формальное, так и неформальное образование...

Формирование финансовой грамотности молодёжи невозможно без комплексной системы практик и инструментов, охватывающих как формальное, так и неформальное образование. Современные реалии требуют перехода от декларативного обучения к практико-ориентированным подходам, позволяющим молодёжи не просто запоминать информацию, а применять её в реальной жизни.

Один из ключевых инструментов — это внедрение финансового образования в школьные и вузовские программы. На данный момент такие курсы постепенно появляются в рамках предметов обществознания, математики, экономики, а также как факультативные дисциплины. Однако часто они страдают от отсутствия единой методологической базы и недостаточной подготовки преподавателей. Необходима разработка универсальных модулей, учитывающих возрастные и психологические особенности молодёжной аудитории [1].

Цифровые образовательные платформы играют всё более важную роль. Платформы типа «Вашифинансы.рф», «Финансовая культура», «Классный инвестор», а также международные онлайн-курсы на Coursera, edX, Stepik предлагают качественный обучающий контент с элементами интерактивности, геймификации и адаптивного обучения. Мобильные приложения и симуляторы позволяют пользователям в игровой форме тренировать навыки составления бюджета, управления расходами и принятия инвестиционных решений [6].

Особое значение приобретает использование деловых игр, кейсов и проектной деятельности. Например, проведение школьных и вузовских «финансовых турниров», создание виртуальных банков, стартапов, организация бизнес-симуляций развивают у молодёжи практические навыки, критическое мышление и командную работу. Такие форматы повышают вовлечённость обучающихся и приближают образовательный процесс к реальным условиям [2].

Развитие внеучебной среды также оказывает большое влияние на повышение финансовой грамотности. Молодёжные клубы, студенческие сообщества, волонтёрские организации часто становятся площадками, где участники делятся знаниями, проводят тренинги, мастер-классы и открытые лекции. Модель «равный обучает равного» показывает высокую эффективность, особенно среди

подростков и студентов младших курсов [4].

Медиа и социальные сети играют роль двойственного инструмента: с одной стороны, они предоставляют возможность широкого охвата аудитории; с другой — могут распространять недостоверную или искаженную информацию. Поэтому важно, чтобы государственные и общественные организации активнее выходили в цифровое пространство с качественным, визуально привлекательным и достоверным контентом.

Важной задачей становится разработка адаптивных моделей обучения. Молодёжь — неоднородная группа: её представители отличаются по уровню знаний, мотивации, цифровой компетенции, социальному положению. Это требует гибкой системы, позволяющей каждому учащемуся двигаться в собственном темпе и по индивидуальной траектории. Здесь востребованы технологии искусственного интеллекта, которые могут анализировать прогресс и подбирать подходящий контент [9].

Кроме образовательных институтов, в процесс повышения финансовой грамотности молодёжи должны активно включаться коммерческие банки, страховые компании, инвестиционные платформы. Многие из них уже реализуют просветительские инициативы — проводят Дни открытых дверей, вебинары, публикуют обучающие материалы. Однако важно, чтобы эти программы не носили исключительно рекламный характер, а опирались на реальные потребности целевой аудитории.

Перспективным направлением является развитие инфраструктуры неформального обучения. Это включает открытые лектории, городские фестивали, финансовые марафоны, обучающие стенды в торговых центрах, библиотеках и других общественных пространствах. Финансовая грамотность должна присутствовать в повседневной жизни, а не быть абстрактной темой из учебников [5].

Также стоит отметить опыт других стран: в Сингапуре школьники с младших классов участвуют в играх по моделированию семейного бюджета; в Канаде проводятся национальные недели финансового просвещения, а в Финляндии учащиеся ведут личные инвестиционные дневники. Эти практики могут быть адаптированы к российским реалиям с учётом культурных и экономических особенностей [10].

Таким образом, повышение финансовой грамотности молодёжи должно опираться на разнообразные формы и форматы, быть максимально приближенным к реальной жизни и интересам обучающихся. Только в этом случае можно добиться устойчивого результата и сформировать у молодёжи компетенции, необходимые для успешной финансовой социализации и жизненной самореализации.

5. ПЕРСПЕКТИВЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ МОЛОДЁЖИ

Современный этап социально-экономического развития требует от системы образования гибкой адаптации к изменениям в финансовой сфере. Финан-

совая грамотность молодёжи — это не просто дополнительная компетенция, а жизненно необходимое условие устойчивого и ответственного существования в цифровой экономике...

Современный этап социально-экономического развития требует от системы образования гибкой адаптации к изменениям в финансовой сфере. Финансовая грамотность молодёжи — это не просто дополнительная компетенция, а жизненно необходимое условие устойчивого и ответственного существования в цифровой экономике. В ближайшие годы можно ожидать роста значимости персонализированного финансового обучения, активного внедрения цифровых технологий и расширения общественного участия в просвещении молодёжи.

Одной из ключевых задач в перспективе становится обеспечение доступности финансового образования для всех категорий молодёжи, независимо от уровня дохода, места жительства, физического состояния или социального статуса. Необходимо развивать формы инклюзивного образования, в том числе адаптированные онлайн-курсы для молодёжи с ОВЗ, молодых мигрантов, представителей коренных малочисленных народов [7].

Кроме того, важно внедрять модули по финансовой грамотности в систему непрерывного образования: от школьного звена до программ повышения квалификации в университетах и колледжах. Учащиеся должны иметь возможность поэтапно осваивать всё более сложные элементы финансовой культуры: от понимания доходов и расходов до стратегий долгосрочного инвестирования, и пенсионного планирования [1].

Развитие межведомственного сотрудничества между Министерством образования, Министерством финансов, Центральным банком и профильными НКО может обеспечить системную координацию всех просветительских усилий. Следует создать единую цифровую платформу, где будут собраны методические пособия, обучающие курсы, видеолекции, интерактивные тесты и инструменты самопроверки, доступные для всех молодых граждан России [4].

Также важным направлением становится усиление научно-исследовательской составляющей. Вузы и исследовательские центры должны активнее включать тематику финансовой грамотности в социологические и поведенческие исследования. Анализ мотиваций, барьеров и установок молодёжи в отношении личных финансов позволит выработать более точные инструменты воздействия на аудиторию.

Инновационным элементом перспективной модели может стать внедрение игровых симуляторов на базе виртуальной и дополненной реальности. Такие симуляции позволят молодым людям «примерить» на себя различные экономические роли: предпринимателя, наёмного работника, инвестора или потребителя. Это создаёт условия для глубокого погружения в финансовую среду и более прочного усвоения материала [9].

Медиа и массовая культура также могут стать союзниками в популяризации финансовой грамотности. Необходимо создавать мультимедийные проекты: веб-сериалы, видеоблоги, подкасты, комиксы, TikTok-видео, в которых фи-

нансовая тема преподносится в увлекательной и доступной форме. При этом важно опираться на реальные истории, кейсы и жизненные ситуации, с которыми сталкиваются молодые люди [6].

Государственные программы поддержки молодёжных инициатив, направленных на развитие финансовой культуры, должны расширяться. Предоставление грантов, менторская поддержка, стажировки, образовательные поездки и конкурсы проектов — всё это может стимулировать активность молодёжи и вовлечённость в экономические процессы на уровне сообществ.

Дополнительно стоит усилить работу по формированию компетенций у преподавателей и наставников. Образовательная система нуждается в подготовленных кадрах, способных не только передавать знания, но и мотивировать молодёжь, использовать современные методы обучения и цифровые технологии. Регулярное повышение квалификации педагогов, доступ к методическим ресурсам и профессиональное сообщество преподавателей финансовой грамотности — необходимое условие успеха [3].

Особое значение приобретает формирование у молодёжи критического отношения к финансовой информации. Навыки анализа источников, распознавания фейков, понимания механизмов рекламы и манипуляции становятся неотъемлемыми элементами устойчивой финансовой культуры. В этом аспекте важна интеграция медиаграмотности и финансовой грамотности как взаимодополняющих дисциплин [10].

Таким образом, перспективы развития финансовой грамотности молодёжи охватывают широкий спектр направлений: от цифровизации обучения до формирования культурной и социальной среды, поддерживающей финансово ответственное поведение. Только при условии системной и междисциплинарной работы можно рассчитывать на устойчивое формирование компетентного, уверенного в себе и готового к экономическим вызовам молодого поколения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Финансовая грамотность молодёжи в XXI веке становится важнейшим элементом социальной и экономической устойчивости. В условиях постоянных изменений на рынке труда, роста потребительского кредитования, увеличения числа цифровых финансовых продуктов и распространения экономической нестабильности, владение базовыми финансовыми знаниями и навыками является не просто желательной, а обязательной компетенцией каждого гражданина.

Проведённый анализ показал, что финансовая грамотность оказывает всестороннее влияние на жизненные стратегии молодого поколения. Она формирует основы ответственного поведения, способствует личной и профессиональной самореализации, снижает риски попадания в долговую зависимость, укрепляет финансовую безопасность и способствует социальной мобильности. От уровня финансовой осведомлённости молодёжи напрямую зависит устойчивость всей социально-экономической системы.

Несмотря на активизацию просветительской деятельности и развитие образовательных платформ, остаётся множество нерешённых проблем: цифровое и территориальное неравенство, недостаток квалифицированных кадров, ограниченный охват программ, слабая мотивация учащихся и отсутствие системной координации между различными участниками образовательного процесса. Это говорит о необходимости укрепления институциональных основ, расширения государственной поддержки и формирования единой стратегии в области финансового просвещения.

Будущее финансовой грамотности молодёжи зависит от готовности общества инвестировать в развитие человеческого капитала. Важно, чтобы формирование этой компетенции начиналось с раннего возраста, охватывало все образовательные уровни и сопровождалось системой оценки, мониторинга и поддержки. Только при такой модели можно ожидать положительных сдвигов не только в личных бюджетах граждан, но и в уровне экономического развития страны в целом.

Кроме того, необходимо расширять участие бизнеса и общественных организаций в формировании финансовой культуры. Социально ориентированные банки, инвестиционные и страховые компании могут не только проводить образовательные мероприятия, но и выступать партнёрами в разработке методических материалов, организации практических кейсов и наставнических программ для молодёжи.

Не менее важной является интеграция финансовой грамотности в культурную и информационную повестку. Популяризация темы через кино, литературу, социальные сети, игровые форматы и интерактивные проекты делает её ближе и понятнее широкой аудитории. Это особенно актуально в молодёжной среде, где визуальный и эмоциональный компонент играет ключевую роль в восприятии информации.

Краткие выводы:

- Финансовая грамотность — ключ к личной устойчивости и экономической безопасности.
- Молодёжь — стратегическая целевая группа для просветительских инициатив.
- Необходим межведомственный подход и координация усилий государства, НКО, бизнеса и образовательных учреждений.
- Современные инструменты (геймификация, цифровые платформы, интерактивные форматы) повышают вовлечённость и эффективность обучения.

Рекомендации:

1. Государству — разработать единую стратегию финансового просвещения и обеспечить её внедрение на всех уровнях образования.
2. Образовательным учреждениям — включать финансовую грамотность в учебные программы и готовить преподавателей.
3. Молодёжи — проявлять инициативу, участвовать в проектах и курсах, развивать критическое мышление.

4. Бизнесу — активнее участвовать в образовательных инициативах на некоммерческой основе.

Формирование нового поколения, способного принимать ответственные финансовые решения, является залогом успешного и стабильного будущего российского общества. В условиях постоянных изменений на рынке труда, роста потребительского кредитования, увеличения числа цифровых финансовых продуктов и распространения экономической нестабильности, владение базовыми финансовыми знаниями и навыками является не просто желательной, а обязательной компетенцией каждого гражданина.

Проведённый анализ показал, что финансовая грамотность оказывает всестороннее влияние на жизненные стратегии молодого поколения. Она формирует основы ответственного поведения, способствует личной и профессиональной самореализации, снижает риски попадания в долговую зависимость, укрепляет финансовую безопасность и способствует социальной мобильности. От уровня финансовой осведомлённости молодёжи напрямую зависит устойчивость всей социально-экономической системы.

Несмотря на активизацию просветительской деятельности и развитие образовательных платформ, остаётся множество нерешённых проблем: цифровое и территориальное неравенство, недостаток квалифицированных кадров, ограниченный охват программ, слабая мотивация учащихся и отсутствие системной координации между различными участниками образовательного процесса. Это говорит о необходимости укрепления институциональных основ, расширения государственной поддержки и формирования единой стратегии в области финансового просвещения.

Будущее финансовой грамотности молодёжи зависит от готовности общества инвестировать в развитие человеческого капитала. Важно, чтобы формирование этой компетенции начиналось с раннего возраста, охватывало все образовательные уровни и сопровождалось системой оценки, мониторинга и поддержки. Только при такой модели можно ожидать положительных сдвигов не только в личных бюджетах граждан, но и в уровне экономического развития страны в целом.

Кроме того, необходимо расширять участие бизнеса и общественных организаций в формировании финансовой культуры. Социально ориентированные банки, инвестиционные и страховые компании могут не только проводить образовательные мероприятия, но и выступать партнёрами в разработке методических материалов, организации практических кейсов и наставнических программ для молодёжи.

Не менее важной является интеграция финансовой грамотности в культурную и информационную повестку. Популяризация темы через кино, литературу, социальные сети, игровые форматы и интерактивные проекты делает её ближе и понятнее широкой аудитории. Это особенно актуально в молодёжной среде, где визуальный и эмоциональный компонент играет ключевую роль в восприятии информации.

Таким образом, финансовая грамотность молодёжи — это не частная задача, а национальный приоритет, реализация которого требует комплексного подхода, межсекторного взаимодействия и устойчивой политической воли. Формирование нового поколения, способного принимать ответственные финансовые решения, является залогом успешного и стабильного будущего российского общества. В условиях постоянных изменений на рынке труда, роста потребительского кредитования, увеличения числа цифровых финансовых продуктов и распространения экономической нестабильности, владение базовыми финансовыми знаниями и навыками является не просто желательной, а обязательной компетенцией каждого гражданина...

Список источников

1. Лисовская Е. В. Финансовая грамотность: теория и практика. — М.: Юрайт, 2021. [с. 2, 3, 8, 9, 11]
2. Международная программа PISA по оценке финансовой грамотности школьников // OECD, 2020. [с. 3, 6, 7, 9]
3. Касаткина Т. П. Финансовое воспитание в современной школе: подходы и методы. — СПб.: Лань, 2020.
4. Национальная стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы. — Министерство финансов РФ. [с. 4, 6, 8, 10, 11]
5. Мировой банк. Глобальный отчёт о финансовой инклюзии. — 2022. [с. 3, 8, 10]
6. Белов А. М. Молодёжь и цифровые финансы: новые горизонты ответственности // Вопросы экономики. — 2023. — №6. — С. 88–95. [с. 3, 6, 8, 9, 12]
7. Центр финансовой грамотности НИФИ. Аналитический отчёт о финансовом поведении молодёжи. — М.: НИФИ, 2022. [с. 6, 9, 11]
8. Иванова Н. В. Практическое обучение финансовой грамотности: методические решения. — Казань: Казанский федеральный университет, 2021. [с. 4, 7]
9. Солодовникова О. А. Геймификация и симуляции в финансовом образовании // Образование и общество. — 2022. — №4. — С. 55–61. [с. 10, 11]
10. Чекмарёв А. В. Финансовая и медиаграмотность: точки пересечения. — Новосибирск: СибАК, 2023. [с. 4, 6, 10, 12]

Приложение

Результаты опроса студентов вузов (по данным ЦФГ, 2024)

- 66% молодых россиян задумываются о своём финансовом положении в будущем.
- 89% считают важным иметь финансовую подушку безопасности.
- 65% подходят рационально к совершению покупок.
- Индекс финансовой грамотности молодёжи в 2024 году достиг 62 баллов из 100, что выше показателя 2017 года (55 баллов).
- Большинство опрошенных используют цифровые инструменты для ведения бюджета и накоплений.
- 72% респондентов не знают, как рассчитать полную стоимость кредита.
- 61% студентов не пользуются бюджетными приложениями.
- 44% считают, что могут «научиться деньгам» только на практике, а не в классе.

УДК 336.7

ГЛАВА 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ ИНКЛЮЗИВНОСТИ

Лазарева Инна Евгеньевна

к.э.н., доцент кафедры банковского дела
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Аннотация: в данной главе описывается процесс становления и развития финансовой инклюзивности. Обосновано, что повышение уровня финансовой инклюзивности является важным фактором развития различных стейкхолдеров, в частности для государства, регуляторов, потребителей, провайдеров финансовых услуг. Выявлено, что залогом формирования устойчивой финансовой инклюзивности в условиях цифровизации экономики является доступность финансовых услуг и финансовая грамотность. Исследованы институциональные аспекты финансовой инклюзивности и ее элементы, которые целесообразно развивать в условиях цифровизации экономических отношений.

Ключевые слова: финансовая инклюзивность, финансовые институты, институциональные аспекты, национальная экономика, финансовые технологии.

DIGITALIZATION OF FINANCIAL INCLUSION

Lazareva Inna Evgenyevna

Abstract: The article describes the process of formation and development of financial inclusion. Proved that increasing the level of financial inclusion is an important factor in the development of various stakeholders, in particular for the government, regulators, consumers, and financial service providers. Revealed that the key to the formation of sustainable financial inclusion in the context of the digitalization of the economy is the availability of financial services and financial literacy. Studied the institutional aspects of financial inclusion and its elements, which are advisable to develop in the context of digitalization of economic relations.

Key words: financial inclusion, financial institutions, institutional aspects, national economy, financial technologies.

В современных условиях актуализируется необходимость решения проблем доступности населения к базовым финансовым услугам, формирование их финансовой грамотности и доверия к финансовым посредникам, что и формирует финансовую инклюзивность общества в целом. На сегодняшний день финансовая инклюзивность – это равный доступ и использование финансовых продуктов и услуг, которые: приемлемы по цене; отвечают потребностям домохозяйств и предприятий; доступны для всех сегментов общества независимо от дохода и места жительства; предоставляются представителями финансового сектора ответственно и экологически для всех участников процесса. Организация экономического сотрудничества и развития определяет финансовую инклюзивность как процесс продвижения доступного, своевременного и полно-

ценного доступа к широкому спектру финансовых продуктов и услуг, распространение их использования среди всех слоев общества через внедрение существующих и инновационных подходов включая финансовую осведомленность и образование с целью продвижения как финансового благосостояния, так и экономической и социальной инклюзивности.

Последние несколько лет развития как мировой финансовой системы, так и национальных, тесно связаны с блокчейн, криптовалютами и финтех. Банки и другие финансовые структуры, а также инвестиционные инструменты находятся в поиске новых технологических решений для сохранения эффективности их деятельности под натиском новых технологий. В связи с этим возникают проблемы, связанные со становлением финансовой инклюзивности, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий для развития финансовой системы страны в целом.

Сейчас проблема финансовой инклюзивности во всем мире является достаточно актуальной и исследуется международными финансовыми организациями и учеными. Ценными в научном смысле исследованиями проблематики становления финансовой инклюзивности являются научные труды и практические исследования и разработки таких ученых-экономистов, как: Амирова А.А., Магомедова М.А., Чанкаева А.М., Бойко С.В., Дубова С.Е., Балалаев И.В., Дубова С.Е., Дунаев А.А., Кузнецова Ю.А., Куницына Н.Н., Корнеева А.В., Диденко М.С., Маркова О.М., Масленников В.В., Переверзев С.В., Прокопьева Е.Л., Бушков А.Н., Семеко Г.В., Таштамиров М.Р., Трунина О.Ю., Циканова Л.М., Тлупова К.Т., Казова З.М., Шакер И.Е., Юзефальчик И., Амбархане Д., Сингх А.С., Венкатарамани Б., Даврадакис Э., Сантос Р., Демиргуч-Кунт А., Клаппер Л., Сингер Д., Шенмейкер Д., Шрамейд У. и др. Их труды стали основой для разработки первоочередных мер по интегрированному развитию финансового сектора, устранения имеющихся ценовых и неценовых барьеров и т.п. Однако, значительное количество проблем относительно видения концепции цифрового развития финансовой инклюзивности, отдельных ее институциональных аспектов, остаются недостаточно раскрытыми.

Целью работы является обоснование элементов и компонентов финансовой инклюзивности, которые целесообразно развивать в условиях цифровизации национальной экономики.

Финансовая инклюзивность в условиях цифровизации экономики стоит рассматривать как драйвер экономического роста и важный фактор социального равенства в современном мире. Центральные банки и другие регуляторы финансового рынка, международные организации, другие игроки рынка подчеркивают важность финансовой инклюзивности на протяжении последних десятилетий. Понятие инклюзивности, прежде всего, означает преодоление неравенства (неравенства развития, неравенства доступа, возможностей и т. д.). В экономическом контексте понятие «инклюзивность» начало использоваться в отношении инклюзивного роста, то есть роста, который предполагает привлечение (инклюзивность) значительной доли рабочей силы страны благодаря рав-

ным возможностям доступа к рынкам, ресурсам и беспристрастной регуляторной среде для всех юридических и физических лиц [16, с. 24].

Инклюзивность также рассматривается как залог устойчивого развития в разрезе таких ее направлений, как социальная инклюзивность (поддержка самых бедных слоев населения путем инвестиций в человеческий капитал и предоставления равных возможностей), экологическая инклюзивность (защита локальных экосистем, качественное управление природными ресурсами страны, дифференцированная ответственность за глобальные экологические проблемы и не нанесение вреда экосистемам других стран) и относительная инклюзивность (управление общественными благами) [8, с. 101].

Понятие «финансовая инклюзивность» впервые официально было определено на конференции Глобального партнерства по финансовой инклюзивности (Global Partnership for Financial Inclusion, GPFi) пятью ключевыми институтами по установлению стандартов (standard-setting bodies: Базельским комитетом по банковскому надзору (BCBS), Комитетом по платежным и расчетным системам (CPSS), Группой разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег (FATF), Международной ассоциацией страховщиков депозитов (IADI) и Международной ассоциацией страхового надзора (IAIS) [7, с. 216]. Согласно им, финансовая инклюзивность означает состояние, когда взрослые трудоспособного возраста имеют эффективный доступ к кредитам, сбережениям, платежам и страхованию от официальных поставщиков услуг. В то же время эффективный доступ предусматривает удобное и доступное по цене предоставление услуг для заказчика на условиях устойчивости для поставщика (англ. sustainable services), в результате чего клиенты вне формальной финансовой системы (такой, деятельность которой урегулирована законодательством) начинают использовать формальные финансовые услуги, а не существующие неофициальные варианты [13, с. 134].

Финансовая инклюзивность является процессом взаимодействия между субъектами финансового рынка и потребителями финансовых услуг, что через предоставление равного доступа к финансовым услугам обеспечивает такой уровень участия потребителей финансовых услуг в финансовой системе, который через обеспечение устойчивости финансовых институтов способствует общественному развитию. Финансовую инклюзивность также иногда определяют и рассматривают через противоположное понятие финансовой эксклюзивности – экономического состояния, когда физические лица и фирмы не имеют доступа к основным финансовым услугам, по соображениям, не связанным с критериями эффективности [18, с. 31].

В целом, можно сделать вывод, что финансовая инклюзивность – это процесс продвижения доступного, своевременного и полноценного доступа к широкому спектру финансовых продуктов и услуг, распространения их использования среди всех слоев общества через внедрение имеющихся и инновационных подходов включая финансовую грамотность и образование с целью продвижения как финансового благосостояния, так и экономической и социальной

инклюзивности [22]. Финансовая инклюзивность раскрывается в плоскости трех основных измерений, а именно: охват (как легко достичь точки доступа к финансовым услугам?), использование (какова частота пользования услугами?), качество финансовых услуг (насколько услуги соответствуют потребностям?).

На сегодняшний день почти треть населения мира не имеют доступа к базовому банковскому счету. Поэтому ведущие международные организации определяют финансовую инклюзивность как одну из целей собственной деятельности. По данным Всемирного банка, более 100 стран мира имеют либо уже разработанную Национальную стратегию по финансовой инклюзивности, либо встроенные компоненты финансовой инклюзивности к более широким национальным стратегиям. Принципы высокого уровня G 20 для цифровой финансовой инклюзивности представлены на рис. 1.

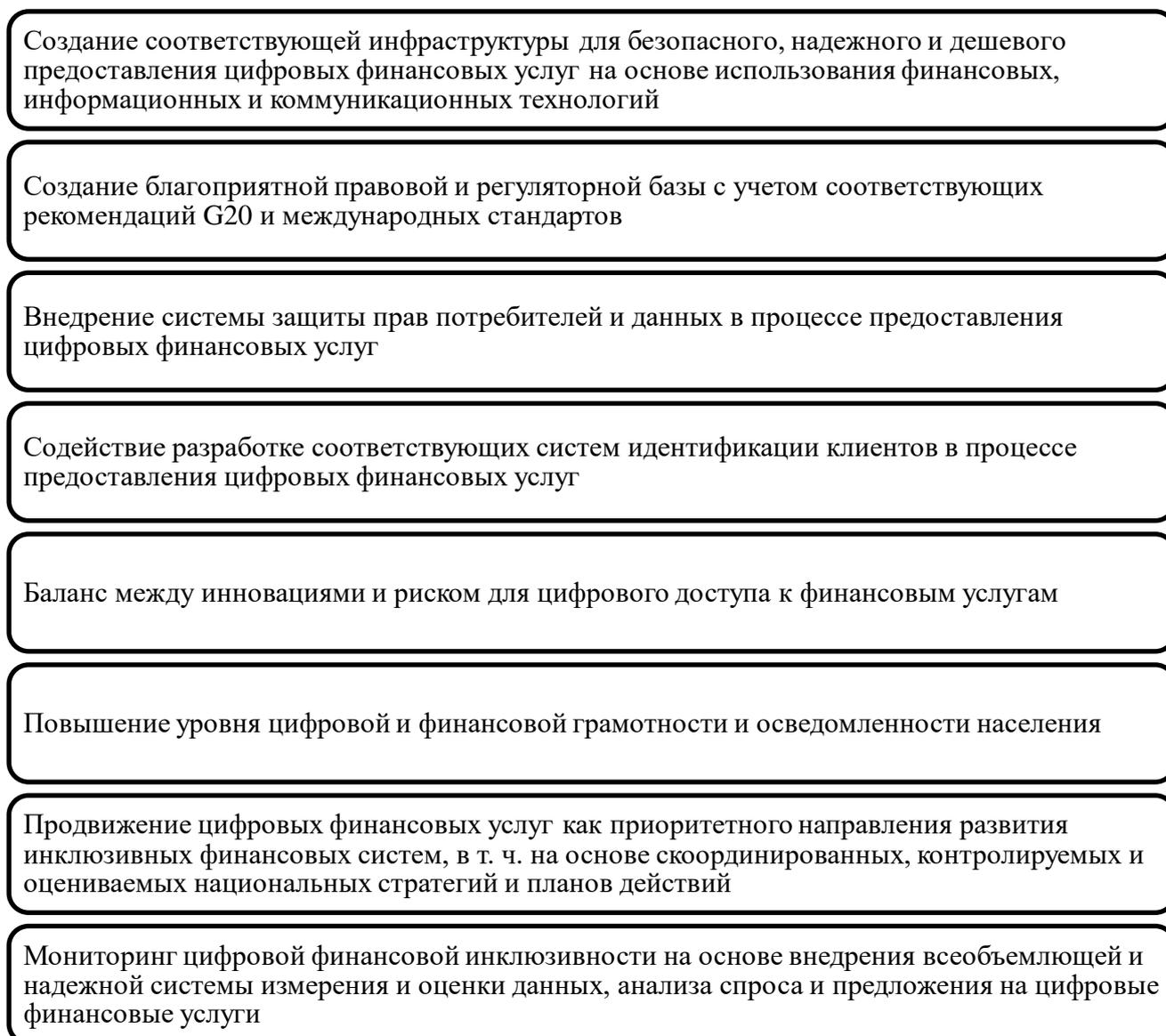


Рис. 1. Базовые принципы финансовой инклюзивности G 20 (составлено автором на основе [12, с. 38])

Повышение уровня финансовой инклюзивности важно для различных стейкхолдеров:

- для регуляторов и государства в целом, поскольку привлекает все слои населения к экономической системе, что в результате способствует росту экономики через мобилизацию сбережений населения, инвестирование в развитие экономики государства, диверсификацию финансовой системы;

- для провайдеров финансовых услуг, поскольку увеличивает количество потребителей финансовых услуг;

- для потребителей, поскольку они могут более эффективно и удобно использовать современные финансовые услуги, тем самым повышая личное благосостояние. Финансовая инклюзивность способствует повышению и стабилизации доходов, эффективному управлению активами, уменьшению уязвимости от экономических кризисов [4, с. 27].

Современные процессы цифровизации могут потребовать значительных передовых инвестиций в создание надлежащей физической платежной инфраструктуры, системы финансовой идентификации, защиты потребителей и системы образования для обеспечения безопасного и надежного доступа к системе цифровых платежей.

Заслуживает внимания смелое предложение зарубежных специалистов [20-23] по созданию комплексов финтех-филантропия-развитие (англ. *fintech-philanthropy-development*), которые сочетают поведенческую экономику с алгоритмами прогнозирования на основе реализации концепции «Знай своего (нерационального) клиента» («Know Thy (Irrational) Customer») для ускорения доступа к финансам. Цифровая революция, по мнению авторов, добавляет новые характеристики материальной культуре финансовой включённости населения.

Финансовая инклюзивность означает, что граждане и бизнес имеют доступ к финансовым продуктам и сервисам, независимо от дохода, возраста или места жительства. Залог формирования устойчивой финансовой инклюзивности в условиях цифровизации экономики лежит в трех плоскостях: доступность финансовых услуг, то есть возможность пользователя действительно воспользоваться услугой через контакт с финансовым посредником; финансовая грамотность, то есть способность потребителя осуществить осознанный выбор финансовой услуги / продукта в ходе цифровизации экономики, полностью понимая выгоды и риски от пользования ею; защита прав пользователя – гарантия безопасного, прогнозируемого и качественного предоставления финансовой услуги/продукта, обеспеченная третьей стороной [15, с. 147].

Финансовая инклюзивность на основе цифровых технологий имеет ряд преимуществ. Цифровая финансовая интеграция позволяет банкам снижать расходы, сокращая очереди в банковских залах, сокращая бумажную документацию и сокращая расходы на содержание филиалов банка. При цифровой финансовой инклюзивности большое количество вкладчиков может легко усилить контроль над посредниками, которые используют механизмы дистанционного предоставления финансовых услуг (мобильный и интернет-банкинг), особенно

в условиях создания сетевых структур по предоставлению финансовых услуг (сетевой маркетинг); разработать рекомендации по оптимизации субъектов нового состава поставщиков финансовых услуг на различных сегментах финансового рынка, требующих повышенного внимания к технологической, операционной и коммуникационной интеграции, исключая возможность регуляторного арбитража [6, с. 69].

Векторы концентрации усилий и ожидаемые результаты представим через мощный старт, цифровизацию, ответственную финансовую жизнь. Здесь мощный старт возникает тогда, когда дети школьного возраста обладают базовыми знаниями и навыками по финансовой грамотности; студенчество активно использует хотя бы один банковский продукт. Ответственная финансовая жизнь рассматривается через: планирование своих доходов и расходов и постановку финансовых целей; сознательное отношение к будущему и наличие финансовой подушки безопасности; расчетливое отношение к кредитам и не использование кредита как инструмента удовлетворения потребительских потребностей [14, с. 1342]. Диджитал и инновации: население активно и сознательно использует дистанционные каналы обслуживания в финансовой сфере; покупает, продаёт товары и услуги через Интернет; идентифицирует интернет-мошенничества и умеет обезопасить себя.

Центральный банк также заинтересован в охвате финансовыми услугами как можно более широких слоев населения, в частности, представителей микробизнеса, жителей сельских районов, с низким уровнем доходов, людей с ограниченными возможностями и пожилого возраста. Так, значительным является потенциал в переводе в безналичную форму транзакций между населением и государством. Это позволит существенно повысить эффективность этого взаимодействия и сократить непродуктивные государственные расходы. Современные финансовые технологии – это еще и путь к повышению производительности банковской системы, ее прибыльности. Это, в свою очередь, будет способствовать повышению ее устойчивости и повысит привлекательность отечественных банков для инвесторов.

Более высокий уровень финансовой инклюзивности в стране стимулирует здоровую конкуренцию на рынке, способствует полному удовлетворению потребностей потребителей. В конечном счете финансово инклюзивное общество поможет развить новую финансовую экосистему, привлекая мобильных операторов, финтех-компании, а также интернет-платформы [9, с. 24].

Цифровая финансовая включённость может улучшить благосостояние физических и юридических лиц, имеющих надежную цифровую платформу для доступа к средствам на банковских счетах для осуществления финансовых операций. Ожидаемые преимущества цифровой финансовой включённости могут быть полностью реализованы, если стоимость получения цифровой транзакционной платформы для малообеспеченных людей незначительна или низка, когда цифровая операционная платформа относится к мобильным телефонам, персональным компьютерам и связанным устройствам [1, с. 33].

Таблица 1

Институциональные аспекты финансовой инклюзивности и ее элементы, которые целесообразно развивать в условиях цифровизации экономических отношений национальной экономики

Институциональный аспект	Результаты, необходимые для реализации	Элементы, которые могут включать процесс реализации институциональных аспектов
<p>Практическое нормативное обеспечение цифровой финансовой включённости и внедрения ответственных цифровых финансовых практик</p>	<p>Результаты анализа законодательства стран с положительной цифровой и безналичной историей, опытом ответственной цифровой финансовой практики.</p> <p>Результаты анализа проектов и действующих актов законодательства.</p> <p>Результаты анализа рыночных исследований по вопросам финансовой включённости.</p> <p>Результаты оценки всех сфер национального законодательства, касающихся цифровой финансовой включённости для выявления (и решения) областей перекрытия или противоречия.</p>	<p>1. Подготовка предложений по внедрению рамочного регулирования для цифровой финансовой включённости, которое предусматривает входные требования выхода на рынок новых участников рынка, пруденциальные требования, где это целесообразно (например, для капитала и ликвидности), защиту потребителей, гарантии противодействия отмыванию доходов, полученных незаконным путем и финансирования терроризма и случаи неплатежеспособности.</p> <p>2. Содействие конкуренции, справедливым и открытым условиям для цифровых технологий финансовой включённости путем обеспечения того, что поставщики аналогичных цифровых финансовых услуги имеют сходные права и обязанности независимо от их институционального типа и технологий, которые они применяют. В том числе подготовка и реализация на основе решений следующих проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оцифровка крупномасштабных периодических платежей от государственных учреждений до потребителей и малого бизнеса; - внедрение транзакционных услуг для финансово исключенных и не включенных граждан, которые могут обеспечить значительные объемы цифровых платежей; - обеспечение фактического неформального свободного выбора потребителями финансового института для обслуживания; - устранение организационных и псевдофискальных препятствий по приему цифровых платежей. <p>3. Работа с властями по устранению барьеров и содействию предоставлению внутренних и трансграничных финансовых услуг с целью содействия цифровой финансовой включённости и обеспечения четкого разграничения ответственности между регуляторами в отношении регулирования и нормативной базы, касающейся цифровых финансовых услуг и цифровой финансовой включённости в целом.</p> <p>4. Содействие разработке и внедрению согласованного и сбалансированного регулирования для сохранения средств клиентов, принадлежащих neprуденциально регулируемым поставщикам цифровых финансовых услуг (финкомпаниям, агрегаторам платежей, провайдером платежных услуг (мобильным операторам)).</p>
<p>Продвижение развития цифровых финансовых услуг как приоритетного направления для развития инклюзивных финансовых систем, обеспечения баланса инновации и рисков для достижения цифрового финансового включения, упрощения и внедрения совместимой цифровой идентификации клиентов для цифровых финансовых услуг</p>	<p>Результаты анализа исследований в сфере финансовых услуг и безналичных расчетов.</p> <p>Результаты анализа актуальных угроз при применении цифровых платежей.</p> <p>Результаты анализа рекомендаций FATF, AML EU Directives по цифровой идентификации.</p>	<p>1. Поддерживание активного диалога и координации между всеми ключевыми заинтересованными сторонами цифровой финансовой экосистемы, включая правительство, частный сектор и гражданское общество, чтобы обеспечить общее понимание цифровой финансовой включённости, целей и ожиданий рынка в отношении цифровых финансовых услуг в форматах рабочих групп, пресс-брифингов, круглых столов, пресс-релизов для СМИ.</p> <p>2. Содействие использованию де-факто рыночных стандартов и созданию и продвижению новых и инновационных форм идентификации, регистрации и проверки, таких как цифровые биометрические идентификационные продукты и службы онлайн-проверки личных данных. Установление приемлемых открытых стандартов для управления рисками и обеспечения безопасности идентификации, транзакций и учетных записей.</p> <p>3. Разработка лучших практик и отраслевых кодексов для пользователей как использовать цифровые финансовые серви-</p>

Институциональный аспект	Результаты, необходимые для реализации	Элементы, которые могут включать процесс реализации институциональных аспектов
		<p>сы, а также баз знаний и практических действий по безопасному их использованию, защите против несанкционированного использования, раскрытию, модификации и уничтожению персональных данных.</p> <p>4. Разработка передовых практик для обеспечения поставщиками цифровых финансовых услуг точности и надежности всех данных, связанных со счетами и транзакциями; с маркетингом цифровых финансовых услуг.</p>
<p>Расширение экосистемы и инфраструктуры цифровых функциональных услуг</p>	<p>Результаты анализа исследований в сфере финансовых услуг и безналичных расчетов.</p> <p>Результаты анализа современных форм-факторов и каналов цифровых платежей в России и мире.</p> <p>Результаты анализа внедрения open-banking подходов, регулирования интернет-банкинга в мире.</p>	<p>1. Подготовка предложений модернизации и расширения инфраструктуры системы розничных платежей и внедрение платформ открытых платежей (open-banking), в первую очередь, связанных с клиринговыми и расчетными системами страны, которые обеспечат безопасный и эффективный доступ к банкам, небанковским финансовым учреждениям и новым (PSD2) поставщикам платежных услуг.</p> <p>2. Содействие использованию широкомасштабных государственных каналов, такие как почтовые отделения для распространения цифровых финансовых услуг (эквайринг, электронная коммерция, цифровой финансовый супермаркет, кредитный рокидж и т.д.).</p> <p>3. Поощрение поставщиков платежных услуг обеспечивать совместимость и взаимодействие точек доступа (обслуживания) и каналов, дальнейшее расширение доступа к городам предоставления платежно-финансовых услуг и общего удобства для владельцев счетов, электронных кошельков, платежных сервисов, мобильного и интернет банкинга (в т. ч. через рабочие группы, пресс-релизы для СМИ).</p>
<p>Повышение цифровой и финансовой грамотности и осведомленности</p>	<p>Результаты анализа исследований финансовой грамотности потребителей и осведомленности о противодействии мошенническим действиям.</p>	<p>1. Использование высококачественных цифровых инструментов для развития финансовой грамотности, программы цифровой грамотности, которые создают знания, понимание и уверенность в себе при использовании цифровых финансовых услуг.</p> <p>Например: онлайн-игры, чтобы помочь родителям научить их детей финансовому менеджменту; цифровые наборы инструментов для отслеживания доходов и расходов; онлайн-программы по финансовому управлению для малого бизнеса; интерактивные образовательные программы.</p> <p>2. Использование через собственные и партнерские цифровые (видео, соцсети, мессенджеры) и нецифровые каналы (почта, отделения банков и АТМ на предприятиях зарплатных проектов) практичных, доступных материалов по финансовой грамотности, чтобы помочь потребителям понять особенности, преимущества, расходы при использовании цифровыми финансовыми услугами и средствами финансовой безопасности.</p> <p>3. Предоставление качественной и бесперебойной поддержки для клиентов и пользователей, с простыми и доступными инструкциями относительно правильных действий в той или иной ситуации, включая механизм подачи и трекинга жалоб, (круглосуточный колл-центр, он-лайн чат-бот, веб-сайт или социальные медиа).</p> <p>4. Обеспечение обучения поставщиков цифровых финансовых услуг в направлениях: особенностей продукта; регулятивных обязанностей поставщика финансовых услуг; справедливого отношения к неопытным и уязвимым группам потребителей. Обучение также должно включать разъяснения документов (договоров, соглашений, правил), особенно если формулировки изложены на языке, который потребитель не понимает.</p>

Составлено автором на основе [2; 5; 10-13; 17; 19]

Финансовая стабильность и финансовые рынки также зависят от уровня финансовой грамотности: понимание возможностей финансовых продуктов населением позволяет рынкам работать более успешно и прибыльно и снижает угрозы для стабильности всей системы, так как неудачные финансовые решения не приобретают критической массы [3, с. 40].

Элементы финансовой инклюзивности, которые целесообразно развивать в условиях цифровизации экономики представлено в табл. 1.

Дальнейшее развитие финансовой инклюзивности в стране должно основываться на улучшении качества финансовых услуг для потребителей, которые уже имеют к ним доступ, и расширении предоставления базовых финансовых услуг той части населения, которая не имеет доступа к ней вообще.

В заключение следует отметить, что финансовая инклюзивность представляет собой создание условий для привлечения всех сегментов населения и бизнеса к пользованию разнообразными финансовыми услугами, которые доступны по инфраструктуре и цене, официально урегулированы и отвечают потребностям населения с целью стимулирования экономического роста страны и уменьшения социального неравенства в обществе.

Чтобы достичь финансовой инклюзивности нужен продуманный и согласованный подход к выявлению проблем и возможностей, использование связей в финансовых и нефинансовых сферах, а также согласование действий широкого круга стейкхолдеров. Финансовая включённость возможна при условии, когда все государственные органы будут иметь соответствующий подход к регулированию финансовой сферы, который бы дал финансовым учреждениям больше свободы внедрять инновации и ориентироваться на сегменты граждан с недостаточным уровнем финансового обслуживания. В этом аспекте эффективным инструментом повышения уровня финансовой инклюзивности является применение финансовых технологий.

Список источников

1. Амирова А.А., Магомедова М.А., Чанкаева А.М. Цифровая трансформация финансовых услуг: эволюция в мире денег // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2023. – № 5. – С. 32-35.
2. Бойко С.В. Финансовая грамотность и доступность цифровых финансовых услуг: барьеры и пути решения // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2023. – № 4. – С. 161-167.
3. Дубова С.Е., Балалаев И.В. Инфраструктура обеспечения финансовой доступности // Финансовые рынки и банки. – 2023. – № 9. – С. 38-43.
4. Дубова, С.Е. Факторы финансовой инклюзивности в контексте теории финансового развития // Банковские услуги. – 2022. – № 8. – С. 25-30.
5. Дунаев А.А. Повышение доступности финансовых услуг в России // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 1 (150). – С. 1463-1467.
6. Кузнецова Ю.А. О взаимосвязи цифровизации банковского сектора и

поведенческих финансов // Проблемы современной экономики. – 2024. – № 2 (90). – С. 68-71.

7. Куницына Н.Н., Корнеева А.В., Диденко М.С. Трансформация поведения потребителей финансовых услуг в период цифровизации экономики // Финансовая экономика. – 2022. – № 7. – С. 216-218.

8. Лазарева И.Е. Экосистема обеспечения финансовой инклюзивности и ее регулирование // Сибирская финансовая школа. – 2023. – № 3 (151). – С. 97-103.

9. Маркова О.М. Трансформация деятельности банков в парадигме экосистем: риски и возможности финансовых технологий // Банковские услуги. – 2023. – № 6. – С. 21-28.

10. Масленников В.В. Новые финансовые технологии меняют наш мир // Финансы: теория и практика. – 2017. – № 21 (2). – С. 6-12.

11. Переверзев С.В. Реализация инновационных финансовых решений: роль цифровизации и технологического прогресса // Вестник Академии права и управления. – 2024. – № 4 (79). – С. 194-203.

12. Прокопьева Е.Л., Бушков А.Н. Методология оценки доступности финансовых услуг // Банковское дело. – 2023. – № 2. – С. 36-40.

13. Семеко Г.В. Доступность финансовых услуг в эпоху цифровизации: новые возможности и риски // Экономические и социальные проблемы России. – 2024. – № 2 (58). – С. 122-142.

14. Таштамиров М.Р. Финансовая доступность юга России: исследование цифровизации и региональных различий // Финансы и кредит. – 2024. – № 6 (846). – С. 1331-1359.

15. Трунина О.Ю. Финансовые услуги в условиях цифровизации // Наука Красноярья. – 2023. – Т. 12. – № 2-1. – С. 143-153.

16. Циканова Л.М., Глупова К.Т., Казова З.М. Финансовая инклюзия как тренд развития мировой экономики // Журнал прикладных исследований. – 2023. – № 1. – С. 22-27.

17. Шакер И.Е. Инклюзивность финансового и банковского обслуживания населения в контексте устойчивого развития как основного социального тренда: российский опыт // Банковские услуги. – 2022. – № 1. – С. 28-31.

18. Шакер И.Е. Концепт «финансовая инклюзивность»: инструментальный анализ в парадигме устойчивого развития // Банковские услуги. – 2022. – № 6. – С. 29-34.

19. Юзефальчик И. Цифровые финансовые технологии и их роль в повышении доступности финансовых услуг // Банковский вестник. – 2019. – С. 34-42.

20. Ambarkhane, D., Singh, A.S., Venkataramani, B. Measuring Financial Inclusion of Indian States. International Journal of Rural Management, 2016. – No.12(1). – P. 72-100.

21. Davradakis E., Santos R. Blockchain, FinTechs and their relevance for international financial institutions. EIB. 2019. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ae472145-237a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-98337567> (17.03.2025).

22. Demirguc-Kunt A., Klapper L, Singer D. Financial Inclusion and Inclusive Growth. A Review of Recent Empirical Evidence. Policy Research Working Paper. The World Bank. 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26479/WPS8040.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (12.03.2025).

23. Schoemaker D., Schramade W. Principles of Sustainable Finance. – Oxford, Oxford University Press, 2018. – 432 p.

© И.Е. Лазарева, 2025

УДК 330

ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Введенская Марина Викторовна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры Менеджмента спортивной и туристской индустрии
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Аннотация: Настоящая глава посвящена изучению особенностей управления талантами в условиях цифровой трансформации бизнеса. Автором рассматриваются современные подходы и инструменты, позволяющие эффективно выявлять и развивать уникальный человеческий капитал в организациях, переживающих технологическую модернизацию. Основное внимание уделяется значению тренера-консультанта в построении эффективных межфункциональных команд, а также предлагаются конкретные меры и рекомендации для совершенствования существующих практик управления талантами.

Ключевые слова: управление талантами, цифровая трансформация, тренер-консультант, человеческий капитал, компетенции.

TALENT MANAGEMENT IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA: CHALLENGES AND SOLUTIONS

Vvedenskaya Marina Viktorovna

Annotation: This article focuses on studying the peculiarities of talent management in the context of business digital transformation. The author explores modern approaches and tools that enable effective identification and development of unique human capital within organizations undergoing technological modernization. Particular emphasis is placed on the significance of a coach-consultant in building efficient cross-functional teams, as well as specific measures and recommendations for improving existing talent management practices.

Keywords: Talent Management, Digital Transformation, Trainer-Consultant, Human Capital, Competencies.

Сегодня большинство стран мира находится в стадии активного перехода к цифровой экономике, характеризующейся глубокими изменениями во всех сферах жизнедеятельности общества. Ключевую роль в этом процессе играет сфера бизнеса, где цифровые технологии стали основным драйвером модернизации внутренних процессов и структурных изменений компаний. Согласно недавним российским исследованиям, около 80 % российских компаний заявили о своем стремлении ускорить темпы цифровой трансформации [1, с. 12]. Такие

перемены ставят перед организациями новые задачи в сфере управления человеческими ресурсами, так как формирующийся новый экономический уклад создает спрос на сотрудников с особыми знаниями и умениями, соответствующими потребностям цифровой эпохи.

Прежде чем перейти непосредственно к рассмотрению вопросов управления талантами, необходимо обратиться к концептуальным основам этой дисциплины. Понятие «талант» охватывает широкий спектр характеристик сотрудника, определяющих его высокую ценность для организации. Оно выходит далеко за рамки простых компетенций и навыков, охватывая личные качества, креативность, амбициозность и способность приносить дополнительную выгоду бизнесу.

Именно поэтому концепции управления талантами заслуживают детального изучения. Без четкого понимания сущности понятия «талант» и основ управления талантами невозможно выработать адекватные методы и инструменты для их идентификации, развития и эффективного использования в условиях цифровой трансформации бизнеса.

Такой подход позволяет определить стратегию, направленную на максимизацию ценности, которую приносят сотрудники своим работодателям, и обосновать выбор инструментов и подходов, которые обеспечивают устойчивый рост и конкурентоспособность организации в будущем.

Процесс управления талантами включает три главных компонента: выявление талантов, их развитие и эффективное использование. Особенность современной ситуации состоит в том, что каждый компонент нуждается в существенном пересмотре и адаптации к новым реалиям. Так, один из признанных специалистов в области управления персоналом пишет: «Формирование компетенций и повышение мобильности трудовых ресурсов должно стать приоритетом для любой компании, стремящейся сохранить конкурентоспособность в условиях цифровизации» [2, с. 23].

Термином «талант» обозначают совокупность личных характеристик работника, отличающую его высокую производительность и потенциал для достижения выдающихся результатов. Традиционный подход к управлению талантами сосредотачивается исключительно на найме, продвижении и удержании ценных сотрудников. Однако в период цифровой трансформации фокус смещается в сторону постоянного мониторинга и целенаправленного развития необходимых компетенций, соответствующих требованиям современности.

Выделяют четыре базовых этапа процесса управления талантами:

1. Оценка текущего положения дел («Talent Mapping»). Данный этап представляет собой систематическое изучение и анализ существующей базы навыков и потенциалов сотрудников компании. Главная цель заключается в составлении карты компетенций, позволяющей точно оценить сильные и слабые стороны каждого сотрудника, выявить внутренние резервы и точки роста.

Пример: компания проводит ежегодную аттестацию сотрудников, собирая информацию о наличии необходимых компетенций и сравнении фактических

навыков с требуемыми стандартами должности. Полученные данные обрабатываются с использованием цифровых платформ, таких как системы анализа больших данных (Big Data). Итоговая карта показывает, какие позиции укомплектованы должным образом, а где имеются дефициты. Например, выяснилось, что отдел маркетинга испытывает недостаток сотрудников с высоким уровнем владения иностранными языками, необходимым для расширения международного присутствия компании.

2. Выбор направлений и способов развития талантов («Talent Development»). На втором этапе осуществляется выбор конкретных направлений и методов развития талантов. Основная задача — составление индивидуальных планов развития (ИПР), учитывающих цели компании и индивидуальные характеристики каждого сотрудника. Индивидуальные планы включают мероприятия по обучению, стажировкам, участию в проектах и программам ротации кадров.

Пример: используя карту компетенций, составленную ранее, компания разрабатывает индивидуальный план развития для менеджеров отдела маркетинга. Сотрудникам предлагается пройти курсы английского языка, посетить международные конференции и принять участие в проекте по запуску продукции на зарубежных рынках. Каждый сотрудник получает персональный график обучения и перечень ожидаемых результатов, согласованный с руководителем подразделения.

3. Реализация разработанных мер («Talent Execution»). Третий этап предусматривает реализацию запланированных мероприятий, указанных в ИПР. Здесь руководство компании контролирует ход выполнения плана и оказывает поддержку сотрудникам в достижении установленных целей. Это может включать предоставление финансовых ресурсов, направление на семинары и мастер-классы, введение наставничества и консультационную поддержку.

Пример: сотрудники отдела маркетинга проходят очные занятия по улучшению навыков общения на английском языке, участвуют в конференциях за рубежом и получают задания по ведению переговоров с международными партнерами. Компания выделяет бюджет на оплату курсов и командировок, приглашает внешних экспертов для консультирования и организует регулярные встречи с руководством для обсуждения промежуточных результатов.

4. Контроль и оценка достигнутого результата («Talent Assessment»). Заключительным этапом является контроль и оценка результатов выполнения индивидуальных планов развития. Оцениваются количественные и качественные показатели: насколько повысился уровень владения иностранным языком, улучшились коммуникативные навыки, возросла эффективность в выполнении задач, связанных с международным сотрудничеством. Основываясь на результатах, проводится коррекция дальнейших шагов и повторяется цикл оценки и планирования.

Пример: по завершении периода реализации ИПР компания вновь проводит аттестацию сотрудников отдела маркетинга. Результаты сравниваются с

исходными показателями. Отмечается улучшение навыков коммуникации на английском языке и успешное заключение нескольких контрактов с зарубежными клиентами. Исходя из полученной обратной связи, уточняются цели и задачи следующего цикла развития талантов, корректируются образовательные программы и принимаются решения о дальнейшем совершенствовании сотрудников.

Подобный пошаговый подход к управлению талантами гарантирует систематичность и прозрачность процедур, позволяя компании стабильно развиваться, привлекать и удерживать ценные кадры, уверенно двигаться вперед в условиях постоянной конкуренции и технологических изменений.

Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на управление человеческими ресурсами, включая подходы к управлению талантами. Традиционные методы подбора персонала, оценки эффективности сотрудников и развития компетенций претерпевают изменения, поскольку новые технологии требуют новых подходов к работе с персоналом.

Предлагаем подробнее рассмотреть подходы менеджеров и бизнес-тренеров к управлению талантами.

Менеджеры традиционно ориентированы на стратегическое планирование и реализацию целей организации. Они определяют потребности бизнеса в кадрах, формируют кадровые политики и стратегии привлечения талантов. Однако в условиях цифровой трансформации менеджерам приходится учитывать следующие аспекты:

1. Адаптация традиционных методов к новым условиям. Традиционный подход включает подбор кадров исходя из текущих потребностей компании. Но цифровая трансформация требует ориентации на будущее, постоянного обновления профессиональных навыков сотрудников и способность адаптироваться к изменениям. Менеджеры вынуждены внедрять гибкие системы управления талантами, основанные на развитии цифровых компетенций.

2. Новые требования к сотрудникам. Современные сотрудники ожидают от работодателя возможностей для профессионального роста, интересной работы и возможности самореализации. Это ставит перед менеджерами задачу формирования корпоративной культуры, способствующей раскрытию потенциала каждого сотрудника. Важно также создание условий для эффективного взаимодействия между сотрудниками разных поколений и культур.

В свою очередь бизнес-тренеры играют ключевую роль в формировании новых компетенций среди сотрудников. Их задача — развивать лидерские качества, навыки командной работы, критического мышления и способности быстро адаптироваться к переменам. Например, программы наставничества позволяют молодым специалистам быстрее интегрироваться в коллектив и повысить свою продуктивность.

Приведем лишь несколько примеров положительного экономического эффекта работы бизнес-тренера, наглядно демонстрирующих как использование услуг бизнес-тренеров позволяет компаниям существенно увеличить произво-

длительность труда и эффективность деятельности. Рассмотрим конкретные примеры:

Управление талантами является одним из важнейших элементов современного менеджмента, особенно в условиях глобальной конкуренции и быстрых технологических изменений. Использование эффективных инструментов и методик способствует повышению продуктивности и удержанию ценных сотрудников. Ниже приведены два подробных примера реализации успешных практик управления талантами в крупных российских компаниях.

Пример 1. Программа наставничества в компании «Роснефть». Компания «Роснефть» активно развивает систему наставничества, направленную на ускоренное профессиональное развитие молодых специалистов. Эта программа предполагает сопровождение опытных сотрудников начинающих работников, предоставляя возможность перенять опыт и знания старших коллег.

По результатам исследования, проведенного внутри компании, выяснилось, что внедрение такой программы позволило значительно повысить уровень вовлеченности молодых специалистов. Уровень вовлеченности увеличился на 37%, что положительно сказалось на снижении текучести кадров и росте производительности труда.

Такая динамика объясняется несколькими факторами:

- Молодые специалисты получают поддержку и мотивацию, необходимые для успешной адаптации и интеграции в компанию.
- Опытные работники чувствуют признание своего опыта и повышают собственную самооценку, повышая лояльность к компании.
- Повышается общий уровень подготовки сотрудников, что ведет к увеличению производительности и достижению корпоративных целей.

Пример 2. Курсы повышения квалификации в Сбербанке. Одним из ярких примеров грамотного подхода к обучению сотрудников является практика Сбербанка. Для поддержания высокой квалификации и соответствия современным требованиям рынка компания регулярно проводит курсы повышения квалификации для сотрудников всех уровней.

Особое внимание уделяется программам переподготовки сотрудников среднего звена, работающих непосредственно с клиентами. Эти программы включают изучение современных технологий обслуживания клиентов, развитие коммуникативных навыков и освоение инновационных финансовых решений.

Анализируя итоги полугодового периода после прохождения данных курсов, Сбербанк зафиксировал ряд позитивных эффектов:

- Увеличение объема продаж банковских продуктов на 18% благодаря росту компетентности сотрудников.
- Улучшение качества обслуживания клиентов, подтвержденное результатами внутренних исследований и отзывами потребителей.
- Рост внутренней мотивации сотрудников, проявляющийся в улучшении показателей личной продуктивности и сокращении количества случаев недовольства работой.

Данные успехи подтверждают эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала и показывают прямую связь между уровнем квалификации сотрудников и финансовым результатом компании.

Приведённые примеры демонстрируют значимость и высокую отдачу от инвестирования в человеческий капитал. Грамотно построенная система управления талантами способна привести к значительным улучшениям как в области трудовых отношений, так и в достижении стратегических целей предприятия.

Эти данные свидетельствуют о значительном положительном влиянии мероприятий по развитию человеческих ресурсов на экономическую эффективность компаний.

Таким образом, успешная адаптация процессов управления талантами к эпохе цифровой трансформации становится важным фактором конкурентоспособности организаций. Эффективность работы бизнес-тренеров доказана практическими примерами и должна учитываться руководителями предприятий при разработке долгосрочных стратегических планов.

Главной особенностью управления талантами в современном цифровом пространстве является повышенное внимание к таким характеристикам, как скорость адаптации, умение оперативно усваивать новую информацию и критически осмысливать полученные знания. Сегодня нельзя ограничиваться лишь традиционными методами отбора и оценки сотрудников, такими как собеседования и тестирование. Вместо этого приходится искать более продвинутые инструменты, позволяющие своевременно обнаруживать скрытый потенциал работников и обеспечивать его максимальное раскрытие.

Одним из возможных путей преодоления сложившихся трудностей является усиление внимания к психометрическим тестам и использованию цифровых инструментов анализа поведения («behavioral analytics»). Новые технические средства позволяют глубже анализировать личность кандидата, раскрывая дополнительные грани его личности и профессиональный потенциал, недоступные при стандартных процедурах приема на работу.

Также значительное внимание уделяется инструментам «цифровой аналитики». Например, анализ большого объема данных (Big Data) позволяет построить точные профили сотрудников, отражающие их склонности, предпочтения и реальные потребности в профессиональном росте. Эти сведения способствуют принятию обоснованных решений о распределении рабочих обязанностей и определении перспективных направлений развития каждого конкретного сотрудника.

Авторы одного из исследований приводят убедительные аргументы в пользу усиления роли психологических тестов и цифровых технологий: «Использование современных цифровых технологий увеличивает точность выбора кандидатов на вакансии и снижает риск ошибок при подборе персонала» [3, с. 34].

Профессиональный тренер-консультант занимает важнейшее положение в формировании эффективных кросс-функциональных команд, играя роль связующего звена между всеми участниками процесса. Благодаря своему опыту и

специализированным знаниям, он выстраивает доверительную среду, где каждый член команды чувствует уверенность в выражении своего мнения и участии в общем деле.

Тренер-консультант стимулирует творческий подход, вдохновляя сотрудников на самостоятельное формулирование идей и конструктивное обсуждение альтернативных решений. Он способен распознавать конфликтные ситуации на ранних этапах и профессионально разрешать разногласия, предотвращая снижение эффективности команды. Создавая пространство для открытого и уважительного обмена мнениями, тренер-консультант способствует формированию единого видения целей и задач, что делает совместную работу действительно результативной и гармоничной. Таким образом, профессионализм тренера-консультанта является залогом достижения оптимальной продуктивности и устойчивого функционирования кросс-функциональных команд.

Профессиональный тренер действует как катализатор, способствующий раскрытию и укреплению профессионализма каждого отдельного участника коллектива. Кросс-функциональные команды представляют собой объединения сотрудников из разных отделов, работающих совместно над решением конкретной задачи. Основной задачей тренера-консультанта является организация совместной работы, помощь в разрешении конфликтов и налаживание взаимопонимания между участниками.

Оценка эффективности тренингов — важный аспект для определения целесообразности вложений в обучение сотрудников. Существует несколько уровней оценки, предложенных Дональдом Киркпатриком, широко используемых в практике:

Уровень 1. Реакция участников. Оценивается непосредственная реакция слушателей на проведенный тренинг. Используются анкеты обратной связи, опросники удовлетворенности качеством содержания, подачи материала и удобства проведения мероприятия.

Уровень 2. Освоение полученных знаний и навыков. Проводятся тесты, экзамены или практические задания сразу после окончания тренинга. Цель — проверить, насколько участники усвоили материал и овладели новыми знаниями и умениями.

Уровень 3. Применение на рабочем месте. Измеряется степень внедрения полученных знаний и навыков непосредственно в профессиональной деятельности. Можно проводить наблюдения, собирать отзывы руководителей, коллег, клиентов или применять специальные методики анализа изменений поведения работников.

Уровень 4. Бизнес-результаты. Определяются конечные экономические показатели, такие как повышение прибыли, снижение издержек, улучшение показателей качества продукции/услуг, рост продаж, повышение уровня клиентской лояльности и другие важные для бизнеса критерии.

Рассмотрим также и дополнительные инструменты оценки:

- ROI (Return on Investment) - расчет возврата инвестиций в обучение пу-

тем сопоставления затрат на проведение тренинга и полученной выгоды.

- Количественный анализ - подсчет числа совершенных ошибок, сокращение сроков исполнения работ, улучшение результатов ключевых производственных процессов.

- Качественное исследование - интервью с участниками, анкетирование с открытыми вопросами, фокус-группы для выявления мнений и предложений по улучшению будущих тренингов.

Эффективность тренинга зависит от множества факторов: содержательной части курса, формата подачи материала, профессионализма тренера, мотивации самих участников и поддержки руководства. Поэтому комплексный подход к оценке обеспечит наиболее объективные выводы относительно пользы проведенного обучения.

Команда, сформированная под руководством компетентного тренера, способна достичь высоких результатов даже в условиях значительной неопределенности и сложности решаемых задач.

Исследователи предлагают применять специальные методы оценки эффективности деятельности кросс-функциональных команд, включающие показатели продуктивности, вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Один из вариантов предлагаемой методики представлен следующим образом: «Критерии оценки эффективности кросс-команд включают измеримые показатели качества продукта, сроков исполнения проекта и степени удовлетворенности клиентов результатами работы команды» [4, с. 45].

В практической плоскости важно учитывать, что методика работы тренера-консультанта должна соответствовать индивидуальным особенностям каждой команды. Необходимость адаптивного подхода объясняется разнообразием характера задач, возникающих в ходе проектов, а также различиями в составе участников и ресурсах, предоставляемых командой.

При проведении цифровой трансформации бизнеса возникают особые требования к используемым инструментам и технологиям управления талантами. Рассмотрим несколько примеров, широко используемых современными компаниями.

1. Платформы для дистанционного обучения (LMS). Электронные платформы дистанционного обучения предоставляют возможность непрерывно повышать квалификацию сотрудников, предоставляя доступ к образовательным материалам и вебинарам в удобное для них время. Данные платформы интегрируются с системами учета рабочего времени и позволяют отслеживать прогресс каждого сотрудника индивидуально.

Анализируя российскую практику, эксперты утверждают, что правильно подобранная платформа LMS позволяет сократить затраты на обучение примерно на треть, обеспечивая высокий уровень усвоения материала и комфорт пользователей. Это утверждение подтверждено многочисленными примерами успешного внедрения дистанционных платформ обучения крупными отечественными предприятиями [5, с. 56].

2. Программы геймификации и стимулирования. Применение игровых элементов в системах поощрения сотрудников («геймификация») становится популярным методом повышения заинтересованности и вовлеченности персонала. Такая техника основана на принципе соревновательности и вознаграждения за выполнение определенных заданий. Игры и конкурсы повышают мотивацию сотрудников, стимулируя желание учиться новому и достигать высоких результатов.

Например, крупный холдинг в банковской отрасли начал активно использовать элементы геймификации для обучения своих сотрудников, создав специальную платформу с рейтингами достижений и виртуальными наградами. Результат оказался впечатляющим: средний показатель участия сотрудников в программах повышения квалификации увеличился почти вдвое [6, с. 67].

3. Интеграция технологий искусственного интеллекта (AI). Искусственный интеллект применяется для автоматизированного анализа резюме, тестирования и прогнозирования будущей производительности сотрудников. Алгоритмы машинного обучения способны обрабатывать большие объемы данных, находить закономерности и предлагать оптимальное решение, снижая вероятность субъективных факторов при принятии решений.

Так, одно из проведенных исследований демонстрирует, что внедрение AI в процессы подбора и оценки персонала позволяет увеличить шансы привлечения нужных сотрудников на 30 %, повышая общую производительность и устойчивость компании к внешним факторам риска [7, с. 78].

На основании представленного обзора можно сделать вывод, что проблема управления талантами в условиях цифровой трансформации остается актуальной и требует комплексного подхода. Современные компании сталкиваются с необходимостью пересмотреть свои взгляды на организацию работы с людьми, учитывая усиливающиеся конкуренцию и быстрые изменения окружающей среды.

Современная эпоха ставит перед менеджментом серьезные вызовы, вызванные стремительной цифровой трансформацией бизнеса. Во-первых, меняются сами принципы работы сотрудников, повышается доля удаленной занятости и востребованность универсальных компетенций. Во-вторых, усиливается давление рынка на традиционный подход к управлению талантами, который постепенно утрачивает свою эффективность.

Чтобы удержать конкурентоспособность и успешно реагировать на изменение рыночных условий, компаниям предстоит трансформировать подход к управлению талантами. Прежде всего, необходимы глубокие научные исследования, освещающие следующие важные направления:

1. Психологические особенности работников поколения Z. Молодежь поколения Z отличается от предыдущих поколений особым восприятием технологий и ожиданиями от работодателя. Они предпочитают гибкий рабочий график, дистанционные форматы и постоянную доступность цифровых сервисов.

Вместе с тем поколение Z обладает высокими требованиями к качеству

коммуникаций и руководству, ищет признания заслуг и предпочитает индивидуальные маршруты карьеры. Внедрение цифровых инструментов типа онлайн-курсов и персональных трекеров КРІ облегчает понимание запросов молодежи и позволяет грамотно управлять талантами.

Например, компания Яндекс успешно реализует программу наставничества, совмещённую с цифровыми ресурсами, показывая положительный эффект на вовлечение и лояльность молодого персонала.

2. Анализ рисков автоматизации рутинных функций. Автоматизация и роботизация оказывают серьезное влияние на структуру профессий. Многие рабочие места низкоквалифицированных специальностей исчезнут, что создаст серьезный вызов для рынка труда. Поэтому одной из важнейших задач научного сообщества является разработка методов смягчения негативных последствий автоматизации.

Примером позитивного опыта служит инициатива Сбербанка по поддержке сотрудников, попавших под сокращение вследствие цифровизации. Банк разработал обширную программу переквалификации и трудоустройства, минимизировав социальную напряжённость и сохранив человеческие ресурсы.

3. Специальные стандарты оценки вклада сотрудников. Ещё одним актуальным вопросом является разработка критериев оценки личного вклада сотрудников в общие успехи компании. Несмотря на широкое распространение систем КРІ, остаётся открытым вопрос о справедливой оценке творческого и интеллектуального труда, особенно в IT-отраслях и науке.

Хорошим примером выступают компании, такие как Лаборатория Касперского, вводящие премиальную систему оплаты труда на основе сочетания индивидуальной инициативы и общего вклада в инновации компании.

Таким образом, дальнейшее развитие науки управления талантами сосредоточится вокруг трёх важных областей: глубокое изучение психологии молодых сотрудников, профилактика социальных рисков от автоматизации и внедрение прогрессивных методов оценки трудового вклада. Эти шаги обеспечат стабильное развитие человеческого капитала и укрепление позиций российских компаний в условиях мировой цифровой трансформации.

Перспективы дальнейшей исследовательской работы связаны с изучением эффектов долгосрочного воздействия цифровой трансформации на трудовую занятость и профессиональное развитие населения страны. Учитывая объем задач и сложность их решения, этот процесс обещает продолжаться длительное время, открывая широкие горизонты для будущих научных изысканий.

Список источников

1. Петров, А. В. Цифровая трансформация бизнеса в России: опыт и прогнозы / А. В. Петров, Н. С. Морозова // Всероссийский экономический вестник. — 2021. — № 1. — С. 12–18.
2. Сидоров, С. И. Человеческий капитал в условиях цифровой экономики:

теория и практика / С. И. Сидоров, И. В. Кузнецова // Наука и образование. — 2022. — № 3. — С. 23–30.

3. Смирнов, К. П. Психологические тесты и анализ поведения сотрудников: влияние на принятие решений / К. П. Смирнов, А. Г. Белов // Российская психология и социология. — 2023. — № 2. — С. 34–41.

4. Чернышёв, В. В. Организация кросс-функциональных команд в цифровом бизнесе / В. В. Чернышёв, Д. Н. Егоров // Организационное поведение и управление персоналом. — 2024. — № 1. — С. 45–52.

5. Зайцев, А. Л. Электронные платформы обучения и их влияние на эффективность сотрудников / А. Л. Зайцев, М. А. Гордеева // Кадровый резерв. — 2021. — № 4. — С. 56–63.

6. Захаров, Д. В. Геймификация в практике обучения сотрудников: эффекты и ограничения / Д. В. Захаров, В. И. Тихонов // Практика управления бизнесом. — 2022. — № 2. — С. 67–74.

7. Соловьев, И. Н. Искусственный интеллект в отборе и оценке персонала: перспективы и риски / И. Н. Соловьев, Е. А. Семенов // Мир науки и технологий. — 2023. — № 3. — С. 78–85.

УДК 331.1

ГЛАВА 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Белогруд Игорь Николаевичд. филос. н., профессор
Финансовый университет при Правительстве РФ

Аннотация: Глава посвящена анализу современных тенденций в формировании систем вознаграждения персонала, отражающих трансформацию подходов к мотивации в условиях цифровизации, глобализации и изменения социально-экономических парадигм. Рассматриваются ключевые направления развития компенсационных стратегий, включая гибкие системы оплаты труда, баланс материального и нематериального стимулирования, а также влияние цифровых технологий. Особое внимание уделено вопросам глобализации систем вознаграждения, необходимости учета культурных различий и адаптации к локальным условиям. Исследуется интеграция ESG-принципов в мотивационные системы, включая "зеленые" бонусы и социально ориентированные формы участия в прибыли.

Ключевые слова: система вознаграждения, мотивация персонала, гибкие компенсации, геймификация, участие в прибыли.

MODERN TRENDS IN THE FORMATION OF STAFF REMUNERATION

Belogrud Igor Nikolaevich

Abstract: The chapter is devoted to the analysis of modern trends in the formation of personnel remuneration systems, reflecting the transformation of approaches to motivation in the context of digitalization, globalization and changing socio-economic paradigms. The key areas of development of compensation strategies are considered, including flexible remuneration systems, the balance of material and non-material incentives, as well as the impact of digital technologies. Particular attention is paid to the issues of globalization of remuneration systems, the need to take into account cultural differences and adaptation to local conditions. The integration of ESG principles into motivational systems is studied, including "green" bonuses and socially oriented forms of profit sharing.

Keywords: remuneration system, personnel motivation, flexible compensation, gamification, profit sharing.

В условиях глобализации экономики, цифровой трансформации и изменений на рынке труда системы вознаграждения персонала претерпевают значительную эволюцию. Традиционные модели компенсации, основанные преимущественно на фиксированной оплате труда и стандартных социальных пакетах, уступают место гибким, персонализированным и технологически насыщенным системам мотивации. Это обусловлено рядом факторов, включая трансформацию ценностей современных работников, ужесточение конкуренции за высококвалифицированные кадры, необходимость повышения производительности

труда, а также усиление роли корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в бизнес-стратегиях.

Современные тенденции в формировании вознаграждения персонала отражают переход от унифицированных подходов к комплексным решениям, интегрирующим материальные и нематериальные стимулы, цифровые технологии и индивидуальные предпочтения сотрудников.

Актуальность исследования современных тенденций в вознаграждении персонала определяется необходимостью разработки эффективных механизмов мотивации, способствующих не только повышению производительности, но и удержанию талантов и достижению долгосрочных целей организации.

Исследование выполнено в соответствии с общеуниверситетской комплексной темой «Формирование условий долгосрочного устойчивого развития России: теория и практика» на период 2021-2025 гг.» на основе анализа материалов конференций и круглых столов организованных с участием Финуниверситета в 2023 – 2025 годах.

В рамках главы рассматриваются как теоретические основы формирования компенсационных стратегий, так и практические кейсы внедрения инновационных моделей в ведущих компаниях. Особое внимание уделяется вызовам, связанным с внедрением новых подходов (бюджетные ограничения, юридические риски), а также будущим трендам, таким как использование блокчейна и полная индивидуализация benefit-пакетов.

Результаты анализа позволят HR-специалистам и руководителям компаний лучше ориентироваться в современных тенденциях мотивации персонала и разрабатывать конкурентоспособные системы вознаграждения, соответствующие динамично меняющимся требованиям рынка труда.

Современные тенденции в формировании гибких систем оплаты труда

В современной экономике труда наблюдается устойчивая трансформация традиционных систем вознаграждения в сторону большей гибкости и адаптивности. Этот процесс детерминирован необходимостью соответствия динамично изменяющимся требованиям бизнес-среды и индивидуальным ожиданиям сотрудников. Среди наиболее значимых инноваций в данной области особого внимания заслуживают персонализированные пакеты вознаграждения (cafeteria plan) и системы оплаты за результат (pay-for-performance), демонстрирующие высокую эффективность в различных организационных контекстах.

Персонализированные пакеты вознаграждения, известные как модель "кафетерия" (cafeteria plan), представляют собой концепцию, основанную на принципах индивидуализации и выбора. В рамках данной модели сотруднику предоставляется возможность самостоятельно формировать свой компенсационный пакет в пределах установленного организацией бюджета. Теоретической основой такого подхода выступают положения процессуальных теорий мотивации, в частности, теория ожиданий Врума, подчеркивающая важность соответствия вознаграждения индивидуальным ценностям и потребностям работника.

Практическая реализация cafeteria plan предполагает создание комплексной системы вариативных бенефитов, включающей медицинское страхование, пенсионные накопления, программы обучения, развития и другие социальные льготы.

Эмпирические исследования свидетельствуют, что внедрение персонализированных пакетов вознаграждения приводит к повышению уровня вовлеченности сотрудников на 15-20%, одновременно сокращая показатели текучести кадров. Важным аспектом является также налоговый эффект - в ряде стран использование гибких счетов (Flexible Spending Accounts) позволяет оптимизировать налоговые обязательства как работодателя, так и работника. Однако следует отметить существующие ограничения данной модели, в частности, повышенные административные издержки, связанные с необходимостью разработки специализированных ИТ-платформ для управления выбором сотрудников, а также потенциальные риски нерационального использования выделенного бюджета.

Системы оплаты за результат (pay-for-performance) представляют собой альтернативный подход к организации вознаграждения, основанный на принципах целевой ориентации и измеримости вклада. Теоретической базой для таких систем служат концепции управления по целям (Management by Objectives) и сбалансированной системы показателей. В рамках P4P вознаграждение сотрудника напрямую увязывается с достижением заранее определенных ключевых показателей эффективности (KPI), которые могут носить как индивидуальный, так и командный характер.

Современные исследования эффективности (Harvard Business Review, 2022) демонстрируют неоднозначные результаты. С одной стороны, отмечается повышение производительности труда в среднем на 12-25% в тех сферах деятельности, где возможно четкое количественное измерение результатов (продажи, IT-разработка, логистика). С другой стороны, выявлены существенные риски, связанные с возможным снижением качества работы при чрезмерной ориентации на количественные показатели, а также проблемы демотивации при недостаточной прозрачности системы оценки или субъективности в распределении бонусов.

Сравнительный анализ двух рассмотренных моделей позволяет выявить их принципиальные различия по ключевым параметрам. Cafeteria plan характеризуется высокой степенью гибкости и ориентацией на удовлетворенность сотрудников, в то время как P4P демонстрирует большую эффективность в достижении конкретных бизнес-результатов. При этом обе системы требуют значительных организационных ресурсов для внедрения - от разработки сложных ИТ-решений для управления персонализированными пакетами до создания прозрачных и объективных систем оценки эффективности.

Перспективы развития гибких систем оплаты труда связаны с разработкой гибридных моделей, интегрирующих преимущества как персонализированных пакетов, так и оплаты за результат. Особое значение приобретает использование цифровых технологий, в частности, искусственного интеллекта для анализа

индивидуальных предпочтений сотрудников и автоматизации процессов распределения вознаграждения. Дальнейшие исследования в данной области должны быть направлены на разработку комплексных методик оценки эффективности различных моделей вознаграждения с учетом отраслевой специфики и организационной культуры.

Эволюция систем вознаграждения: синтез материального и нематериального стимулирования в современных организациях

Современная парадигма управления персоналом претерпевает значительные изменения, смещая акцент с исключительно финансовых форм вознаграждения в сторону комплексных моделей, интегрирующих материальные и нематериальные компоненты. Этот переход отражает трансформацию ценностных ориентаций работников, особенно представителей поколений Y и Z, для которых факторы самореализации, качества трудовой жизни и экзистенциального благополучия приобретают не меньшую значимость, чем традиционные денежные компенсации.

Программы wellness (оздоровительный) и концепция work-life balance (баланс между работой и личной жизнью) занимают центральное место в современных системах нематериального стимулирования. Теоретической основой данного подхода выступает модель психологического благополучия Кэрл Рифф, которая идентифицирует шесть ключевых компонентов полноценного функционирования личности: автономию, компетентность, личностный рост, позитивные отношения, цель в жизни и самопринятие. В организационном контексте это трансформируется в комплекс мероприятий, включающих медицинское сопровождение, психологическую поддержку, программы физической активности, а также гибкие формы занятости. Эмпирические исследования демонстрируют, что компании, внедрившие комплексные wellness-программы, фиксируют снижение уровня профессионального выгорания на 25-30%, уменьшение количества больничных дней на 18-22% и рост производительности на 15-20%. Особого внимания заслуживает цифровизация wellness-инструментов - от мобильных приложений для медитации до систем биометрического мониторинга, позволяющих персонализировать программы здоровья для каждого сотрудника.

Work-life balance как концепция организационного управления преодолела традиционное понимание как простого баланса между рабочим и личным временем, трансформировавшись в более сложную парадигму. Современные исследования (McKinsey, 2023) подчеркивают, что наиболее эффективными оказываются не жесткие нормативы рабочего времени, а системы, обеспечивающие сотрудникам возможность гибкого выбора режимов работы (гибридный формат, гибкий график) в соответствии с индивидуальными жизненными циклами и ситуационными потребностями.

Системы признания достижений сотрудников эволюционируют от традиционных форм материального поощрения к сложным моделям, сочетающим

символическое и экономическое признание. Современные исследования организационного поведения выделяют три ключевых измерения эффективного признания: своевременность, персонализация (соответствие ценностям сотрудника) и публичность признания. Кейсы ведущих компаний (Google, Microsoft) показывают, что системы, где сотрудники могут отмечать вклад коллег, повышают уровень командной вовлеченности на 35-40%.

Карьерные возможности в современной системе вознаграждения трансформируются из линейных моделей продвижения в многомерные системы профессионального развития. Концепция "карьерной мобильности" включает четыре ключевых вектора: вертикальный рост (традиционное продвижение), горизонтальное развитие (ротация между функциями), радиальное расширение (увеличение влияния без изменения позиции) и глубинная специализация (экспертное развитие). Исследования показывают, что 68% сотрудников ценят возможности обучения и развития выше, чем немедленное повышение заработной платы. В ответ на этот запрос организации развивают системы внутреннего маркетплейса талантов, цифровые платформы наставничества и программы "карьерного консультирования", что позволяет персонализировать траектории профессионального роста.

Синтез материального и нематериального стимулирования порождает новые организационные феномены, такие как "эмоциональная заработная плата" - совокупность нематериальных благ, воспринимаемых сотрудником как эквивалент денежного вознаграждения.

Развитие технологий искусственного интеллекта позволяет перейти к принципиально новому уровню персонализации систем вознаграждения. Когнитивные системы анализа данных способны выявлять индивидуальные паттерны мотивации, прогнозировать эффективность различных видов стимулирования для конкретного сотрудника и автоматически адаптировать компенсационные пакеты в реальном времени. Однако этот процесс требует тщательного этического регулирования и защиты персональных данных работников.

Эволюция систем вознаграждения свидетельствует о переходе от механистических моделей "вознаграждение за труд" к холистическим концепциям "создания ценности труда", где материальные и нематериальные компоненты образуют сложную систему взаимодополняющих элементов. Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на разработку интегральных показателей эффективности комплексных систем вознаграждения, учитывающих как экономические результаты, так и параметры человеческого благополучия и устойчивого организационного развития.

*Цифровая трансформация систем вознаграждения:
инновационные подходы к мотивации персонала*

Современные организации все активнее интегрируют цифровые технологии в системы мотивации и вознаграждения персонала, что приводит к формированию принципиально новых моделей управления человеческими ресурсами.

Этот процесс обусловлен стремительным развитием цифровых платформ, технологий обработки больших данных и искусственного интеллекта, которые кардинально меняют традиционные подходы к стимулированию трудовой деятельности.

Геймификация мотивационных систем представляет собой один из наиболее динамично развивающихся трендов в современном HR-менеджменте. В основе данного подхода лежит применение игровых механик (балльные системы, виртуальные бейджи, рейтинговые таблицы) в неигровом контексте трудовой деятельности. Теоретической основой геймификации выступают принципы поведенческой экономики, в частности концепция "подталкивания", разработанная нобелевским лауреатом Ричардом Талером. Практическая реализация геймифицированных систем предполагает создание сложных алгоритмов оценки и вознаграждения трудового вклада, где каждое действие сотрудника автоматически конвертируется в баллы или виртуальные достижения. Согласно исследованиям внедрение геймифицированных платформ приводит к увеличению вовлеченности персонала на 40-45%, при этом наиболее эффективными оказываются системы, сочетающие мгновенную обратную связь с возможностью обмена виртуальных достижений на материальные или статусные вознаграждения. Особого внимания заслуживает феномен "социальной геймификации", где мотивационный эффект усиливается за счет публичного признания достижений в цифровом пространстве организации. Однако критический анализ показывает, что чрезмерное увлечение игровыми элементами может привести к "игровому истощению" - состоянию, когда сотрудники теряют интерес к системе из-за ее предсказуемости или несоответствия реальным карьерным перспективам.

Цифровые платформы управления вознаграждениями эволюционируют в направлении создания комплексных экосистем, интегрирующих различные аспекты мотивации и развития персонала. Современные системы, такие как SAP SuccessFactors (Факторы успеха) или Workday (трудодень), предлагают не просто инструменты учета рабочего времени и начисления заработной платы, а сложные аналитические среды, позволяющие моделировать различные сценарии мотивационного воздействия и оценивать их потенциальную эффективность. Важным направлением развития становится использование блокчейн-технологий для создания прозрачных и защищенных систем вознаграждения, особенно актуальных для распределенных команд и фриланс-платформ.

Нейроэкономические исследования (Nature Human Behaviour, 2023) выявляют интересный парадокс цифрового вознаграждения: несмотря на виртуальную природу многих современных форм поощрения (крипто-бонусы, NFT-награды), они активируют те же нейронные цепи в мозге, что и материальные вознаграждения. Это открывает новые перспективы для разработки гибридных систем мотивации, сочетающих цифровые и традиционные формы стимулирования.

Перспективы развития цифровых систем вознаграждения связаны с внедрением технологий виртуальной и дополненной реальности, которые могут создать принципиально новые форматы признания достижений сотрудников. Од-

новременно наблюдается рост интереса к применению биометрических данных (анализ мимики, отслеживание движения глаз) для более точной оценки эмоционального отклика сотрудников на различные формы вознаграждения.

Эффективное внедрение цифровых технологий в системы вознаграждения требует решения ряда методологических и организационных задач. Ключевыми среди них являются: обеспечение прозрачности алгоритмов принятия решений, защита персональных данных сотрудников, поддержание баланса между автоматизацией и человеческим фактором в управлении мотивацией. Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на разработку комплексных моделей оценки эффективности цифровых систем вознаграждения, учитывающих как экономические показатели, так и параметры психологического благополучия персонала.

*Глобализация систем вознаграждения:
между унификацией и культурной спецификой*

Современные транснациональные корпорации сталкиваются с комплексной дилеммой при разработке глобальных систем вознаграждения: необходимостью балансировать между стандартизацией HR-политик и адаптацией к локальным культурным особенностям. Этот парадокс глобализации в управлении человеческими ресурсами особенно остро проявляется в многонациональных компаниях, где единая философия вознаграждения должна гармонично сочетаться с разнообразием национальных трудовых традиций, законодательных норм и социальных ожиданий.

Культурные различия в восприятии вознаграждения стали предметом многочисленных кросс-культурных исследований, основанных на расширении классических моделей Хофстеде и Тромпенаарса. Эмпирические данные показывают существенные расхождения в приоритетах сотрудников: если в индивидуалистических культурах (США, Западная Европа) преобладает ориентация на персональные бонусы и карьерный рост, то в коллективистских обществах (Азия, Латинская Америка) более ценятся групповые вознаграждения и социальные гарантии для всего трудового коллектива. Особенно показательны различия в отношении к переменной части оплаты труда - в странах с высоким уровнем избегания неопределенности (Япония, Германия) сотрудники демонстрируют выраженное предпочтение стабильным фиксированным окладам, тогда как в культурах, более толерантных к риску (США, Великобритания), широко принимаются системы с высокой долей бонусных выплат. Эти культурные особенности требуют от международных компаний разработки сложных матричных моделей вознаграждения, где глобальные принципы корпоративной культуры сочетаются с глубокой локализацией отдельных элементов системы.

Правовые и экономические аспекты глобализации систем вознаграждения добавляют дополнительный уровень сложности. Налоговые режимы разных стран существенно варьируют в отношении налогообложения бонусов, акционных программ и социальных льгот. Например, практика опционов на акции,

широко распространенная в американских корпорациях, сталкивается с нормативными ограничениями во многих европейских и азиатских юрисдикциях. Социальные обязательства работодателей также значительно различаются: если в Скандинавских странах основные социальные гарантии обеспечиваются государством, то в развивающихся экономиках компании вынуждены брать на себя существенные социальные функции (корпоративное жилье, медицинское обслуживание, образование для детей сотрудников). Эти различия приводят к формированию сложных гибридных моделей, где ядро системы вознаграждения остается глобальным, а периферийные элементы глубоко адаптированы к локальным условиям.

Тренд на глокализацию (синтез глобального и локального) в управлении вознаграждениями проявляется в развитии модульных benefit-пакетов, сочетающих унифицированные глобальные компоненты с гибкими локальными опциями. Передовые международные компании (такие как Unilever, Nestlé, Samsung) разрабатывают "конструкторы вознаграждения", где определенный процент компенсационного пакета (обычно 15-25%) может быть кастомизирован с учетом местных традиций и индивидуальных предпочтений сотрудников. Например, в мусульманских странах это может выражаться в замене традиционных бонусов на соответствие принципам исламских финансов, в Индии - в усиленном пакете медицинских услуг для всей семьи, в Скандинавии - в дополнительных отпускных днях. Исследование показывает, что такие гибкие системы приводят к повышению удержания персонала в международных филиалах на 18-22% по сравнению с полностью унифицированными моделями.

Цифровые технологии играют ключевую роль в управлении глобальными системами вознаграждения, позволяя одновременно обеспечивать единые стандарты и локальную адаптацию. Современные HR-платформы (например, SAP SuccessFactors или Workday) предлагают инструменты для многоуровневой настройки компенсационных пакетов с учетом культурных, правовых и экономических особенностей каждой страны. Искусственный интеллект используется для анализа эффективности различных элементов вознаграждения в разных культурных контекстах и прогнозирования оптимальных комбинаций мотивационных инструментов. Однако эта технологическая сложность создает новые вызовы в области защиты данных, прозрачности алгоритмов и управления кросс-культурными коммуникациями.

Особый интерес представляет эволюция подходов к вознаграждению экспатриантов и глобальных мобильных сотрудников. Современные модели "балансирования вознаграждения" (balance sheet approach) эволюционируют в направлении более гибких систем, учитывающих не только финансовые, но и культурно-психологические аспекты международных назначений. Новые исследования подчеркивают важность "культурной компенсации" - специальных нематериальных элементов вознаграждения, помогающих экспатам адаптироваться в новой среде (языковые курсы, культурные менторы, программы поддержки семьи).

Глобализация систем вознаграждения сталкивается с рядом существенных противоречий. С одной стороны, стандартизация позволяет сокращать издержки и поддерживать единую корпоративную культуру, с другой - чрезмерная унификация может снижать эффективность мотивации в различных культурных контекстах. Кризисные ситуации (как пандемия COVID-19) особенно ярко демонстрируют необходимость гибкости - компании, имевшие возможность быстро адаптировать свои системы вознаграждения к локальным условиям, показали значительно более высокую устойчивость.

Перспективы развития глобальных систем вознаграждения связаны с углублением персонализации в международном масштабе, где цифровые платформы позволяют создавать индивидуальные компенсационные пакеты с учетом не только культурной, но и личностной специфики каждого сотрудника. Одновременно усиливается тренд на региональную гармонизацию трудового законодательства, что может привести к появлению новых гибридных моделей вознаграждения, сочетающих лучшие практики разных стран. Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на разработку комплексных показателей эффективности глобальных систем вознаграждения, учитывающих как экономические результаты, так и параметры культурной адаптивности и социальной ответственности.

Современные подходы и перспективы развития

Современные корпоративные системы вознаграждения претерпевают существенную трансформацию под влиянием принципов устойчивого развития (ESG - environmental, social, governance), что отражает глобальный тренд на ответственное ведение бизнеса. Этот процесс выходит за рамки традиционных компенсационных моделей, формируя новую парадигму "вознаграждения с учетом устойчивости", где материальные стимулы увязываются с экологическими и социальными показателями деятельности как организации в целом, так и отдельных сотрудников.

Зеленые бонусные программы (green bonuses) представляют собой один из наиболее динамично развивающихся элементов современных систем вознаграждения. В отличие от традиционных бонусных систем, ориентированных исключительно на финансовые результаты, экологические бонусы привязаны к достижению конкретных показателей устойчивости: сокращению углеродного следа, повышению энергоэффективности, уменьшению отходов производства. Методология расчета таких бонусов основывается на сложных интегральных показателях, учитывающих как абсолютные значения экологических параметров, так и динамику их улучшения. Исследования показывают, что компании, внедрившие системы зеленых бонусов, демонстрируют на 22-25% более высокие темпы снижения экологического воздействия по сравнению с организациями, использующими исключительно нормативно-правовые методы регулирования. Особенно показателен опыт европейских энергетических компаний, где до 30% переменной части вознаграждения топ-менеджмента напрямую связано с

достижением целей декарбонизации. Однако эффективность таких систем существенно зависит от качества экологического мониторинга и верификации данных, что требует значительных инвестиций в соответствующие измерительные системы и технологии.

Волонтерские программы как элемент социального вознаграждения эволюционировали от разовых инициатив до сложных систем "корпоративного гражданства", интегрированных в общую стратегию вознаграждения. Современные подходы предполагают различные формы мотивации участия сотрудников в социально значимой деятельности: от предоставления оплачиваемых дней для волонтерства до системы "добровольческих баллов", которые могут быть конвертированы в дополнительные отпускные дни или денежные вознаграждения.

Участие сотрудников в прибыли компании (profit-sharing) как концепция вознаграждения приобретает новое звучание в контексте ESG-трансформации. Традиционные модели распределения прибыли дополняются критериями устойчивого развития, когда часть выплат увязывается не только с финансовыми результатами, но и с достижением социальных и экологических показателей. Например, в практике многих европейских компаний (таких как Schneider Electric и Unilever) до 20% фонда участия в прибыли распределяется на основе достижения целей в области разнообразия и инклюзивности, сокращения выбросов CO₂, повышения качества рабочих мест. Экономический анализ демонстрирует, что такие "устойчивые" модели profit-sharing приводят к формированию более ответственной корпоративной культуры и долгосрочной ориентации сотрудников.

Особый интерес представляет развитие "социальных опционов" - инновационного инструмента вознаграждения, при котором сотрудники получают право на дополнительные выплаты при достижении компанией определенных социальных показателей (например, уровня удовлетворенности клиентов или индекса качества рабочих условий). Эти инструменты, сочетающие элементы традиционного участия в прибыли и социально ответственного инвестирования, особенно распространены в секторе услуг и высокотехнологичных отраслях.

Внедрение ESG-принципов в системы вознаграждения сталкивается с рядом методологических и практических сложностей. Ключевой проблемой остается разработка измеримых и верифицируемых показателей устойчивости, которые могли бы быть интегрированы в системы мотивации наравне с финансовыми метриками. Существенные сложности связаны также с необходимостью балансирования между краткосрочными финансовыми целями и долгосрочными показателями устойчивости, что требует пересмотра традиционных горизонтов планирования в системах вознаграждения.

Перспективы развития ESG-ориентированных систем вознаграждения связаны с углублением интеграции нефинансовых показателей в общие модели компенсации, развитием технологий измерения и верификации показателей устойчивости, а также созданием новых гибридных инструментов вознаграждения, сочетающих экономические стимулы с экологическими и социальными приоритетами. Особое значение приобретает разработка отраслевых стандартов

ESG-вознаграждения, которые позволят обеспечить сопоставимость и прозрачность соответствующих практик. Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на оценку долгосрочного воздействия ESG-ориентированных систем вознаграждения не только на финансовые результаты компаний, но и на их устойчивое развитие в широком смысле.

*Современные вызовы и перспективы трансформации
систем вознаграждения персонала*

Современные системы вознаграждения персонала находятся в состоянии парадигмального сдвига, обусловленного динамичным изменением трудовых отношений, технологической революцией и трансформацией социальных ожиданий. Этот переходный период характеризуется возникновением сложных противоречий между традиционными моделями компенсации и новыми требованиями цифровой эпохи, что порождает комплекс методологических и практических вызовов для организаций различных отраслей и масштабов.

Одним из наиболее острых противоречий современного этапа становится нарастающий дисбаланс между растущими ожиданиями сотрудников и экономическими возможностями работодателей. Эмпирические исследования демонстрируют, что за период 2020-2023 годов ожидания сотрудников в отношении общего пакета вознаграждения (включая заработную плату, бонусы и социальные льготы) выросли в среднем на 35-40%, тогда как бюджетные возможности компаний увеличились лишь на 15-20%. Этот разрыв особенно заметен в высокотехнологичных отраслях и секторе знаний, где происходит "война за таланты" нового типа, характеризующаяся не только конкуренцией по уровню оплаты, но и борьбой за лучшие условия профессионального развития и работы. Пандемия COVID-19 усугубила эту тенденцию, сформировав у сотрудников запрос на гибридные форматы работы, расширенные wellness-пакеты и гарантии психологической безопасности, что создает дополнительное давление на бюджеты компенсаций. Особую сложность представляет феномен "дифференцированных ожиданий", когда различные поколенческие группы (беби-бумеры, миллениалы, поколение Z) демонстрируют принципиально разные приоритеты в системах вознаграждения, требуя от HR-стратегий многомерного подхода.

Юридические риски, связанные с внедрением инновационных систем вознаграждения, представляют собой отдельный комплекс проблем. Гибкие модели компенсации, включая системы кафетерий, персонализированные бонусные программы и многоуровневые схемы участия в прибыли, сталкиваются с несовершенством трудового законодательства во многих юрисдикциях. Особую сложность представляют вопросы налогообложения нетрадиционных форм вознаграждения (таких как криптовалютные бонусы, токенизированные опционы или ESG-премии), отсутствие четкого регулирования которых создает существенные риски как для работодателей, так и для сотрудников. Кросс-граничные системы вознаграждения в международных корпорациях дополнительно осложняются различиями в трудовом праве и практике его применения.

Исследование PwC (2023) показывает, что 68% международных компаний сталкиваются с юридическими сложностями при реализации глобальных программ мотивации, причем основной проблемой является несоответствие между корпоративными стандартами и локальными нормативными требованиями.

Перспективы развития систем вознаграждения связаны с глубокой технологизацией и персонализацией подходов к управлению компенсациями. Технология блокчейна предлагает принципиально новые возможности для создания прозрачных, безопасных и эффективных систем вознаграждения. Децентрализованные реестры позволяют реализовать "умные контракты" для автоматического начисления и выплаты бонусов при достижении заранее определенных KPI, исключая субъективный фактор и потенциальные злоупотребления. Пилотные проекты таких систем (например, в IBM и Siemens) демонстрируют сокращение административных издержек на 25-30% при одновременном повышении уровня доверия сотрудников к системе вознаграждения. Особый потенциал блокчейн-технологии связан с управлением долгосрочными программами стимулирования (такими как опционные схемы или пенсионные накопления), где важна неизменность и прозрачность учета.

Полная индивидуализация benefit-пакетов становится ключевым трендом будущего, трансформируя традиционные "пакетные" подходы в персонализированные системы "вознаграждения по запросу". Развитие технологий искусственного интеллекта и предиктивной аналитики позволяет создавать динамические модели компенсации, которые адаптируются к изменяющимся потребностям сотрудников на разных этапах их жизненного и профессионального цикла. Современные платформы уже предлагают решения для "гиперперсонализации" вознаграждения, учитывающие не только должность и квалификацию, но и личностные особенности, ценности и даже психологический профиль работника. Однако эта тенденция порождает новые этические вопросы, связанные с защитой персональных данных и потенциальной дискриминацией, что требует разработки соответствующих регуляторных рамок.

Дополнительным перспективным направлением является развитие "экосистемных" моделей вознаграждения, где традиционные денежные и социальные компенсации дополняются доступом к профессиональным сообществам, возможностями обучения у мировых экспертов и участием в значимых проектах. Такой подход, получивший название "возможностное вознаграждение" (opportunity-based compensation), особенно востребован среди высококвалифицированных специалистов и представителей творческих профессий.

Методологические вызовы будущего развития систем вознаграждения связаны с необходимостью создания новых теоретических моделей, способных интегрировать традиционные экономические подходы к мотивации с современными представлениями о ценности труда в цифровую эпоху. Практические сложности включают разработку гибких организационных структур, способных поддерживать индивидуализированные системы компенсации, и подготовку HR-специалистов нового типа, владеющих технологиями анализа больших дан-

ных и управления цифровыми платформами вознаграждения.

Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на разработку интегральных показателей эффективности систем вознаграждения, учитывающих не только экономические результаты, но и параметры employee experience, уровень профессионального развития и социального благополучия сотрудников. Особое значение приобретает изучение долгосрочных эффектов новых моделей компенсации на организационную устойчивость и инновационный потенциал компаний.

Заключение

Проведенный анализ эволюции систем вознаграждения персонала позволяет констатировать формирование новой парадигмы управления компенсациями, характеризующейся переходом от стандартизированных моделей к сложным адаптивным системам, интегрирующим экономические, технологические и социально-психологические аспекты трудовой мотивации.

Ключевой тенденцией последнего десятилетия выступает углубляющаяся персонализация вознаграждения, проявляющаяся в развитии гибких benefit-платформ, AI-оптимизированных бонусных систем и модульных подходов к компенсационным пакетам. Параллельно наблюдается устойчивая интеграция принципов устойчивого развития (ESG) в системы вознаграждения, что проявляется в распространении зеленых бонусов, социальных опционов и экологически ориентированных программ участия в прибыли.

Технологическая трансформация систем вознаграждения приобретает характер качественного скачка, обусловленного внедрением блокчейн-платформ для управления компенсациями, использованием предиктивной аналитики для персонализации мотивационных схем и разработкой цифровых экосистем вознаграждения. Особого внимания заслуживает выявленный парадокс современного этапа: несмотря на углубляющуюся цифровизацию, антропоцентрическая составляющая систем вознаграждения не только не уменьшается, но приобретает новые формы, связанные с эмоциональным интеллектом организаций и качеством employee experience (опыт сотрудничества).

Для практики управления человеческими ресурсами вытекает ряд принципиально важных рекомендаций. Первостепенное значение приобретает разработка адаптивных моделей вознаграждения, сочетающих глобальные корпоративные стандарты с возможностью глубокой локализации и индивидуализации. HR-специалистам следует уделять особое внимание созданию прозрачных механизмов связи между индивидуальным вкладом сотрудников и получаемым вознаграждением, используя для этого технологии распределенных реестров и умных контрактов. В условиях роста ожиданий персонала при ограниченных бюджетных возможностях рекомендуется развивать "гибридные" модели компенсации, где традиционные денежные выплаты дополняются возможностями профессионального роста, участия в значимых проектах и доступа к эксклюзивным знаниям. Особую актуальность приобретает внедрение систем динами-

ческого мониторинга эффективности вознаграждения, позволяющих оперативно корректировать компенсационные стратегии в ответ на изменения внешней среды и внутренних приоритетов организации. Для международных компаний критически важным становится развитие компетенций в области кросс-культурного управления вознаграждением, учитывающих не только правовые, но и глубокие социокультурные различия между регионами.

Перспективные направления дальнейших научных исследований в области вознаграждения персонала должны быть ориентированы на несколько ключевых аспектов. Методологический приоритет принадлежит разработке интегральных моделей оценки эффективности систем вознаграждения, учитывающих не только традиционные экономические показатели, но и параметры психологического благополучия, уровня вовлеченности и профессионального развития сотрудников. Требуют углубленного изучения долгосрочные эффекты различных моделей вознаграждения на инновационный потенциал организаций и их устойчивость в условиях кризисов. Особую научную ценность представляют кросс-культурные исследования восприятия новых форм компенсации (таких как токенизированные бонусы или виртуальные опционы) в различных национальных контекстах. Технологическое направление исследований должно быть сосредоточено на изучении этических аспектов использования персональных данных в AI-оптимизированных системах вознаграждения и разработке методологий защиты прав сотрудников в условиях цифровой трансформации HR-процессов. Перспективным представляется изучение феномена "метавселенных вознаграждения" - новых виртуальных сред управления мотивацией, сочетающих элементы геймификации, социального признания и экономического стимулирования.

Современная наука об управлении персоналом стоит перед необходимостью переосмысления традиционных теорий мотивации в контексте цифровой трансформации трудовых отношений. Требуется разработка новых концептуальных моделей, способных адекватно описать трансформацию ценности труда в условиях распространения гибридных форматов занятости, проектной работы и цифровых платформ. Особую актуальность приобретают исследования, направленные на выявление баланса между технологизацией и гуманизацией систем вознаграждения, позволяющего сохранить человекоцентричность управления в условиях нарастающей автоматизации HR-процессов. Решение этих научных задач будет способствовать созданию систем вознаграждения нового поколения, способных одновременно обеспечивать экономическую эффективность организаций, удовлетворенность сотрудников и достижение стратегических целей устойчивого развития.

Список источников

1. III Международная научно-практическая конференция «Труд и социальная политика в России». ВНИИ труда Минтруда России. 2023г.

2. Форсайт образования. «Преподаватель психологии: традиции и новые горизонты в условиях цифровой экономики». Финуниверситет. 2024г.
3. 5-й Российский социогенный форум «Институт семьи как эпицентр формирования духовных ценностей и идентичности нации». Финуниверситет. 2023г.
4. Всероссийская научно-практическая конференция «Управление активами – 2023: Бизнес-модели в эпоху изменения делового климата», МГИМО, 2023.
5. ВНПК «Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики». ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта» 2024г.
6. IV МНПК «Зеленый туризм в России: современное состояние, проблемы и перспективы развития». РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2023г.
7. 8-я ВНПК «Государственное управление и проектный менеджмент: современные подходы и технологии». МГУУ. 2024г.
8. Межвузовская конференция «Перспективные направления формирования новых профессий в условиях возрастания роли цифровых технологий». Финуниверситет. 2023г.
9. X Международная научно-практическая конференция Евразийских исследований «Ценностные основания интеграционных процессов в Евразии». ИДИ ФНИСЦ РАН. 2024г.
10. III Международный круглый стол «Передовые образовательные технологии – взгляд на Восток». Финуниверситет. 2023г.
11. ВНПК «Психология экономического поведения личности в виртуальной среде». Финуниверситет. 2024г.
12. ВНПК «Основы российской государственности: передовой опыт преподавания курса и формирования мировоззрения студентов». Финуниверситет. 2024г.
13. Форсайт образования «Портрет студента будущего». Финуниверситет. 2025г.
14. МНПК «Управление активами – 2024: Цифровая культура управления активами в новых бизнес-моделях». МГИМО. 2024
15. XVI Международной научно-практической конференции «Декабрьские чтения памяти С.Б. Барнгольц». Финуниверситет. 2024г.
16. IV Межвузовская научно-практическая конференция «Менеджмент будущего: технологии, ценности, компании». МГУУ Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова. 2024г.
17. ВНПК «300 лет российской науке: от политики заимствования к политике суверенитета». Финуниверситет. 2024г.
18. Конференция «Технологическое предпринимательство в цифровом обществе». Финуниверситет. 2024г.
19. IV ННПК «Теория и практика экономики гражданской защиты на страже безопасности жизнедеятельности современного общества». Финуниверситет. 2024г.
20. Межвузовская молодежная конференция «Человек в современном обществе: риски и потенциалы развития». Финуниверситет. 2024г.
21. 14 Международная научно – практическая конференция «Абалкинские чтения». РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2025

УДК 331.1

ГЛАВА 5. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Андрющенко Оксана Владимировна

к.с.н., доцент

Березина Екатерина Сергеевна

к.э.н., доцент,

Макеева Татьяна Владимировна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Поволжский институт управления имени П.А.Столыпина» - филиал РАНХиГС при Президенте РФ

Аннотация: Грамотно разработанная система мотивации будет способствовать росту трудовой активности работников любой организации, и обеспечивать ее эффективную деятельность. В статье рассматривается понятийный аппарат проблематики темы, методы мотивации, а также факторы, влияющие на эффективность стимулирования деятельности педагогических работников. Особое значение уделяется опыту реализации системы мотивации педагогических работников в средних общеобразовательных учреждениях. Исследуются особенности и проблемы в области данной кадровой технологии. Представлены мероприятия по повышению эффективности системы мотивации педагогических работников в средних общеобразовательных учреждениях.

Ключевые слова: Система мотивации, мотивация персонала, материальное стимулирование, нематериальная мотивация, педагогические работники, общеобразовательные учреждения, средняя общеобразовательная школа, заработная плата, социальная мотивация, психологическая мотивация, организационная мотивация, моральная мотивация.

MOTIVATION SYSTEM FOR TEACHERS IN SECONDARY EDUCATION

**Andruschenko Oksana Vladimirovna,
Berezina Ekaterina Sergeevna,
Makeeva Tatyana Vladimirovna**

Abstract: A well-developed motivation system will contribute to the growth of labor activity of employees of any organization, and ensure its effective activity. The article discusses the conceptual apparatus of the problems of topics, methods of motivation, as well as factors affecting the effectiveness of stimulating the activities of teachers. Particular importance is paid to the experience of implementing a system of motivation for teachers in secondary educational institutions. Features and problems in the field of this personnel technology are investigated. Measures to improve the efficiency of the motivation system for teachers in secondary educational institutions are presented.

Key words: Motivation system, staff motivation, material incentives, intangible motivation,

teachers, general education institutions, secondary school, wages, social motivation, psychological motivation, organizational motivation, moral motivation.

В современной экономике, базирующейся на интеллектуальных ресурсах, информационных технологиях сложилась новая концепция управления человеческими ресурсами. Персонал в организации рассматривается как часть интеллектуального капитала, обладающего стратегическим потенциалом, и предполагает прямую зависимость между квалификацией и профессионализмом отдельного сотрудника и успешностью функционирования организации. В этих условиях современным работодателям очень важно определить основные мотивы, которые заставляют работать его специалистов эффективно и с полной отдачей для достижения целей предприятия, и выстроить систему мотивации персонала, под которой понимаются инструменты стимулирования сотрудника с использованием принципов материального и нематериального стимулирования на основе элементов корпоративной структуры: стратегии, миссии, ценностей, норм, разделяемых руководителями и сотрудниками.

Ведущая роль мотивации в повышении производительности труда подтверждается многочисленными исследованиями.

Формирование системы мотивации имеет важнейшее значение для предприятия. Она оказывает положительное влияние на финансовые результаты, улучшает рабочую обстановку в коллективе, а также способствует формированию успешной репутации предприятий во внешней среде.

Помимо этого, эффективная система мотивации персонала может стать одним из главных конкурентных преимуществ организации, что имеет немаловажное значение в современных условиях конкуренции.

Вместе с тем мотивация персонала в общеобразовательном учреждении – особый вопрос, требующий более глубокого рассмотрения ввиду специфических особенностей данной сферы деятельности. Многие общеобразовательные учреждения в настоящее время являются неэффективными в мотивационной системе. Во многом это связано с тем, что система мотивации персонала общеобразовательных учреждений сильно устарела и уже не соответствует современной экономической ситуации. Несмотря на высокую степень разработанности вопросов мотивации педагогических работников в отечественной и зарубежной литературе по проблемам управления персоналом, о том, что система мотивации и стимулирования труда работает недостаточно эффективно, могут сказать менеджеры по управлению персоналом очень многих компаний. По оценкам ученых, только треть руководителей общеобразовательных учреждений в России формируют и используют в своих организациях какие-либо системы мотивации и стимулирования труда.

Независимо от комплекса применяемых средств и приемов мотивации и стимулирования, необходимо придерживаться определенных правил, учитывающих особенности восприятия управляющего воздействия мотиваторов со сто-

роны работников.

С каждым годом процесс мотивации становится совершеннее. Факторы современного времени диктуют новейшие подходы и концепции к изучению данной сферы. Исследователи все больше приходят к выводу о том, что мотивационная система требует тщательного внимания со стороны системы управления персоналом. Мотивационная политика построена таким образом, что трудовые ресурсы с каждым годом заинтересованы в личностном развитии и росте все больше. Таким образом, многие общеобразовательные учреждения сталкиваются с трудностями в процессе формирования и реализации мотивации своих работников, и нуждаются в повышении эффективности системы мотивации.

Рассмотрим понятийный аппарат, который был использован в процессе написания данной главы монографии. Основной дефиницией выступает система мотивации педагогических работников. Рассмотрим определение данной дефиниции, которое предложено авторами. Так, система мотивации педагогических работников – это совокупность элементов, включающих материальные и нематериальные формы вознаграждения, которые применяет общеобразовательное учреждение для стимулирования педагогических работников к эффективному выполнению должностных обязанностей, достижению высоких результатов и саморазвитию.

Вместе с тем, российские ученые разработали множество теоретических концепций и практических методов по стимулированию трудовой деятельности, предложив конкретные указания для их реализации. Давайте углубимся в теории, разработанные российскими учеными, поскольку их достижения могут быть использованы для улучшения системы стимулирования работников в российских компаниях. Е. П. Ильин – признанный российский психолог и философ, внесший значительный вклад в изучение стимулов, побуждающих людей к работе. Он считал мотивацию одним из основополагающих элементов, влияющих на поведенческие реакции сотрудников в рабочей среде. В своем исследовании Ильин выделил несколько ключевых мотивационных аспектов, которые влияют на работоспособность и эффективность людей в коллективе: [1, с. 460]

1. Значение и значимость профессиональной деятельности. Автор акцентировал внимание на том, что профессиональная деятельность должна быть значимой и соответствовать личным ценностям и потребностям человека.

2. Самоопределение через труд. Ученый отдавал предпочтение самоопределению через профессиональную активность, убежденный, что через нее человек может раскрыть свой потенциал и достичь удовлетворения.

3. Вознаграждение как мотивация. Особое внимание уделяется материальному и моральному вознаграждению как критерию стимулирования профессиональной деятельности [2, с.210].

4. Самоутверждение и социальное признание. Исследователь подчеркивал значимость самоутверждения и социального признания человека через его профессиональную работу. Е. П. Ильин также рассматривал не только мотивацию и мотивы в рамках "нормы", у здоровых людей, но и у тех, кто не вписывается в

эту категорию. "Существует и медицинский аспект мотивации, когда с одной стороны, наблюдаются нервно-психические нарушения, возникающие на почве неудовлетворенных потребностей, нереализованных намерений, а с другой – нарушения мотивации при различных заболеваниях, включая нервно-психические расстройства"[3,с.200]. К таким людям необходимо применять индивидуальный подход. Идеи Е. П. Ильина о мотивации работников подчеркивают необходимость учета индивидуальных потребностей и ценностей каждого сотрудника, а также создание благоприятных условий для их самореализации и личностного роста.

Согласно этим ожиданиям, определяется уровень приложенных усилий. Конечная мотивация человека формируется через интеграцию оценок вероятности того, что:

- 1) человеку посильны многие задачи(ожидание результата);
- 2) достижение будет замечено и соответственно вознаграждено руководством (ожидание награды);
- 3) оценка величины предполагаемой награды.

Невыполненные стремления могут привести к фрустрации – психологическому дискомфорту, вызванному неспособностью удовлетворить определенные нужды, или, другими словами, разрыву между желаемым и достижимым.

Согласно концепции справедливости, разработанной Д. Адамсом, индивиды всегда подходят к оценке пропорции между полученным вознаграждением и вложенными в него усилиями с позиции своего субъективного восприятия, а также сопоставляют её с пропорциями других коллег, занимающихся аналогичной работой. Отсутствие чувства справедливости может стать причиной потери мотивации.

В теории, разработанной Л. Портером и Э. Лоулером, объединяются идеи теории ожиданий и справедливости. Исследователи выделяют три ключевые переменные, оказывающие влияние на размер вознаграждения: объем вложенных усилий, индивидуальные качества и способности работника.

Теория целеполагания, разработанная Э. Локом, утверждает, что люди ассоциируют цели компании со своими личными интересами, что вдохновляет их на активное участие в их достижении, приносящее удовольствие от выполнения обязанностей. Эффективность бизнеса достигается благодаря управленческой стратегии, которая осознанно учитывает личные стремления работников, источники и личный интерес к работе.

Стратегия Ф. Тейлора, которая была популярна в начале 20-го века, акцентировала внимание на важности материального вознаграждения сотрудников в зависимости от их производительности. В этом подходе мотивация работников напрямую коррелирует с производительностью работы. Низкие показатели производительности сотрудников объяснялись классовой солидарностью, естественной тенденцией человека к медленному труду, нехваткой профессионализма и недостаточным обучением на рабочем месте.

Фредерик Тейлор описывал процесс стимулирования должен был учитывать социальные аспекты человеческого бытия, что предполагало возможность развития мотивации. Мотивация формируется в результате позитивной реакции на определенное поведение и получения награды, которая может быть как финансовой, так и нет.

Бихевиористы ввели термин «драйв», описывающий внутреннее состояние, которое блокирует изменения и требует учета при мотивации. Русские ученые также уделяли внимание мотивации личности. Теория «двойного развития» Льва Семеновича Выготского предполагает существование двух уровней психического развития человека: более сложного и более простых, которые взаимодействуют, формируя совместное, но не идентичное прогрессирование высших и базовых потребностей. Процессы более сложного уровня обладают более сильным влиянием и не поддаются прямому контролю. Поддержка сотрудниками более сложных процессов способствует стабильности и развитию компании. Л.С. Выготский был пионером в различении мотивации и стимулов, а также в разработке теории «индивидуальной мотивации». В современных управленческих практиках акцент делается на стимулирование персонала через изменение их рабочих обязанностей.

Значим вклад Ричарда Хакмана и Грега Олдхэма в создание теории «характеристик работы», которая направлена на улучшение существующей концепции «углубления работы».

Исследования показали, что этот подход оказывает благоприятное воздействие на определённые категории работников и в специфических ситуациях.

Анализ современных теоретических подходов к мотивации, разработанных российскими специалистами, выявил ключевые аспекты, которые необходимо учитывать в системе стимулирования сотрудников: придание работе значимости и ценности, стимулирование личностного роста; использование вознаграждения как мотивационного инструмента; обеспечение самоутверждения и признания; персонализированный подход; четкое формулирование целей и задач; профессиональное развитие работников; оптимизация их эффективности. Применение комплекса таких мероприятий способствует созданию надежной системы мотивации условиях современных организаций.

Безусловно, специфика сферы деятельности учреждений и организаций оказывает основополагающее влияние на формирование системы мотивации работников. В данной главе монографии исследование системы мотивации проводится на примере средних общеобразовательных учреждений. Так, в современной образовательной системе мотивация выступает ключевым фактором, оказывающим влияние на эффективность, как отдельных учителей, так и учебных заведений в целом. Эффективная система мотивации педагогических работников способна значительно улучшить качество их профессиональной работы и повысить общую эффективность школы.

В связи с переходом к федеральным государственным стандартам и внедрения профессиональных стандартов в сфере образования актуальность высо-

коквалифицированных педагогических работников в средней школе резко возрастает. На сегодняшний день особое внимание уделяется обеспечению школ квалифицированными и инициативными педагогами, способными к оперативному принятию целесообразных решений.

Проблемы, связанные с недостаточной инициативностью учителей, их невысоким интересом к профессии и пассивной позицией в отношении участия в педагогических собраниях и семинарах, становятся серьезными препятствиями, как для школ, так и для самих преподавателей [4, с.149]. Поэтому руководство должно внимательно следить за формированием системы мотивации, чтобы она была эффективной, ведь уровень мотивации сотрудников оказывает существенное воздействие на достижение целей организации и на конечные результаты её работы.

В контексте профессиональной деятельности педагогических работников наблюдается тенденция к отсутствию интереса в новаторской работе. Это происходит по нескольким причинам:

1. Существующие трудности в деятельности, вызванные строгим контролем за организацией и содержанием образовательного процесса, ограничивают возможности педагога для самостоятельных действий и принятия решений при внедрении инновационных методов обучения. В итоге у учителя снижается желание прогрессировать в профессии.

2. Часто руководители учебных заведений игнорируют мотивационные факторы, стимулирующие профессиональное развитие. При этом, благодаря удовлетворению пассивных мотивационных факторов, мотивация полностью исчезает [5, с.111].

3. В процессе создания мотивационных стимулов внутри коллектива часто возникают сложности, поскольку у каждого работника свои уникальные стремления и потребности. Интересно, что традиционные подходы к мотивации не всегда соответствуют современным реалиям, что затрудняет их применение в реальной рабочей среде. Существует дефицит знаний о том, как мотивировать специалистов, работающих в различных сферах, и о методах влияния на их мотивацию.

Следовательно, важно обеспечить учебные заведения и их руководство доступом к современным методам и условиям, способствующим развитию и поддержанию мотивации у педагогических работников, чтобы стимулировать их к активному профессиональному и личностному росту.

Объектом исследования для написания главы данной монографии выступает средняя общеобразовательная школа Саратовской области. Школа является некоммерческой организацией. В настоящее время в школе осуществляется реализация множества образовательных программ: кадетский класс, дополнительное образование, образовательный центр «Точка Роста». Проектная численность учеников в школах составляет 1200 человек, на начало учебного года 2023/2024 в ней обучалось 950 учеников.

Руководитель учебного заведения ведет свою деятельность в рамках феде-

рального законодательства РФ, нормативных актов Саратовской области, документов местного значения, а также положениями устава школы и условиями трудового контракта.

Органы коллегиального управления включают в себя следующие структурные подразделения: совет образовательного учреждения; общее собрание педагогического и административного персонала; педагогический совет; совет обучающихся; совет родителей (законных представителей) учащихся до достижения ими совершеннолетия.

В рамках данного исследования представляется важным проанализировать структуру штатного состава сотрудников в школах по различным категориям. В соответствии со штатным расписанием, выделяют следующие группы сотрудников:

- 1) Административный персонал, включая руководство школы (директор и его заместители). Осуществляют помощь в руководстве педагогическим коллективом, несут ответственность за учебный процесс в школе
- 2) Педагогический состав (учителя);
- 3) Специалисты (секретарь, советник директора, вожатые);
- 5) Служащие (библиотекарь, специалист по охране труда, лаборант и др.);
- 6) Вспомогательный персонал (повар, сторож, уборщик и др.).

Рассмотрим движение персонала в средней общеобразовательной школе Саратовской области за 2021-2024 годы.

Таблица 1

Динамика численности персонала общеобразовательного учреждения Саратовской области за 2021-2024 годы

	Годы			
	2021	2022	2023	2024
Всего, чел	46	47	49	53
Прибыло, чел	0	4	2	5
Убыло, чел	1	3	0	1
В т.ч по нарушениям трудовой дисциплины, чел	0	0	0	0
Сокращение штата, чел	-	-	-	-
По собственному желанию, чел	1	3	0	1

Проанализировав данные представленные в таблице, можно сделать вывод, что численность сотрудников в период 2021-2024 гг. постепенно увеличивается. Это связано с привлечением специалистов на дополнительные должности в связи с модернизацией системы образования в рамках Федеральных программ, а также внедрения Национальных проектов. Проанализировав данные диаграммы и таблицы, можно сделать вывод, что в общеобразовательной школе сложился достаточно стабильный коллектив. Наибольший приток сотрудников наблюдается в 2024 году, так как в систему образования внедрились новые про-

граммы стимулирования для молодых педагогов. По программе «Земский учитель» в текущем году трудоустроились 3 молодых специалиста. Еще одним значимым плюсом для прихода специалистов стали открытия центров «Точка Роста», где есть возможность развиваться и получать ценный педагогический опыт не только по своей сфере, но и дополнительно получить обучение по схожей специальности, а также совмещать эту деятельность с преподаванием основных предметов. Ежегодно наблюдается незначительный отток сотрудников. Это связано как с личными причинами, так и с желанием движения по карьерной лестнице в больших городах. На начало учебного года 2023/2024 МОУ «СОШ № 1» насчитывал 53 сотрудника. Самый большой вклад в структуру школы вносит педагогический состав. Рассмотрим данные по распределению на категории работников.

Таблица 2

**Распределение персонала общеобразовательного учреждения
по категориям**

Годы	АУП	Педагогические Работники	Специалисты	Вспомогательный персонал
2021	4	46	3	12
2022	4	47	3	12
2023	4	49	4	12
2024	4	53	5	12

С учетом представленных в таблице данных можно сделать вывод, что количество штатных единиц педагогического персонала довольно высокий и составляет более 70% и от всего коллектива на протяжении нескольких лет. Отмечается небольшой рост в численности вспомогательного персонала. Данная положительная динамика связана с введением новых федеральных систем мотивации: субсидии для молодых педагогов, введение новой должности Советник директора, а также дополнительное развитие школьного медиа-центра. В численности обслуживающего персонала и АУП динамики не наблюдается. Далее необходимо рассмотреть уровень квалификации педагогических работников в данном общеобразовательном учреждении.

Таблица 3

**Квалификационные категории педагогических работников
общеобразовательного учреждения**

Годы	Высшая категория	Первая категория	Без категории
2021	37	8	1
2022	41	5	1
2023	40	6	3
2024	44	6	3

Анализ представленных данных позволяет отметить, что основное количество сотрудников стремится к повышению своей квалификации. Высшую категорию преподавания в заданный период времени стабильно имеют более 85% педагогического состава. Наличие первой категории или ее полное отсутствие связано с прибытием молодых специалистов, которые еще не успели пройти переобучение и повысить свой уровень знаний. Проведем мониторинг педагогических работников данного общеобразовательного учреждения по возрасту.

Таблица 4

Распределение педагогических работников по возрасту

Годы	До 25	26-35	36-45	46-55	Старше 65
2021	0	1	10	30	5
2022	1	2	12	29	3
2023	2	2	15	28	2
2024	5	3	16	27	2

В общеобразовательном учреждении наблюдается устойчивая тенденция преобладания преподавателей в возрасте 46-55 лет. Молодые педагоги в школе практически отсутствуют. Учителя пенсионного возраста также преобладают в школе. Все вышеизложенное позволяет отметить, что в данном общеобразовательном учреждении наблюдается старение коллектива.

Далее предлагается рассмотреть существующую систему мотивации педагогических работников в данном общеобразовательном учреждении. На основании проведенного исследования системы мотивации педагогических работников средней общеобразовательной школы Саратовской области были получены следующие данные.

Итак, рассмотрим степень удовлетворенности педагогических работников исследуемого общеобразовательного учреждения системой материального стимулирования.

Таблица 5

Степень удовлетворенности педагогических работников уровнем заработной платы

Уровень заработной платы удовлетворяет	Уровень заработной платы не удовлетворяет
65%	35%

Представленные данные опроса респондентов, позволяют отметить, что большая часть педагогических работников удовлетворена существующим уровнем заработной платы. Показатель удовлетворенности педагогических работников уровнем заработной платы составил 65%. Это характеризует материальную мотивацию как относительно высокую. В школе функционирует оплата по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

за выполнение основных обязанностей, предусмотренных должностным описанием. Финансовая заинтересованность учителей в учебном заведении определяется дополнительным премированием. В рамках формирования заработной платы учителей школ предусмотрено увеличение размера основного оклада и компенсационных выплат на процент от районного коэффициента, что в итоге определяет базовую зарплату преподавателя. В случае если преподаватель общеобразовательных школ обладает средним специальным или высшим образованием, его заработная плата возрастает на четверть от базового оклада, что влияет на общий уровень заработков учителей школы. Помимо основного заработка учителей школ предусмотрены дополнительные выплаты, которые являются вознаграждением за дополнительные трудовые обязанности: управление классом, руководство кабинетам, проверку тетрадей. Также возможны денежные выплаты на знаменательные даты и материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией.

Важное значение также имеет и нематериальная мотивация педагогических работников общеобразовательного учреждения. В проведенном исследовании были выделены составляющие нематериальной мотивации педагогических работников, а именно: социальная мотивация, психологическая мотивация, моральная мотивация и организационная мотивация. Полученные данные представлены в таблице 6.

Таблица 6

Степень удовлетворенности педагогических работников нематериальной мотивацией

Виды мотивации	Полностью удовлетворяет	Частично	Не удовлетворяет	Затрудняюсь ответить
Социальная мотивация	25	20	25	30
Психологическая мотивация	25	20	35	20
Моральная мотивация	20	25	25	30
Организационная мотивация	10	35	30	25

Данные представленные в таблице подтверждают, что у педагогических работников среднего общеобразовательного учреждения наблюдается низкая степень удовлетворенности социальной мотивацией. Это свидетельствует о низкой системе поощрения сотрудников в виде системы наградений, занесений на доску почета и т.д.

Также в процессе исследования изучались вопросы степени удовлетворенности педагогических работников рабочим местом. Данное исследование проводилось в динамике за 2021- 2024 годы. Данные представленные в таблице 7

позволяют отметить, что на протяжении четырех лет педагогический коллектив был недоволен организацией рабочих мест в общеобразовательном учреждении. Однако в последние два года наблюдается положительная динамика. Низкий процент удовлетворенности педагогических работников рабочим местом обусловлен тем, что педагогические работники тратят большое количество времени на лишнюю работу: написание пособий, подготовку презентаций к урокам, а также с отсутствием мест для хранения необходимых материалов для школы. Технологическое оснащение находится не на самом высоком уровне, не все кабинеты оборудованы компьютерным оснащением, интерактивными досками и т.д.

Таблица 7

Степень удовлетворенности педагогических работников рабочим местом

Годы	Степень удовлетворенности		
	Полностью удовлетворены	Частично удовлетворены	Не удовлетворены
2021	5%	60%	35%
2022	3%	70%	27%
2023	15%	60%	25%
2024	20%	65%	15%

Следующим элементом системы мотивации педагогических работников выступают возможности обучения и развития, которые представляет данное общеобразовательное учреждение. Данные полученные по результатам исследования данного аспекта представлены в таблице 8.

Таблица 8

Степень удовлетворенности педагогических работников возможностями развития и обучения

Степень удовлетворенности, год	2023г-2024гг.
Удовлетворены	10%
Не удовлетворены	50%
Частично удовлетворены	40%

Полученные данные позволяют отметить, высокий процент неудовлетворенности возможностями развития и обучения педагогического персонала. Необходимо ответить, что в числе неудовлетворенных педагогических работников уровнем развития профессионализма оказались молодые педагоги. В общеобразовательном учреждении практически отсутствуют актуальные возможности развития коллектива в соответствии с современными требованиями. Практически 40% коллектива отнеслись скептически к возможности переобучения, так как многие учителя относятся к категории предпенсионного возраста.

та. За последние несколько лет курсы повышения профессионализма прошли только 60% педагогического персонала. Это связано как с большой загруженностью персонала и нехваткой времени, так и с преобладанием в коллективе сотрудников предпенсионного возраста, которым сложно осваивать дистанционное обучение.

В целом по результатам проведенного исследования можно отметить, что в исследуемом общеобразовательном учреждении в существующей системе мотивации педагогических работников есть преимущества и недостатки.

Так, преимуществом системы мотивации педагогических работников выступает материальная система мотивации. В данном общеобразовательном учреждении наблюдается высокая степень удовлетворенности педагогических работников материальной мотивацией. Вместе с тем, в школе предусмотрена как постоянная фиксированная оплата труда по ставке, так и различные дополнительные выплаты.

Среди недостатков системы мотивации педагогических работников можно отметить такие как:

1. 50% педагогических работников не удовлетворены возможностями обучения и развития, а именно, отсутствием опыта и владением методами преподавания с использованием технических средств в условиях дистанционного формата обучения.

2. Высокий процент неудовлетворенности педагогических работников рабочим местом в течение нескольких лет из-за отсутствия дополнительных мест хранения для методических пособий и документации.

3. Плохое техническое оснащение школы и отсутствие опыта преподавания с использованием технических средств затруднило и ограничило мотивацию.

4. Низкий процент удовлетворенности нематериальной мотивацией среди педагогических работников.

При этом хотелось обратить внимание на то, что при разработке практических рекомендаций по повышению эффективности системы мотивации педагогических работников общеобразовательных учреждений необходимо учитывать следующие тенденции. Во-первых, система образования находится в стадии реформирования, что не может не отражаться на целях деятельности образовательных организаций, где участниками являются не только учащиеся и учителя, но и родители как заказчики образовательных услуг. Во-вторых, меняются подходы к оценке уровня знаний и компетенций не только учащихся школы, но и уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками школы.

В рамках данного исследования предлагаются следующие мероприятия по повышению эффективности существующей системы мотивации педагогических работников рассматриваемого общеобразовательного учреждения:

1. Расширение нематериальных стимулов в общеобразовательных организациях.

2. Организация бесплатных курсов для педагогов по обучению навыкам цифрового развития с помощью различных онлайн-платформ.

3. Оптимизация рабочих мест педагогических работников.

Вместе с тем необходимо реализовать следующие мероприятия:

1) Увеличить ассортимент нефинансовых поощрений, направленных на поддержание социально-психологического благополучия.

а) Приступить к созданию и разработке для дальнейшего внедрения документов, таких как «Лучшему педагогу», «Лучшему сотруднику», «Призвание за лучшее знание предмета», «За преподавательское умение»;

б) Необходимо внедрить наградную систему среди педагогического коллектива для повышения авторитета и выработки творческих успехов сотрудников. Это могут быть грамоты «За творческие успехи», «Лучшему классному руководителю» с ежеквартальным вручением переходящего кубка. Вручением наград могут заниматься как учащиеся, так и родители.

с) Обеспечить на постоянной основе в школах систему общественного одобрения и оценочную систему успехов педагогов. Для этого необходимо организовать по итогам учебных четвертей общие собрания школьного трудового коллектива с целью анализа результатов и публичного поощрения заслуг отдельных сотрудников.

д) Внедрить в школьную практику издание ежемесячной газеты, подготовленной коллективом учащихся. В газете должны отражаться события школьной жизни, проблемы и перспективы учебного процесса, инновации, поздравления на праздники для преподавателей и классных руководителей, а также материалы о конкретных учителях и их заслугах.

2) Расширить перечень нематериальных стимулов творческого направления.

а) Создать благоприятные условия для учителей, чтобы они могли повышать свою квалификацию и осваивать новые знания, в частности в сфере информационных технологий и инноваций в образовании. Организовать лекции и семинары, приглашая экспертов прямо в школу.

б) Создать условия для развития педагогического творчества, уменьшая рабочую нагрузку учителей при условии сохранения их заработной платы, а также предлагая дополнительные стимулы за творческие достижения.

с) Обеспечить административную поддержку для активного проведения корпоративных мероприятий творческого характера, таких как конкурсы учебных коллективов, под руководством классных руководителей, викторины, спортивные и туристические события, а также праздники, в которых принимает участие весь школьный коллектив.

3) Развивать ассортимент нематериальных стимулов, направленных на ресурсосохранение. Модернизация образовательного процесса предполагает переход к цифровым технологиям и уменьшение использования бумажных документов.

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что проведенное в рамках данной главы монографии исследование проблемы мотивации позволяет более глубоко понять сущность мотивации труда и использовать полученные результаты в практической деятельности при построении системы мотивации педагогических работников в российских общеобразовательных школах. В свою очередь необходимо отметить, что все предложенные мероприятия являются высокоэффективными и при грамотном их внедрении и поддержании руководством приведут к высоким результатам в повышении мотивационной политики общеобразовательных учреждений.

Список источников

1. Будякова Л. В. Актуальные проблемы профессиональной деятельности педагога в современных условиях // Современное общее образование: проблемы, инновации, перспективы. 2022. С. 459-463.
2. Бюллер Е. А., Чиназирова С. К., Ашинова М. К. Управление профессиональным развитием педагога как направление мотивации его труда // Управленческий учет. 2023. № 9. С. 204-211.
3. Кондратьев А. Н., Бюллер Е. А. Особенности мотивации труда персонала образовательной организации // Экономика и управление в современных условиях: проблемы и перспективы. 2022. С. 197-202.
4. Чиркова Н.В., Шилова Е.В. Оценка эффективности системы управления мотивацией трудовой деятельности персонала // Актуальные вопросы современной науки. 2023. № 1. С. 146-151.
5. Лобызенкова В.А. Трудовая мотивация как элемент управления персоналом // Экономика, социология и право. 2024. № 2. С. 108-113.

УДК 331

ГЛАВА 6. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ВНЕДРЕНИЮ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ООО «ДВ НЕВАДА»: МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ И ОТЧЕТНОСТИ

Онищенко Наталья Николаевна

к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»

Кетов Вадим Андреевич

ассистент категорийного менеджера,
ООО «ДВ Невада»

Аннотация: в данной главе был разработан комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию формы занятости и трудовых отношений на предприятии ООО «ДВ Невада». Реализация этих мероприятий позволит создать условия для успешного внедрения дистанционной формы занятости, минимизировать риски перехода на удаленную работу, а также учесть мнения и пожелания сотрудников.

Ключевые слова: дистанционная работа, IT-инфраструктура, онлайн-платформа, тайм-менеджмент, видеозвонки, чаты, риски

RECOMMENDATIONS FOR EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF REMOTE EMPLOYMENT FORMS AT DV NEVADA LLC: MEASURES TO CREATE A SYSTEM OF EFFECTIVE COMMUNICATION AND REPORTING

**Onishchenko Natalia Nikolaevna,
Ketov Vadim Alekseevich**

Abstract: The chapter developed a set of measures aimed at optimizing the form of employment and labor relations at the enterprise OOO DV Nevada. The implementation of these measures will create conditions for the successful implementation of the remote form of employment, minimize the risks of switching to remote work, and take into account the opinions and wishes of employees.

Keywords: remote work, IT infrastructure, online platform, time management, video calls, chats, risks.

Внедрение дистанционной работы – это комплексный процесс, требующий тщательного планирования и грамотной реализации. Ключом к эффективному внедрению дистанционной формы занятости является решение основных проблем и предупреждение рисков. При правильном подходе, удаленная работа может стать взаимовыгодной ситуацией как для сотрудников, так и для работодателей.

В предыдущих исследованиях мы рассмотрели и проанализировали основные риски и проблемы, связанные с переходом организации на дистанционную форму занятости, а также разобрали отзывы сотрудников, полученные в результате опроса, касательно этой темы. А именно:

Главные трудности дистанционной работы по мнению сотрудников (опрос):

1. Сложность общения с коллегами и руководством.
2. Сложность разделения рабочего и личного времени.
3. Снижение мотивации.
4. Отсутствие контроля со стороны руководства.

Необходимая поддержка от компании при переходе на дистанционную работу по мнению сотрудников (опрос):

1. Регулярная обратная связь от руководства.
2. Создание системы четкой коммуникации и отчетности.
3. Компенсация расходов на интернет и связь.
4. Обучение навыкам удаленной работы.

Проблемы, связанные с переходом на дистанционную работу:

1. Сложность обеспечения эффективной коммуникации и сотрудничества.
2. Трудности с контролем, надзором и оценкой сотрудников.
3. Обеспечение сотрудников необходимым оборудованием.
4. Малоразвитая ИТ-инфраструктура.
5. Сложность поддержания корпоративной культуры.
6. Трудности с адаптацией и интеграцией.

Риски, связанные с переходом на дистанционную работу:

1. Угроза безопасности.
2. Недооценка специалистов при приеме на работу.
3. Юридические нюансы электронного документооборота.
4. Разобщенность и отсутствие командного духа.
5. Чувство чрезмерного контроля («под микроскопом»).
6. Сложности с балансом работы и отдыха.
7. Асинхронная работа и часовые пояса.

*Все проблемы, риски и трудности ранжированы от наиболее значимых к менее значимым.

На основе вышеупомянутых проблем, рисков и отзывов сотрудников ООО «ДВ НЕВАДА» был разработан комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию формы занятости и трудовых отношений на предприятии. Реализация этих мер позволит создать условия для успешного внедрения дистанционной формы занятости, минимизировать риски перехода на удаленную работу, а

также учесть мнения и пожелания сотрудников.

Для удобства восприятия, мероприятия разбиты на три блока, каждый из которых представляет из себя глобальную задачу, которую предложенные мероприятия призваны решить.

1. Создание системы эффективной коммуникации и отчетности (устранение трудностей общения, разделения времени и контроля со стороны руководства):

- внедрение платформы для онлайн-сотрудничества с возможностью видеозвонков, чатов, совместной работы над проектами и проведения регулярных онлайн-совещаний команды, индивидуальных встреч с руководителями по согласованному графику;

- внедрение системы постановки и отслеживания задач с возможностью контроля сроков, предоставления обратной связи и оценкой проделанной работы с системой поощрений за достижения (KPI);

- переход на электронный документооборот (СЭД) для сокращения бумажного документооборота и повышения эффективности работы с кадрами.

2. Обеспечение поддержки и обучения сотрудников (повышение мотивации, адаптации и IT-грамотности, а также обучение навыкам удаленной работы):

- создание базы знаний с инструкциями, советами и ответами на часто задаваемые вопросы по дистанционной работе, а также с обучающими курсами по работе с выбранными инструментами коммуникации и отчетности;

- периодическое проведение тренингов по тайм-менеджменту, организации рабочего пространства, продуктивности в условиях дистанционной работы, а также психологические тренинги для снижения стресса, поддержания баланса работы и личной жизни;

- регулярная обратная связь от сотрудников о потребностях в обучении и поддержке.

3. Создание безопасной и удобной IT-инфраструктуры (предупреждение рисков безопасности, обеспечение доступа к необходимому оборудованию):

- внедрение технологий безопасного доступа для соединения с корпоративной сетью (VPN, облачные сервисы);

- регулярное обновление программного обеспечения и антивирусной защиты, а также обучение и контроль соблюдения цифровой гигиены со стороны сотрудников;

- обеспечение конфиденциальности данных и соответствие требованиям законодательства в сфере электронного документооборота (соблюдение № 152-ФЗ "о персональных данных", № 149-ФЗ "об информации, информационных технологиях и о защите информации"; электронная подпись);

- обеспечение сотрудников необходимым оборудованием (ноутбуки, гарнитуры, веб-камеры) при отсутствии собственного;

- техническая поддержка сотрудников по вопросам IT-инфраструктуры.

Данные мероприятия работают в комплексе и могут решать задачи не только своего блока, например: система KPI, помимо отчётности, также может благоприятно влиять на мотивацию, а обучение и контроль соблюдения цифро-

вой гигиены со стороны сотрудников, являясь частью безопасной инфраструктуры, будет реализован посредством «Обеспечение поддержки и обучения сотрудников», тоже самое касается СЭД и т.д.

Стоит отметить, что переход на дистанционную форму занятости подразумевается не для всех сотрудников. Та часть что лишь проходит обучение будет находится в офисе под личным присмотром менеджера, поскольку некоторые вопросы по обучению могут потребовать личного присутствия руководителя. Как уже говорилось выше, среднесписочная численность таких сотрудников около 3-4 человек в год.

Реализация данных мероприятия в идеале может быть определена в рамках одной онлайн-платформы, которая будет включать в себя все системы и инструменты для эффективной работы, представленные выше. Для разработки данной платформы потребуются время и средства, поэтому для первоначального внедрения и оценки эффективности дистанционной формы занятости можно обойтись уже готовыми и доступными инструментами (Таблица 1).

Таблица 1

Описание мероприятий и решений для их достижения

Мероприятие	Цель	Функциональность	Решение (технология)
Создание системы эффективной коммуникации и отчетности			
Внедрение платформы для онлайн-сотрудничества	Устранить трудности общения, разделения времени и контроля со стороны руководства.	видеозвонки, чаты, совместная работа над проектами, онлайн-совещания; индивидуальные встречи с руководителем	Microsoft Teams
Внедрение системы постановки и отслеживания задач	Улучшить контроль выполнения задач, повысить эффективность работы и мотивацию сотрудников	постановка задач; отслеживание задач; контроль сроков, обратная связь, оценка работы, KPI; система поощрений	Asana
Переход на систему электронного документооборота (СЭД)	Сократить бумажный документооборот, повысить эффективность работы с кадрами и безопасность данных	создание и регистрация документов; согласование документов; подписание документов электронной подписью; хранение и поиск документов; контроль исполнения документов; анализ документооборота	ELMA
Обеспечение поддержки и обучения сотрудников			
Создание базы знаний	Предоставить сотрудникам доступ к информации, необходимой для эффективной работы в удаленном режиме	инструкции и советы по работе с инструментами дистанционной работы; ответы на часто задаваемые вопросы; обучающие курсы по работе с выбранными инструментами коммуникации и отчетности	Notion
Проведение тренингов по навыкам ди-	Развить у сотрудников навыки, необходимые	Виды тренингов: тайм-менеджмент;	Notion; YouTube и

Мероприятие	Цель	Функциональность	Решение (технология)
станционной работы	для успешной работы в условиях удаленности	организация рабочего пространства; продуктивность в условиях дистанционной работы; психологические тренинги (снижение стресса, баланс работы и личной жизни)	Vimeo
Обеспечение обратной связи	Выявить потребности сотрудников в обучении и поддержке	Методы сбора: опросы; интервью; анализ работы; предложения	Microsoft Forms
Создание безопасной и удобной IT-инфраструктуры			
Внедрение технологий безопасного доступа	Обеспечить защищенное соединение сотрудников с корпоративной сетью из любой точки мира	VPN; Endpoint Protection	Kaspersky Endpoint Security
Контроль соблюдения норм безопасности	Обеспечить защиту IT-инфраструктуры от современных угроз и повысить осведомленность сотрудников в вопросах кибербезопасности	регулярное обновление ПО и антивирусной защиты: устранение уязвимостей и защита от новых вирусов; обучение сотрудников цифровой гигиене: повышение осведомленности о методах кибератак и способах защиты информации	Kaspersky Endpoint Security; Notion
Обеспечение конфиденциальности данных и соответствие требованиям законодательства в сфере электронного документооборота	защита персональных данных сотрудников и компании, а также соответствие требованиям законодательства	соблюдение 152-ФЗ "О персональных данных": сбор, хранение и обработка персональных данных в соответствии с законодательством; соблюдение 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации": защита информации от несанкционированного доступа, изменения, уничтожения, блокирования, копирования, распространения; использование электронной подписи: обеспечение юридической силы электронных документов	Notion; ELMA
Предоставление сотрудникам необходимого оборудования	Обеспечить сотрудников необходимыми инструментами для работы	предоставление ноутбуков, гарнитур, веб-камер и доступа к интернету	служебные ноутбуки
Обеспечение технической поддержки	Оказать помощь сотрудникам в решении IT-проблем и повысить их продуктивность	консультации по вопросам работы с IT-инфраструктурой; устранение неисправностей и решение технических проблем.	чат-бот от Unisender, Gerabot

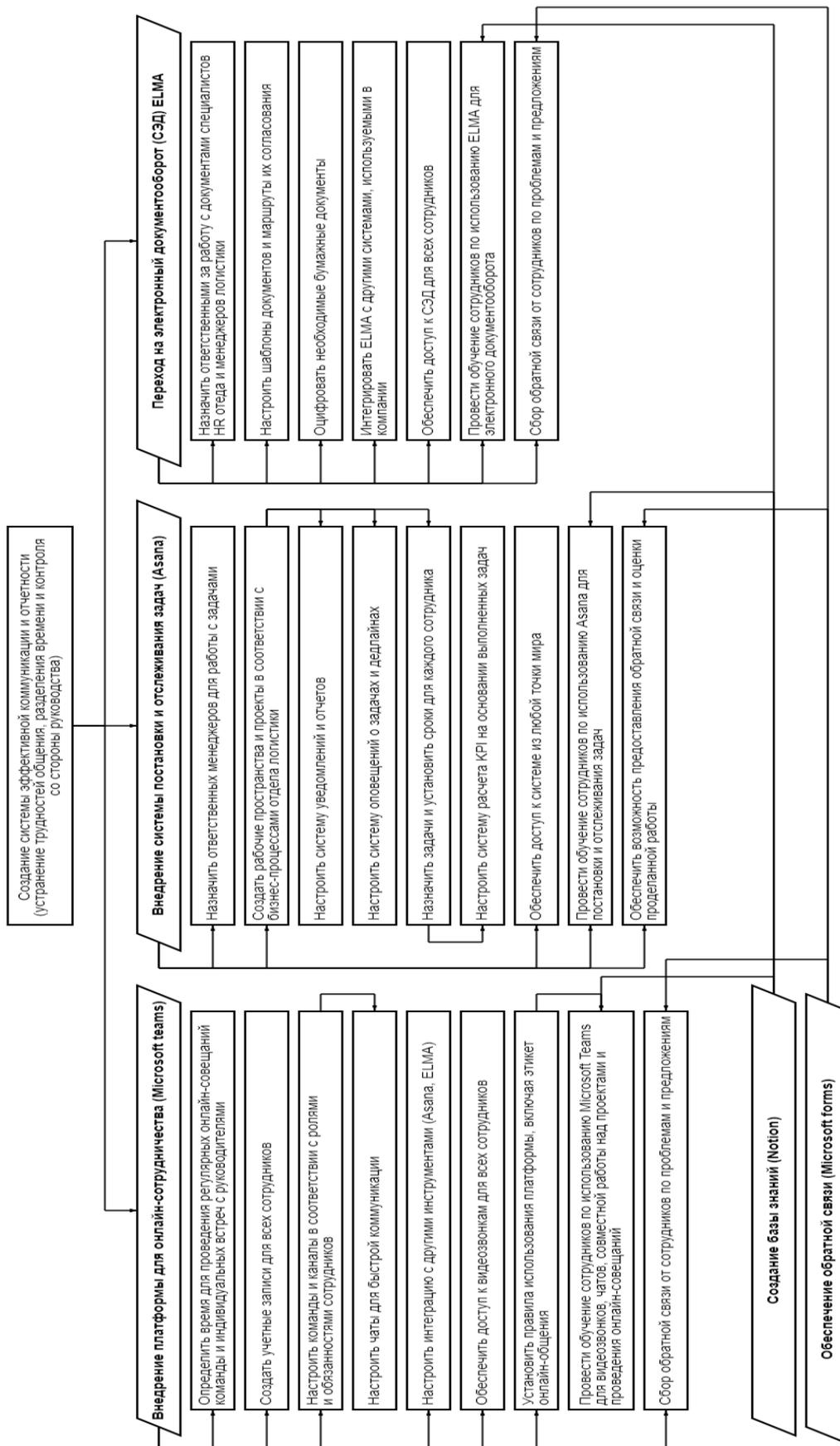


Рис. 1. Блок-схема мероприятий по созданию системы эффективной коммуникации

Разберем подробнее каждое мероприятие, подсчитаем затраты на их реализацию и рассмотрим на примере блок-схем процесс их внедрения.

Первый блок мероприятий по созданию системы эффективной коммуникации и отчетности начинается с внедрения платформы для онлайн-сотрудничества. На рынке представлено множество платформ для онлайн-сотрудничества, например: Zoom; Microsoft Teams; Google Meet; Cisco Webex; Slack, однако для команды из 40 человек, учитывая их потребности и задачи, наилучшим образом подходят следующие решения: Microsoft Teams, Zoom и Slack (рис. 1).

С учетом потребностей сотрудников и того, что на предприятии уже давно используют продукты экосистемы Microsoft, оптимальным выбором является Microsoft Teams. Эта платформа предоставляет комплексные возможности для видеозвонков, чатов, совместной работы над проектами и проведения регулярных онлайн-совещаний. Кроме того, интеграция с Microsoft Office 365 обеспечивает доступ к необходимым инструментам для работы и отчетности.

Описание функционала платформы Microsoft Teams:

1. Видеозвонки и чаты: Teams обеспечивает мгновенную связь между членами команды посредством видеозвонков и чатов. Это позволяет проводить оперативные совещания, обсуждать текущие задачи и решать возникающие вопросы в режиме реального времени.

2. Совместная работа над проектами: Teams интегрируется с другими продуктами Microsoft 365, такими как SharePoint и OneDrive, что позволяет легко делиться файлами, работать над документами совместно и отслеживать изменения.

3. Онлайн-совещания: Teams позволяет проводить онлайн-совещания с участием до 1000 человек. Функции записи, транскрибирования и опросов обеспечивают удобную фиксацию обсуждаемых тем и принятых решений.

4. Каналы: Teams позволяет создавать каналы для обсуждения различных тем, проектов или рабочих групп. Это позволяет членам команды легко находить необходимую информацию и общаться по интересующим их вопросам.

5. Безопасность: Microsoft Teams обеспечивает надежную защиту данных и соответствие требованиям безопасности, что делает его безопасным инструментом для онлайн-сотрудничества.

Внедрение платформы для онлайн-сотрудничества – это важный шаг для обеспечения постоянного контакта между сотрудниками и руководством. Видеозвонки, чаты и совместная работа над проектами способствуют повышению эффективности и устранению недопониманий. Регулярные онлайн-совещания и индивидуальные встречи помогут поддерживать высокую степень вовлеченности и контроля.

Стоимость лицензии Microsoft Teams E1 для одного пользователя составляет \$4 (Казахстан) в месяц. Для команды из 40 человек годовые расходы на лицензии составят \$1920 (170 тыс. руб.). Помимо этого, присутствует бесплатная версия Microsoft Teams которая обладает рядом ограничений по сравнению с платной версией. Из существенных ограничений можно выделить: аудио- и видеозвонки длительностью 60 минут; ограниченные возможности администри-

рования и безопасности; объем хранилища файлов до 10 ГБ на команду. Данные ограничения будут существенны для большей команды, однако для 40 сотрудников данных возможностей будет достаточно. Microsoft Teams также доступен и в подписке на Microsoft 365 бизнес, стоимостью 6\$ (Казахстан) в месяц для одного пользователя. Данная подписка помимо Teams также предоставляет доступ к таким облачным службам как: OneDrive, SharePoint, Exchange, Word, Excel, PowerPoint, Outlook и Forms, что немаловажно. По соотношению цены и количества полезных функций подписка Microsoft 365 бизнес является более выгодным вариантом.

Внедрение системы постановки и отслеживания задач позволяет четко отслеживать прогресс сотрудников, своевременно предоставлять обратную связь и мотивировать их с помощью системы поощрений. Это также способствует повышению прозрачности и ответственности.

В качестве оптимальной платформы для системы постановки и отслеживания задач для данной команды рекомендуется рассмотреть Asana.

Asana – это облачное решение, которое предлагает широкий спектр функций для управления задачами, проектами и командами.

Помимо простоты использования, гибкости и широкого функционала, как заявляют создатели, Asana интегрируется с другими инструментами, такими как Microsoft Teams, что позволяет оптимизировать рабочий процесс.

Функциональные возможности Asana:

1. Постановка задач:

- сотрудники могут создавать задачи, назначать их другим членам команды, устанавливать сроки выполнения и добавлять описание задачи;
- задачи можно категоризировать по проектам, приоритетам и исполнителям.

2. Отслеживание задач:

- сотрудники могут отслеживать статус выполнения задач в режиме реального времени;
- система отображает, кто над ними работает, и позволяет оставлять комментарии.

3. Контроль сроков:

- Asana позволяет отслеживать сроки выполнения задач и уведомлять сотрудников о приближающихся дедлайнах;
- функция "Напоминания" помогает не пропустить важные задачи.

4. Предоставление обратной связи:

- руководители могут предоставлять сотрудникам обратную связь по их работе над задачами, оставляя комментарии и оценивая их работу;
- система позволяет отслеживать прогресс каждого сотрудника в рамках проекта.

5. Оценка проделанной работы:

- Asana позволяет оценивать проделанную работу сотрудников по заданным KPI;

– система генерирует отчеты, которые помогают отслеживать эффективность работы команды;

6. Система поощрений:

– руководители могут мотивировать сотрудников, поощряя их за достижения KPI;

– система позволяет реализовать различные программы лояльности и стимулирования.

Ответственным за ведение задач, как и до внедрения удаленной формы занятости, станет менеджер отдела логистики.

Внедрение системы постановки и отслеживания задач: Стоимость лицензий Asana зависит от количества пользователей и функций. Базовый план: 139 руб./мес. за пользователя. 5560 руб./мес. для 40 человек, 66 720 руб. в год. Однако если разделить сотрудников логистики на 5 групп, по 9 человек, то можно воспользоваться бесплатной версией.

Переход на электронный документооборот (СЭД) становится жизненно необходимым инструментом для оптимизации работы с кадрами, сокращения бумажного документооборота и повышения эффективности работы.

В компании на данный момент уже используется система электронного документа оборота 1С Документооборот в рамках 1С Предприятие. Данная ВРМ является самой популярной на рынке, и она хорошо себя зарекомендовала. Однако она имеет ограниченные возможности интеграции с системами, не являющимися продуктами 1С.

Поэтому в рамках отдела логистики рекомендуется использовать платформу ELMA. ELMA – это более новая облачная платформа (ВРМ) ЭДО, которая является более гибкой и простой в использовании. Она хорошо подходит для малого и среднего бизнеса, а также для предприятий, которым нужна быстрая и простая автоматизация бизнес-процессов. В рамках документооборота ELMA предлагает широкий спектр функций:

1. Создание и хранение документов: ELMA позволяет создавать, редактировать, хранить и обмениваться электронными документами в различных форматах.

2. Согласование документов: ELMA обеспечивает маршрутизацию документов для согласования между различными сотрудниками.

3. Подписание документов: ELMA поддерживает электронную подпись (ЭП) с использованием различных средств ЭП, включая простые ЭП, квалифицированные ЭП и усиленные квалифицированные ЭП.

4. Контроль версий: ELMA позволяет отслеживать изменения, внесенные в документы, и восстанавливать предыдущие версии.

5. Интеграция с другими системами: ELMA может быть интегрирована с другими системами, используемыми в организации, например, с системами управления персоналом (HRM) или бухгалтерскими системами, и что не менее важно с сервисами Microsoft Teams.

Внедрение платформы ELMA для электронного документооборота в рамках дистанционной работы команды линейных сотрудников позволит сократить

бумажный документооборот, повысить эффективность работы с кадрами, улучшить контроль и доступ к документам, повысить безопасность, а также улучшить коммуникацию и взаимодействие между сотрудниками.

Ответственными за электронный документооборот станут HR-специалисты, и менеджеры логистики.

Переход на электронный документооборот: Лицензии ELMA Professional: 40 сотрудников * 1 500 руб./мес. = 60 000 руб./мес или 720 000 руб. в год. Бесплатная же версия ELMA Community Edition, она обладает достаточном функционалом для поставленных задач и отлично подойдет для теста работы дистанционной работы, она не ограничена в числе пользователей и в ней доступны такие функции ЭДО как: регистрация; маршрутизация; контроль исполнения; хранение и поиск документов. Для сравнения стоимость лицензии стандартной версии 1С: Документооборот КОРП, которая используется на предприятии на данный момент: от 48 500 рублей за 1 рабочее место.

Теперь рассмотрим общие затраты на проведение мероприятий по созданию системы эффективной коммуникации в таблице 2.

Таблица 2

Расходы на проведение мероприятий по созданию системы эффективной коммуникации

Платформа/ Система	Вариант	Количество пользователей	Стоимость в месяц	Стоимость в год	Существенные ограничения
Microsoft Teams	Подписка на Microsoft Бизнес	365	\$6/пользователь	\$2880 (255 тыс. ру.)	-
	Подписка (E1)	40	\$4/пользователь	\$1920 (170 тыс. руб.)	-
	Бесплатная	40	0	0	До 250 участников в команде 10 ГБ хранилища на команду 60-минутные групповые звонки 2-х недельная запись собраний Ограниченные интеграции с другими сервисами
Asana	Подписка (Базовый)	40	139 руб./пользователь	66 720 руб.	-
	Бесплатная	5 групп по 9 человек	0	0	До 10 пользователей, до 100 задач в проекте, до 80 МБ общего объема хранилища, ограниченные функции автоматизации, ограниченные интеграции
ELMA	Подписка (Professional)	40	1500 руб./пользователь	720 000 руб.	-
	Бесплатная (Community Edition)	40	0	0	До 1 000 документов в месяц, ограниченные функции BPM, ограниченная интеграция, отсутствие профессиональной поддержки, только базовые функции ЕСМ (включая СЭД).
Справочно: 1С:Документооборот КОРП	Приобретение копии	40	от 48 500 руб./рабочее место	От 1 940 000 руб. (единооразово)	-

Исходя из анализа рассмотренных технических решений и данных таблицы № 8, можно заключить, что ограничения бесплатных версий, выбранных средств, не являются существенными для перевода сотрудников на дистанционную форму занятости. Однако для дальнейшего развития форм занятости персонала на предприятии данные ограничения окажут сильное негативное влияние на эффективность труда.

В заключении стоит отметить, что четкая и слаженная коммуникация между сотрудниками и руководством позволит оптимизировать рабочие процессы, минимизировать недопонимания и повысить общую продуктивность. Эффективная система отчетности поможет сотрудникам грамотно распределять свое время, фокусироваться на приоритетных задачах и избегать прокрастинации, а прозрачная система отчетности обеспечит руководству четкое представление о ходе выполнения задач, позволит своевременно корректировать курс и принимать обоснованные решения.

Список источников

1. Амелин С.К. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Вестник науки. 2023. №6 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-upravleniya-personalom> (дата обращения: 20.03.2025).

2. Гишкаева Л.Л., Азиева Р.Х. РАСПРОСТРАНЕНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ОДНА ИЗ СПЕЦИФИК ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ // РППЭ. 2019. №11 (109). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rasprostranenie-nestandardnoy-zanyatosti-kak-odna-iz-spetsifik-postindustrialnoy-epohi> (дата обращения: 20.03.2025).

3. Занятость населения и ее регулирование: правовые, экономические, социальные аспекты, проблемы занятости / Васильева В.Н., Фофанова Н.П., Костюкевич Л.П. и др. М.: Мнемозина, 2005. 56 с.

4. Имомов В.А. ИЗМЕНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2021. №4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-rokazateley-rynka-truda-v-usloviyah-pandemii> (дата обращения: 20.03.2025).

5. Онищенко Н. Н. Современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий : Материалы Международной научно-практической конференции, Хабаровск, 30 апреля 2024 года. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2024. – 506 с. – ISBN 978-5-7389-3905-1.

© Н. Н. Онищенко, В. А. Кетов, 2025

УДК 347.77

ГЛАВА 7. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИК СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

Гордеев Фёдор Владимирович

студент

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов

Аннотация: в работе рассматриваются актуальные вопросы методик и стратегий управления интеллектуальной собственностью. Для оптимального описания данной проблематики исследуются исторический контекст института управления интеллектуальной собственностью, подходы и методы стратегического управления нематериальными активами предприятия. Отдельно внимание уделено стратегическому управлению на предприятии в контексте процессного подхода. Описаны способы защиты корпоративной интеллектуальной собственности, а также методики оценки эффективности стратегического управления интеллектуальной собственностью в компании.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, предприятие, управление, активы, патент, товарный знак, инновации.

ACTUAL PROBLEMS OF STRATEGIC INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT TECHNIQUES

Gordeev Fyodor Vladimirovich

Abstract: The paper discusses topical issues of intellectual property management techniques and strategies. For an optimal description of this issue, the historical context of the institute of intellectual property management, approaches and methods of strategic management of intangible assets of the enterprise are investigated. Special attention is paid to strategic management at the enterprise in the context of the process approach. It describes ways to protect corporate intellectual property, as well as methods for evaluating the effectiveness of strategic intellectual property management in a company.

Keywords: intellectual property, enterprise, management, assets, patent, trademark, innovation.

Управление интеллектуальной собственностью (ИС) в организациях является ключевой составляющей их стратегического управления и обеспечением конкурентоспособности на современных рынках знаний и технологий. Интеллектуальная собственность представляет собой совокупность прав, охраняющих нематериальные активы, такие как изобретения, произведения литературы и искусства, товарные знаки и промышленные образцы. Вопреки рассеянной природе интеллектуальных активов, остаётся необходимым систематизировать и упорядочить подходы к их управлению, что и стало основной целью данной

работы. Основными задачами данной работы являются: анализ исторических аспектов управления интеллектуальной собственностью, выявление современных методик и подходов к её систематизации, а также формулирование классификации методик управления ИС в организациях и рассмотрение способов охраны нематериальных активов [3, с. 11]. Методология данного исследования основывается на анализе существующих научных публикаций, законодательства, а также практического опыта организаций различных сфер деятельности.

Исторический контекст проблемы управления интеллектуальной собственностью

Феномен интеллектуальной собственности не является новым. Его корни уходят в древние времена, когда творческие личности начали стремиться к охране своих произведений и изобретений. С начала 18 века в Европе формируются первые законодательные акты, охватывающие аспекты авторского и патентного права, что стало предпосылкой для зарождения более сложных систем управления ИС. Процесс глобализации, начавшийся в XX веке, выдвинул на первый план значимость защиты интеллектуальной собственности как приоритетной задачи для стран, стремящихся к повышению уровня своей конкурентоспособности. Принятие международных соглашений, таких как Конвенция о создании Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), и ряд других документов способствовали унификации подходов к защите прав на интеллектуальную собственность. Исторически управление интеллектуальной собственностью начало развиваться с момента принятия первых международных соглашений и конвенций, таких как Конвенция о патентной кооперации (РСТ) в 1970 году и соглашение ТРИПС в рамках ВТО в 1994 году [5, с. 14–16]. Внедрение новых технологий, рост числа патентов и авторских прав в условиях быстро развивающейся экономики привели к необходимости формирования системных подходов к управлению интеллектуальными активами.

С 90-х годов XX века и до настоящего времени наблюдается активное развитие практики охраны и управления ИС. В связи с увеличением стоимости интеллектуальных активов и их значимостью для бизнеса, организации стали осознавать необходимость применения специализированных методик для защиты и оптимизации своих интеллектуальных прав. К началу XXI века наблюдается факт углубления интеграции ИС в бизнес-процессы организаций, что стало неотъемлемой частью их стратегии. Современные технологии, в частности, цифровизация и глобальная сеть Интернет, резко изменили ландшафт охраны интеллектуальных прав, что особым образом сказалось на развитии методик управления ИС.

Роль интеллектуальной собственности в экономике предприятий.

Интеллектуальная собственность (ИС) играет ключевую роль в экономике предприятий, оказывая значительное влияние на инновации, конкурентоспособность и экономический рост. В условиях глобализации и стремительного технологического прогресса защита интеллектуальной собственности становится всё более актуальной для бизнеса. Рассмотрим несколько аспектов влияния

ИС на экономику предприятий.

Во-первых, интеллектуальная собственность стимулирует инновации. Предприятия, обладающие патентами, товарными знаками или авторскими правами, получают конкурентное преимущество на рынке, так как могут защищать свои уникальные продукты и технологии от копирования. Это создает стимулы для инвестиций в научные исследования и разработки, что, в свою очередь, приводит к созданию новых товаров и услуг. Важность инноваций невозможно переоценить, так как они являются основным двигателем экономического роста и повышения уровня жизни [2, с. 33].

Во-вторых, защита интеллектуальной собственности способствует созданию благоприятной бизнес-среды. Компании, которые уверены в том, что их разработки и наработки защищены от несанкционированного использования, более склонны к риску и вложению средств в новые проекты. Это поддерживает динамичное развитие сектора услуг и высоких технологий. Предприятия, активно использующие систему ИС, могут легче привлекать инвестиции, так как инвесторы видят в них большой потенциал и меньшие риски.

Кроме того, интеллектуальная собственность способствует формированию брендов и укреплению их рыночной позиции. Сильный бренд, защищенный товарными знаками, вызывает доверие у потребителей, что позволяет компаниям устанавливать более высокие цены на свою продукцию и уменьшать ценовую эластичность спроса. Это приводит к увеличению выручки и повышению общей прибыльности бизнеса. Бренды также становятся важными активами в стратегии выхода на международные рынки, что открывает новые горизонты для роста и экспансии.

Однако важно отметить, что эффективное использование механизмов защиты интеллектуальной собственности требует не только понимания их значения, но и грамотного управления в этом направлении. Предприятия должны развивать свои внутренние процессы, связанные с охраной ИС, обучать сотрудников, формировать грамотные стратегии управления активами и проводить регулярные проверки эффективности использования ИС.

Подходы к стратегическому управлению интеллектуальной собственностью

Стратегическое управление интеллектуальной собственностью (ИС) является важнейшим аспектом для промышленных предприятий в условиях современной экономики, где инновации и уникальные идеи играют существенную роль в конкурентоспособности. Мы рассмотрим основные подходы к стратегическому управлению интеллектуальной собственностью, акцентируя внимание на их значении и потенциальном влиянии на деятельность промышленных организаций.

Во-первых, стоит отметить важность системного подхода к управлению ИС. Этот подход включает в себя формирование интегрированной стратегии, которая охватывает все аспекты создания, защиты и использования интеллектуальной собственности [6, с. 41–43]. Системный подход подразумевает рассмот-

рение ИС не как изолированного актива, а как элемента общей бизнес-стратегии предприятия, который влияет на его конкурентные преимущества. В этом контексте управление интеллектуальной собственностью становится неотъемлемой частью бизнес-процессов.

Во-вторых, важным является подход, основанный на анализе стоимости интеллектуальной собственности. Этот подход позволяет предприятиям более точно оценивать свои активы, связанные с ИС, и принимать обоснованные решения о патентовании, лицензировании и продаже технологий. Оценка стоимости ИС помогает определить, какие активы требуют дополнительной защиты и каких усилий требует управление ими, что в свою очередь может способствовать более эффективному распределению ресурсов [7, с. 54–55].

Третьим важным подходом можно считать подход, ориентированный на использование открытых инноваций. В рамках этого подхода предприятия активно участвуют в обмене знаниями и технологиями с внешними партнерами, что позволяет им ускорять процессы разработки новых продуктов и услуг. Открытые инновации также способствуют созданию сетей сотрудничества и взаимодействия, которые могут способствовать более быстрому коммерциализации идей.

Четвертым подходом является стратегическое партнерство и кооперация. Рассматривая ИС в контексте партнерств, компании могут совместно разрабатывать и патентовать новые технологии, а также использовать совместные лицензионные соглашения для выхода на новые рынки. Это позволяет не только снизить риски, связанные с инвестициями в научные исследования и разработки, но и усиливает позиции участников на рынке [9, с. 33–36].

Кроме того, не менее важным является подход, связанный с защитой и соблюдением прав на интеллектуальную собственность. Эффективная стратегия защиты ИС включает в себя как правовые механизмы (такие как патенты, авторские права, товарные знаки), так и организационные меры, чтобы избежать нарушений и обеспечить эффективное преследование прав.

Наконец, современный подход к управлению интеллектуальной собственностью предполагает использование цифровых технологий и аналитики данных. Современные информационные технологии предоставляют новые возможности для мониторинга состояния ИС, анализа рыночных тенденций и выявления потенциальных достижений в области ИС. Такие инструменты, как блокчейн и искусственный интеллект, могут улучшить процессы управления и защиты интеллектуальной собственности, обеспечивая более высокий уровень безопасности и прозрачности. Исходя из некоторой фундаментальности следующего - процессного подхода, представляется разумным разобрать его отдельно.

Процессный подход в стратегическом управлении интеллектуальной собственностью.

Процессный подход к управлению ИС позволяет более эффективно использовать существующие активы и оптимизировать потоки информации, что способствует повышению конкурентоспособности организации. В первую оче-

редь следует отметить, что процессный подход акцентирует внимание на взаимосвязях между различными этапами управления ИС. Эти этапы включают в себя создание, защиту, использование, оценку и коммерциализацию интеллектуальной собственности. Каждый из этих этапов требует глубокой аналитики и стратегического планирования, что позволяет эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды.

Создание интеллектуальной собственности включает в себя инновационные разработки, исследования и творческий процесс. На данном этапе важным аспектом является разработка системы стимулов для сотрудников и исследователей, которая бы поощряла инновационные идеи и поддержку культурной среды, способствующей креативности.

Защита интеллектуальной собственности, включая патентование, регистрацию товарных знаков и авторских прав, представляет собой следующий критически важный этап. Процессный подход подразумевает наличие четкой системы мониторинга и анализа юридических аспектов и рисков, связанных с защитой ИС. В этом контексте важно осуществлять оценку правового окружения и определять потенциальные угрозы для существующих активов.

На этапе использования ИС организации должны определять, как и в каких формах их активы могут быть коммерциализированы. Это может быть лицензирование, продажа или создание совместных предприятий. Здесь требуется интеграция с другими бизнес-процессами, такими как маркетинг и продажи, чтобы максимально эффективно использовать созданные активы. Именно на этом этапе выявляются возможности для создания добавленной стоимости и новых доходов. Оценка интеллектуальной собственности, вероятно, является одним из самых сложных и важных этапов стратегического управления.

Выработка методик для оценки стоимости ИС, а также понимание влияния на общую стоимость компании — это задачи, которые необходимо решать систематически [12, с. 14–21]. Предприятия могут использовать различные модели оценки, в зависимости от специфики своей деятельности и типа интеллекта собственности. Наконец, коммерциализация интеллектуальной собственности представляет собой завершение процесса управления, в котором активы превращаются в финансовый поток. Здесь важна интеграция информационных систем и маркетинговых стратегий, что позволяет вовремя реагировать на изменения спроса на рынке и принимать обоснованные решения о запуске новых продуктов или услуг.

Классификация методик управления интеллектуальной собственностью.

На основании проведенного анализа можно выделить несколько категорий методик управления интеллектуальной собственностью.

Первое направление — это правовые методики, включающие в себя регистрацию прав, лицензирование, правозащитные механизмы и судебные иски. Правовые методики позволяют организациям обеспечивать защиту своих интеллектуальных активов, предохраняя их от несанкционированного использования.

Второе направление – организационные методики, которые подразумевают создание структуры управления ИС внутри компании, проведение обучающих программ для сотрудников, а также установление процедур для сбора и систематизации данных об интеллектуальной собственности.

Третье направлением является мониторинг и оценка ИС. Эти методики прямо связаны с оценкой рынка и конкурентоспособности, что позволяет организации принимать обоснованные решения о дальнейшей эксплуатации своих интеллектуальных активов. Четвертое направление охватывает инновационные методики, направленные на создание и внедрение новых продуктов и услуг, основанных на интеллектуальной собственности. Это включает в себя новые подходы к исследованиям и разработкам, а также активное использование технологий блокчейн для защиты авторских прав и управления лицензиями [14, с. 17–19].

В рамках данной работы были выделены среди методических направлений были выделены пять самостоятельных методик управления интеллектуальной собственностью, каждая из которых предоставляет уникальные инструменты и подходы к эффективному администрированию интеллектуальных активов.

Инновационный методологический подход основан на концепции, в соответствии с которой интеллектуальная собственность играет ключевую роль в стимулировании и защите инновационных процессов в организации. Этот подход включает в себя разработку систем контроля за созданием новых идей и их коммерциализацией. Одним из примеров столь подхода является компания Apple, которая не только защищает свои патенты, но и активно работает над развитием новых технологий, инвестируя в собственные исследования и разработки.

Информационно-воспроизводственный подход подчеркивает важность информации как основного ресурса в процессе управления ИС. Этот подход подразумевает систематизацию и анализ информации о существующих патентах, авторских правах и товарных знаках. Хорошим примером является Google, который имеет обширную базу данных по патентам и активно использует их для оптимизации своих услуг и продления жизненного цикла продуктов.

Маркетинговый методологический подход акцентирует внимание на том, как интеллектуальная собственность влияет на маркетинг и стратегические инициативы компании. Это подразумевает использование ИС как маркетингового инструмента для повышения узнаваемости бренда и создания конкурентных преимуществ. Например, разработка уникального контента и его охрана помогают компаниям отличаться на переполненном рынке [16, с. 113–114].

Процессный подход заключается в том, что управление интеллектуальной собственностью рассматривается как часть более широкого бизнес-процесса. Этот подход включает в себя интеграцию управления ИС на всех уровнях организации. Применение процессного подхода наблюдается в компании IBM, где управление патентами организовано как часть общей стратегии исследования и разработки, что позволяет снижать риски и повышать качество инноваций.

Системный методологический подход акцентирует внимание на комплексном управлении всеми аспектами ИС с учетом внутренних и внешних факторов. Данный подход позволяет рассматривать ИС в контексте всего предприятия и его окружения. Например, в компании Microsoft осуществляется постоянный мониторинг изменения законодательства в области ИС, что позволяет сразу же адаптировать стратегии управления в зависимости от новых реалий.

Оценка и анализ реализации стратегического управления интеллектуальной собственностью.

Оценка и анализ стратегического управления интеллектуальной собственностью — это комплексный процесс, играющий ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития организаций. Интеллектуальная собственность (ИС) включает в себя патенты, товарные знаки, авторские права и коммерческие тайны, которые могут служить важным активом для бизнеса.

Первым этапом оценки стратегического управления ИС является анализ текущего состояния и оценка существующих активов компании, связанных с интеллектуальной собственностью. Это включает в себя как количественный, так и качественный анализ патентов, авторских прав и других форм ИС [15, с. 16–19]. Количественный анализ может включать в себя такие аспекты, как количество зарегистрированных патентов, их срок действия, а также вероятность коммерциализации этих активов. Качественный анализ фокусируется на оценке реальной ценности этих активов: насколько они защищают конкурентные преимущества компании, какова их уникальность и инновационность по сравнению с аналогичными предложениями на рынке.

Вторым важным шагом является проведение SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) в отношении ИС. Сильные стороны могут включать наличие уникальных технологий или сильных товарных знаков, а слабые стороны могут быть связаны с недостаточной защитой ИС или низкой осведомлённостью сотрудников о важности данных активов. Возможности могут состоять в расширении портфеля ИС через лицензирование или создание новых технологий, тогда как угрозы могут исходить как от конкурентов, так и от изменений в законодательстве.

Третьим аспектом является разработка стратегии управления ИС. Существуют различные подходы к управлению ИС, включая активное лицензирование, создание альянсов с другими компаниями, или, наоборот, сосредоточение на охране своих разработок от копирования. Компании должны выбирать ту стратегию, которая лучше всего соответствует их стратегическим целям и задачам, а также особенностям их рынка. Следующим важным шагом является мониторинг и оценка эффективности стратегии управления ИС. Это может включать в себя регулярные проверки патентного портфолио, анализ успешности коммерциализации технологий, а также оценку уровня осведомлённости сотрудников о политике ИС в компании. Важно иметь актуализированные метрики, которые помогут понять, насколько эффективно используются интеллекту-

альные активы, и вносят ли они вклад в общие цели компании [13, с. 45–47]. Интеграция управления интеллектуальной собственностью в общую стратегию компании является ключевым аспектом, который позволяет создать конкурентные преимущества и обеспечивает инновационное развитие. Ошибки в управлении ИС могут привести к значительным финансовым потерям, поэтому важно подходить к этому процессу системно, включая его в долгосрочное планирование и оперативное управление [11, с. 113–115]. Система показателей может быть структурирована в несколько ключевых категорий:

1. Финансовые показатели: Эти показатели позволяют оценить прямое экономическое влияние управления ИС на деятельность предприятия. Сюда входят доходы от лицензирования патентов, роялти от использования торговых марок и авторских прав, экономия затрат за счет оптимизации прав на ИС и другие финансовые метрики. Анализ роста выручки, связанного с использованием уникальных технологий или брендов, также может служить важным индикатором.

2. Показатели инновационной активности: важно учитывать, насколько эффективно предприятие разрабатывает и внедряет новые концепции и продукты. Такие показатели могут включать число зарегистрированных патентов и разработанных новых продуктов в определенный период, а также долю инновационной продукции в общем объеме продаж. Оценка эффективности научных исследований и разработок также будет основной частью этого блока [9, с. 62–68].

3. Правовые аспекты: Оценка охватов защиты ИС, количество нарушений прав на ИС, выигранные судебные дела и другие юридические метрики имеют важное значение. Они помогают понять, насколько хорошо предприятие защищает свои активы от внешних угроз и насколько эффективно реагирует на правовые вызовы.

4. Качество управления ИС: Этот пункт подразумевает оценку внутренних процессов управления ИС, таких как установка стратегий, процедура защиты и мониторинга ИС, эффективность команд, ответственных за управление ИС, и уровень их квалификации. Качество внутренних процессов можно оценить через опросы сотрудников, анализ текучести кадров в соответствующих подразделениях и систему обучения.

5. Репутационные показатели: Управление ИС тесно связано с репутацией компании на рынке. Оценка бренда, степень доверия потребителей, уровень осведомленности о товарных марках и других элементах ИС — все это важные аспекты, которые могут указывать на эффективность управления. Важным индикатором также может служить позиция предприятия в отношении отношения к соблюдению прав интеллектуальной собственности, как воспринятая клиентами и партнерами.

6. Уровень коммерциализации ИС: Показатели, относящиеся к тому, как эффективно предприятие превращает свои интеллектуальные активы в коммерчески успешные продукты или услуги [10, с. 101–107]. Здесь можно оценить

процент патентов, внедренных в продукции, долю новых продуктов в портфеле компании и степень привлечения внешних инвестиций на основе ИС.

Таким образом, система показателей оценивания эффективности управления интеллектуальной собственностью в предприятиях должна быть многомерной и адаптированной к конкретным условиям и целям деятельности компании. Это позволит глубже понять, как ИС влияет на общий успех компании, и выявить пути улучшения управления этим важным активом.

Защита интеллектуальной собственности как часть стратегического управления нематериальными активами на предприятии.

Защита интеллектуальных прав (ИП) является ключевым аспектом ведения инновационной деятельности на предприятиях, поскольку именно она обеспечивает сохраняемость конкурентных преимуществ и предотвращает несанкционированное использование результатов интеллектуального труда. В данном контексте важно рассмотреть специфику интеллектуальных прав, а также методы, применяемые для их защиты.

Во-первых, необходимо учитывать, что интеллектуальная собственность охватывает широкий спектр объектов, включая патенты, авторские права, товарные знаки, промышленные образцы и служебные открытия. Каждый из этих объектов обладает своими уникальными характеристиками и механизмами защиты. Например, патенты защищают изобретения и полезные модели, в то время как авторские права касаются литературных и художественных произведений, программного обеспечения и баз данных. Важно, что разные объекты ИП требуют различных стратегий защиты.

Во-вторых, одним из основных методов защиты интеллектуальной собственности на предприятии является регистрация соответствующих правовых актов. Регистрация патентов и товарных знаков в государственных органах позволяет легализовать право собственности на результаты интеллектуальной деятельности и минимизировать риски их неправомерного использования другими сторонами. Процесс регистрации, как правило, требует выполнения ряда формальностей, в том числе подачи заявок, проведения экспертиз и уплаты государственных пошлин [17, с. 28–31].

Третий аспект защиты ИП связан с созданием внутренней политики предприятия в отношении интеллектуальной собственности. Это может включать разработку нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок использования и охраны инновационных разработок, а также формирование культуры осознания значимости защиты ИП среди сотрудников. Обучение и информирование сотрудников о важности интеллектуальной собственности способствует созданию среды, в которой инновационные идеи берутся под защиту ещё на этапе их генерации. Кроме того, методами защиты ИП являются ведение мониторинга за использованием своих объектов, а также противодействие нарушениям со стороны третьих лиц. Антипиратские мероприятия и юридические действия по защите прав могут включать подачу исков в суды, взаимодействие с правоохранительными органами и реализацию медиационных процедур.

Среди менее формальных, но не менее важных способов защиты интеллектуальной собственности можно выделить использование конфиденциальных соглашений и договоров. Эти соглашения обеспечивают правовую безопасность на этапе сотрудничества с партнёрами и разработчиками, а также помогают сохранить в секрете коммерчески чувствительную информацию и не допускают её несанкционированного распространения.

Наконец, следует упомянуть о международном аспекте защиты ИП, особенно если предприятие ведет бизнес за пределами своей страны. Участие в международных конвенциях и соглашениях (например, в Парижской конвенции по охране промышленной собственности, Бернской конвенции о защите литературных и художественных произведений) позволяет значительно расширить горизонты защиты своих прав на международной арене. Защита интеллектуальных прав в процессе инновационной деятельности на предприятиях включает в себя комплексный подход, который сочетает в себе правовые, организационные и стратегические методы. Только при условии системной работы в этой области предприятие сможет эффективно защищать свои права и сохранять конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, управление интеллектуальной собственностью в организации является комплексным процессом, который требует внимательного подхода и систематизации. Безусловно, современная бизнес-среда требует от малых и крупных компаний активного использования различных методик и подходов, направленных на защиту и эффективность эксплуатации своих интеллектуальных активов. Для магистрантов юридических факультетов и практикующих специалистов создание системы управления ИС представляет собой не только теоретическую, но и практическую задачу, требующую внимательного анализа и постоянного совершенствования. Стратегическое управление интеллектуальной собственностью, в частности, в контексте процессного подхода представляет собой комплексный и динамичный процесс, который требует от организации способности к быстрой адаптации и интеграции различных бизнес-процессов. Эффективное управление ИС не только поможет в защите созданных активов, но и откроет новые горизонты для инновационного развития и увеличения доли рынка, что будет способствовать устойчивому росту и долгосрочной конкурентоспособности в современных условиях бизнеса.

Можно утверждать, что успешное управление интеллектуальной собственностью в организации требует применения комплексного подхода, включающего в себя сочетание различных методик. Каждая из выделенных методик предлагает уникальные инструменты для оптимизации процессов и повышения конкурентоспособности.

Инновационный и маркетинговый подходы позволяют активно развивать и защищать интеллектуальные активы, в то время как процессный и системный подходы обеспечивают интеграцию ИС в стратегию всего предприятия. Совокупность современных методик управления ИС служит основой для формирования эффективной стратегии, позволяющей организациям не только защищать

свои права, но и создавать дополнительные преимущества на рынке. Оценка и анализ стратегического управления интеллектуальной собственностью, в свою очередь, должны носить комплексный, стратегический характер. Это не просто охрана активов, но и проактивное использование интеллектуальной собственности как инструмента для достижения бизнес-целей, необходимое для адаптации в условиях быстро меняющегося рынка и технологической среды.

В условиях стремительного развития технологий особенно важно, чтобы организации осознавали значимость интеллектуальных активов и внедряли подходящие методики для их управления. Только таким образом возможно достичь устойчивого роста и успешной работы в конкурентной среде. Осуществление дальнейших исследований в области управления интеллектуальной собственностью позволит углубить понимание данной проблематики и разработать более эффективные методологии для организаций, оперирующих в постоянно меняющемся экономическом климате.

Список источников

1. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : ГК РФ : Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 октября 1994 года] : [с изменениями и дополнениями на 1 июня 2019]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2019). – Режим доступа: КонсультантПлюс. Законодательство. ВерсияПроф (ННГАСУ). – Текст: электронный
2. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» ПБУ 14/2000: приказ Минфина России от 16.10.2000 № 91н. (в ред. от 18.09.2006 № 115н).
3. Bloom Christopher A. Does the target's brainpower provide a competitive edge? UMI, Inc.; ABI/INFORM Investment Dealers Digest, 1994; Mergers & Acquisitions, January/February, 1994.
4. DeSouza Glenn. Royalty methods for intellectual property. ABI/INFORM National Association of Business Economists, 1997.
5. Territories of advanced economic development as the most favorable environment for the development of a modern man / A. V. Bogoviz, A. N. Alekseev, E. V. Kletskova [et al.] // Quality - Access to Success. - 2018. - Vol. 19, No. S2. –
6. Tran Bao IP law aspects in strategic planning. ABI/INFORM Euromoney Ltd. 1995, Managing Intellectual Property, March, 1995.
7. Багриновский К. А., Бендииков М. А., Фролов И. Э, Хрусталева Е. Ю. Наукоемкий сектор экономики России. - М.: ЦЭМИ РАН, 2001.
8. Байгулов Р. М. Развитие интеллектуальной собственности в условиях рынка. — Ульяновск: УлГ-ТУ, 2006.
9. Блинец И. Проблемы формирования оптимальной системы управления инновационным развитием страны // ИС. Промышленная собственность. — 2006. — № 11.

10. Бовин А. А., Чередникова Л. Е. Интеллектуальная собственность: экономический аспект: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, Новосибирск, НГА-ЭиУ, 2001.

11. Госьков, Е. С. Роль института интеллектуальной собственности в управлении организацией на современном этапе / Е. С. Госьков // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. - 2023. - № 17. - 3. Гумерова, Г. И. Управление интеллектуальной собственностью / Г. И. Гумерова, Э. Ш. Шаймиева. - 4-е издание, дополненное. - Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство ЮРАЙТ", 2021.

12. Карпова Н. Интеллектуальная собственность: важность ее оценки и учета // Финансист. — 1997. — № 12. —

13. Кузнецов Б. Л. Синергетический менеджмент в машиностроении. — Набережные Челны: Изд-во Камского государственного политехнического института, 2003.

14. Логачев В., Жернов Е. «Интеллектуальный капитал» с позиций трудовой теории стоимости // Экономист. — 2006. — № 9.

15. Логинов, М. Г. Управление интеллектуальной собственностью / М. Г. Логинов, Н. В. Куркина // Вестник Академии управления и производства. -2023. - № 3.

16. Саенко, И. И. Комбинированный подход в управлении трудовым потенциалом и его эффективности по средствам мотивации / И. И. Саенко, Г. О. Искандарян // Вестник Академии знаний. - 2021. - № 43(2).

17. Саенко, И. И. Методы оценки эффективности системы управления / И. И. Саенко, Т. Ю. Черепухин // Вестник Академии знаний. - 2023. – N 3(56).

УДК 330

ГЛАВА 8. ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНЫХ КРИТЕРИЕВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЕКТОРА

Борисова Елена Григорьевна

к.э.н., доцент, доцент
МГИМО Университет МИД России

Аннотация: Исследование посвящено изучению вопроса определения критериев малого бизнеса в отдельных странах мира и выявлению причин несопоставимости данных о состоянии и развитии сектора между отдельными странами. В работе проанализированы статистические показатели, характеризующие современное состояние малого бизнеса в России, **Ключевые слова:** малый бизнес, предпринимательство, критерии малого предприятия, численность работников, предельное значение дохода, величина активов предприятия

THE SPECIFICS OF NATIONAL CRITERIA FOR DETERMINING SMALL BUSINESSES AND THEIR IMPACT ON THE INTERNATIONAL COMPARATIVE ANALYSIS OF SECTOR INDICATORS

Borisova Elena Grigorevna

Abstract: The study is devoted to the study of the issue of determining the criteria of small business in individual countries of the world and identifying the reasons for the disparity of data on the state and development of the sector between individual countries. The paper analyzes statistical indicators characterizing the current state of small business in Russia.

Key words: small business, entrepreneurship, criteria of a small enterprise, number of employees, income limit, value of assets of the enterprise

Взгляды современных экономистов останавливаются на том, что развитие малого и среднего предпринимательства (МСП) оказывает исключительно положительное влияние как на национальную экономику, так и на социальную стабильность в обществе. Основными задачами сектора малого бизнеса являются:

➤ удовлетворение потребностей домашних хозяйств в широком круге потребительских товаров и услуг, которые часто по своей природе являются нишевыми;

- повышение конкуренции на потребительском рынке и связанное с этим, повышение качества и ассортимента предлагаемых товаров и услуг;
- стимулирование создания новых и разнообразных по своей специфике рабочих мест;
- развитие отдельных регионов страны и повышение их привлекательности для граждан.

Все более ускоряющиеся перемены в обществе потребления актуализируют значимость развития малых предприятий, поскольку именно они наиболее эффективно и гибко способны подстраиваться под быстроменяющиеся потребительские запросы домашних хозяйств, активно апробируют различные модели управления бизнесом, во многих странах являются драйверами развития экономики. Как отмечается в докладе заместителя министра экономического развития России Илюшниковой Т. «За последние шесть лет валовая добавленная стоимость, создаваемая МСП, выросла более чем на 80%. Несмотря на внешние вызовы в виде пандемии, беспрецедентного санкционного давления, доля МСП в ВВП также стабильно растет. Это говорит об устойчивости предпринимательского сектора, о возможности оперативно реагировать на изменения.» [1]

Все отмеченное выше объясняет существующую практически во всех странах, где МСП занимает значимые позиции в экономике, его государственную поддержку. Россия также не является в этом исключением. В вопросах определения объемов и направлений поддержки органы государственной власти опираются на официальные статистические данные, которые характеризуют состояние сектора на текущий момент времени и показатели, оценивающие динамику его развития. Помимо этого, в расчет берутся результаты сравнительного анализа статистических показателей состояния и развития малого бизнеса своей страны и тех стран, в которых он достаточно развит и оказывает на экономику заметное влияние. К странам, в которых малое предпринимательство считается высоко развитым можно отнести, например, европейские страны, которые по показателю «доля малого и среднего бизнеса в ВВП страны» весьма схожи. Например, в Великобритании Швеции, Германии доля сектора варьируется от 51% до 59%, в Финляндии, Норвегии, Нидерландах – превышает 60%, в Италии процент участия малого бизнеса в национальной экономике самый высокий – 68%. [2] Высокая конкурентная среда и антимонопольное законодательство Китая привели к тому, что доля МСП в общем ВВП достигает порядка 60% [3].

Для сравнения доли МСП в ВВП России на рис. 1 представлены статистические показатели за 2018-2023 гг. Данные за 2024 год в период проводимого исследования недоступны, поскольку Росстат публикует информацию о вкладе МСП в ВВП с запозданием в один год после года отчетного, что объясняется прежде всего трудоемкостью обработки обширного массива статистической информации.

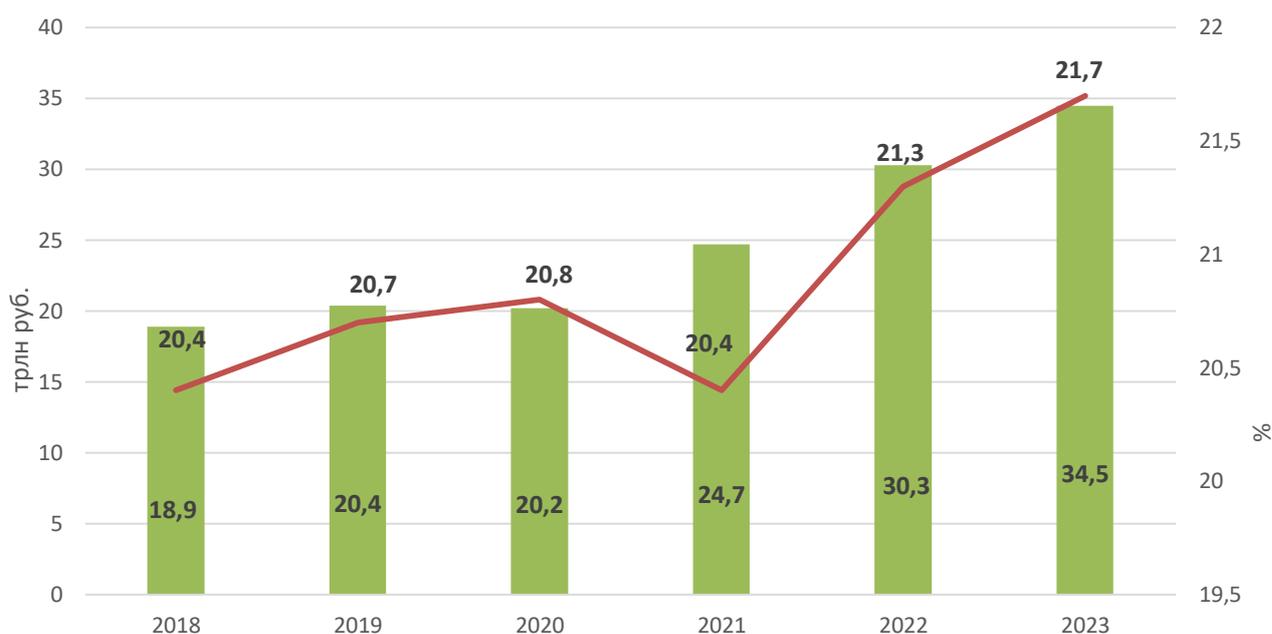


Рис. 1. Вклад малого и среднего предпринимательства в ВВП России за 2018-2023 годы

Источники: составлено автором по данным [1]

Как видно из рис. 1 доля МСП в ВВП России имеет тенденцию к росту. В целом за период 2018-2023 гг. доля сектора увеличилась на 1,3 пункта и достигла в 2023 году 21,7%. Исключением являлся только 2021 год (снижение показателя на 0,4 пункта). Данная ситуация объясняется сложной эпидемиологической обстановкой в стране, наличием множества ограничений как на производителей товаров и услуг, так и на их потребителей.

В стоимостном выражении валовая добавленная стоимость сектора в текущих ценах также росла, за исключением 2020 года (снижение на 0,2 трлн руб. по отношению к 2019 году). В целом за период стоимость выросла на 15,6 трлн руб. (среднегодовой абсолютный прирост 3,12 трлн руб.) или 82,5% (среднегодовой темп прироста 12,8%).

Сложившаяся ситуация свидетельствует о доминирующем росте сектора МСП страны по отношению к общеэкономическому росту. Так за исследуемый период ВВП России в текущих ценах увеличился на 76,5 трлн руб. (среднегодовой абсолютный прирост 13,5 трлн руб.) или на 64,5% (среднегодовой темп прироста 10,5%) (рассчитано автором по [4] [5]).

Обращаясь к вопросу о том, насколько корректно проводить сопоставление статистических показателей, характеризующих состояние малого и среднего бизнеса в отдельных странах, а также его вклад в национальные макроэкономические показатели, целесообразно коснуться вопросов установления критериев предприятия, которое может считаться малым или средним.

Официальной датой появления в России малого предпринимательства считается 18 июля 1991 года, когда Постановлением Правительства Российской Федерации № 446 были утверждены критерии отнесения предприятий к катего-

рии малых, а также озвучены общие условия и правила их функционирования. Нужно добавить, что категории «среднее предприятие» тогда в России не существовало, в статистической практике оно появилось позднее, когда в 2007 году был принят Федеральный Закон № 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (от 24.07.2007). Согласно Федеральному Закону № 209-ФЗ, введившему новые критерии для определения «малого предприятия» и впервые введенному понятию «среднее предприятие» принципы и критерии статистического исследования сектора малого и среднего предпринимательства значительно изменились.

Так, применявшиеся до этого критерии отнесения к малым предприятиям относились к численности сотрудников и были дифференцированы по экономическим отраслям. С 2008 года отраслевые особенности учитываться перестали, что коренным образом отразилось на статистических показателях сектора в сторону их увеличения (за счет включения дополнительных сегментов бизнеса) и, конечно, в динамике характеризующих его показателей появилась проблема несопоставимости [6]. В соответствии с Федеральным Законом № 209-ФЗ, который действует в Российской Федерации и в настоящее время, одним из условий, отнесения предприятия к субъектам малого и среднего предпринимательства является среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год.

Малыми считаются те предприятия, среднесписочная численность работников которых не превышает 100 человек. Предприятия с численностью сотрудников не превышающих 15 человек считаются микропредприятиями и они также относятся к категории малых.

Категория «среднее предприятие», как отмечалось ранее, в российскую практику учета была введена впервые и границы среднесписочной численности работников для среднего предприятия были определены от 101 до 250 человек [7]. Нужно отметить, что по данной категории предприятий в критерии среднесписочной численности работников имеются исключения. Например, предприятия, которые имеют основной вид предпринимательской деятельности в сфере легкой промышленности (Раздел С «Обрабатывающие производства» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности): «Производство текстильных изделий», «Производство одежды», «Производство кожи и изделий из кожи». Исключение допускается, если доля доходов юридического лица от осуществления этих видов деятельности по итогам предыдущего календарного года составляет не менее 70% в общей сумме его доходов. Предприятия, которые осуществляют в качестве основного вида деятельности предпринимательскую деятельность в сфере общественного питания (Раздел I «Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности): «Деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков» ограничены в значение среднесписочной численности работников 1500 чел.

Важно подчеркнуть, что для определения малого предприятия критерий

«численность работников» применяется практически во всех странах и значения, установленные по нему в отдельных странах, также часто совпадают.

Помимо среднесписочной численности работников, используемой для определения категории МСП, в законодательстве России существует и стоимостной критерий «доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год» (до 2016 г. в качестве стоимостного критерия использовалась выручка от реализации товаров (работ, услуг) за предшествующий календарный год без учета налога на добавленную стоимость). Предельные значения дохода устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации для каждой категории субъектов МСП. На текущий момент предельное значение дохода для микропредприятий составляет 120 млн руб., для малых – 800 млн руб., для средних – 2 млрд руб. [8]

Переходя к статистической практике стран Европейского Союза (ЕС), отметим, что базируется на рекомендации Комиссии ЕС от 06.05.2003 года [9], в которой определены основные критерии и условия отнесения предприятий к сектору малого и среднего бизнеса. В документе заявляется, что, следуя логике единого рынка без внутренних границ для оказания справедливой помощи микро, малым и средним предприятиям необходимо использование единых для всех стран ЕС критериев, что будет способствовать снижению рисков на искажение в конкуренции.

Согласно Рекомендации, хотя критерий «численности персонала» и признается при определении статуса предприятия основным, но в качестве дополнительного рекомендуется использовать и финансовый критерий «годовой оборот». В категорию МСП попадают предприятия, численность работников которых не превышает 250 человек. Аналогично российской методологии предприятия сектора делятся на микро, малые и средние. Для каждой группы предприятий утверждаются собственные лимиты как по численности сотрудников за предыдущий отчетный период, так и сумме годового оборота. Так, для категории микропредприятий лимит численности сотрудников – 10 чел., сумма годового оборота (или общая сумма активов) – 2 млн евро.; для малых предприятий лимит численности сотрудников – 50 чел., сумма годового оборота (или общая сумма активов) – 10 млн евро.; для средних предприятий лимит численности сотрудников – 250 чел., сумма годового оборота 50 млн евро, а также годовой баланс не более 43 млн евро. [9]

Отдельные европейские страны применяют свои правила и критерии отнесения предприятий к малому бизнесу. Например, в Швеции категория «среднее предприятие» отсутствует, а к малым относят предприятия, численность сотрудников которых не превышает 50 человек. В Норвегии критерий «численности работников» является единственным при определении размера предприятия и при этом малым предприятие считается при численности работников до 19 человек, средним – от 20 до 100 человек [10].

В статистической практике Китая разделение предприятий на крупные, средние и малые основывается на следующих критериях: численность сотруд-

ников, объем выручки и активов, вид экономической отрасли.

Например, в «Сельском и лесном хозяйстве, животноводстве и рыболовстве» выручка для сектора МСП лимитируется 200 млн юаней. При этом для микропредприятий выручка менее 500 тыс. юаней; малых – от 500 тыс. до 5 млн юаней; средних – от 5 млн юаней. В «Оптовой торговле» численность сотрудников менее 200 чел. или выручка менее 400 млн юаней. Микропредприятия: менее чем 5 сотрудников и выручка менее 10 млн юаней; малые – от 5 сотрудников и выручка от 10 млн юаней; средние: 20 и более сотрудников и выручка 50 млн юаней и выше. В «Розничной торговле» численность сотрудников менее 300 чел. или выручка менее 200 млн юаней. Микропредприятия: менее чем 10 сотрудников или выручка менее 1 млн юаней; малые: от 10 сотрудников и более и выручка 1 млн юаней и выше; средние: 50 и более сотрудников и выручка 5 млн юаней и выше. [3]

Распределение предприятий по размерам в промышленности основывается на лимитировании ряда специфических натуральных отраслевых показателей, которые характеризуют результаты их производственной деятельности. Например, в промышленности черных и цветных металлов, легкой промышленности и др. в основном речь идет о годовой производственной мощности (в килотоннах), в лесной, механической, электронной, атомной, авиационной промышленности и др. о первоначальной стоимости основных производственных фондов (тыс. юаней) [11]. Помимо этого, существует Классификация крупных, средних непромышленных строительных проектов (например, строительные проекты в сфере сельского и лесного хозяйства, охраны водных ресурсов и производства продуктов из водных биоресурсов; культура и образование, гигиена, метрология и научные исследования и др.) в которой по отдельным группам вводятся индивидуальные параметры для определения размеров предприятий. Ряд промышленных (или непромышленных) строительных проектов не относятся к крупным и средним, несмотря на их масштабы (например, туристические отели, рестораны, торговые здания, музеи, а также научно-образовательные центры, построенные с привлечением иностранного или местного капитала в различных формах) [12].

Подход к определению критериев для сектора МСП в США также имеет свои особенности и является весьма многообразным. Определением критериев отнесения предприятия к категории малых в стране занимается Администрация по делам малого бизнеса (Small Business Administration (SBA)), федеральное агентство, всецело занимающееся малым бизнесом, предоставляющее ему консультации, капитал и оказывающее предпринимателям услуги по вопросам создания и развития бизнеса. Так, согласно Таблице стандартов размера малого бизнеса США («Table of Small Business Size Standards») [13], в стране используются два критерия: «среднегодовая занятость» и «среднегодовые доходы», предельные значения по критериям весьма существенно отличаются и зависят они от сектора экономики, к которой принадлежит предприятие. Например, в Секторе 21 «Добыча полезных ископаемых, разработка карьеров и добыча нефти и газа», в подсекторе 2112

«Подземная добыча каменного угля» предельная численность работников составляет 1500 человек, а в подсекторе 3111 «Бурение нефтяных и газовых скважин» – 1000 человек. В Секторах 31-33 «Промышленность», в подсекторе 1613 «Приготовление и переработка мясных субпродуктов» - 750 чел., в подсекторе 2110 «Целлюлозные заводы» - 750 чел. Значения показателя в секторе 42 «Оптовая торговля» в некоторых подсекторах, например, в подсекторе 3210 «Оптовая торговля мебелью», 3740 «Оптовая торговля холодильным оборудованием и расходными материалами» установлено в размере 100 человек и проч. Подытоживая информацию по критерию «среднегодовая численность работников», можно отметить, что его предельные значения по отраслям варьируются от 100 до 1500 чел. [13]

Нужно отметить, что критерий «среднегодовая численности работников» установлен не на все отрасли экономики. Во многих отраслях используется критерий «среднегодовой доход», предельные значения которого также весьма неоднородны и зависят от конкретной отрасли. Например, в Секторе 11 «Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и охота», в подсекторе 1110 «Выращивание сои» лимит дохода установлен в размере 2,0 млн долл., а в подсекторе 1930 «Выращивание сахарного тростника» - 4,5 млн. В Секторе 23 «Строительство», в подсекторе 6118 «Ремонтники жилых помещений» - 39,5 млн долл. В Секторах 44-45 «Розничная торговля», в подсекторе 2110 «Мебельные Магазины» - 22,0 млн. В секторе 52 «Финансы и страхование», в подсекторе 2110 используется критерий «стоимость активов», значение которого ограничено 750 млн долл. и проч. Подытоживая информацию по критерию «среднегодовой доход», можно отметить, что его предельные значения по отраслям варьируются от 2,0 до 41,5 млн долл. [13]

Здесь можно отметить, что по данным американской статистики более 90% всех предприятий страны относятся к малым и, конечно же, эти данные никак не могут сравниваться с аналогичными показателями стран Европы и России ввиду сильно отличающихся критериев, используемых для определения малого предприятия.

Размер предприятия в Японии также, как и в США, Китае и некоторых других странах определяется в зависимости от отрасли экономической деятельности. Так, постановлением Правительства страны установлено, что компании малого бизнеса на рынке производства имеют численность работников до 300 человек, в оптовой и розничной торговле – до 100 человек, в сфере услуг – до 50 человек. Кроме критерия «численность работников» в стране применяется и стоимостной показатель «величина капитала», значения которого также имеют отраслевую зависимость. Например, для сферы производства применяется ограничение в 300 млн иен, для розничной торговли и сферы услуг – 50 млн, для оптовой торговли – 100 млн иен. [14]

В практике Казахстана при определении категории субъекта частного предпринимательства используются также два критерия: «среднегодовая численность работников» и «среднегодовой доход». Субъектами малого предпри-

нимательства являются индивидуальные предприниматели без образования юридического лица и юридические лица, осуществляющие предпринимательство, со среднегодовой численностью сотрудников не более 100 человек и среднегодовым доходом не свыше трехсоттысячекратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года. Микропредприятия ограничиваются среднегодовой численностью сотрудников 15 человек или среднегодовым доходом не свыше тридцатитысячекратного месячного расчетного показателя. [15] Месячный расчетный показатель Республики Казахстан в 2025 году составил 3932 тенге (приблизительно 630 руб. или 7,6 долл. США). [16]

Подводя итог изложенному выше, можно отметить, что на сегодняшний день самым универсальным абсолютным показателем в области определения размера бизнеса является показатель «численность работников», его применяют практически все страны мира. Значения по данному критерию без проблем можно использовать для международного сравнительного анализа показателей сектора МСП. Следует только подчеркнуть, что, во-первых, предельные значения критерия по странам имеют разные значения; во-вторых, отдельные страны имеют свои особенности в определении численности работников по отраслям экономики, что, несомненно приводит к искажениям в международных сопоставлениях. Наиболее близко, на наш взгляд, выглядит российская и европейская методологии. Так, предельное значение численности работников, используемое для определения среднего предприятия в странах ЕС, совпадает с российским - до 250 человек. Однако, в методологии определения микро и малых предприятий имеются различия. Таким образом, согласно критерию численности работников (если не принимать в расчет стоимостные критерии), сопоставлять сектор МСП в целом возможно, но по отдельным категориям предприятий нет.

Большие сложности возникают при сопоставлении стоимостных показателей, заложенных в практику определения категории предприятия, наряду с показателем «численность работников». Наиболее часто встречающимися в мировой практике сегодня являются, как было описано выше: «предельное значение дохода» (например, Россия и Казахстан), «предельное значение оборота» (например, страны ЕС) и «предельное значение капитала» (например, в отдельных отраслях экономики в США).

Рассуждая, например, о проблемах международного сопоставления стоимостного критерия «предельное значение дохода» нужно остановиться, во-первых, на том, что данный показатель в каждой стране оценивается в своей национальной валюте; во-вторых, предельные значения данного показателя (в пересчете в одну и ту же валюту) по странам существенно отличаются; в-третьих, методология расчета самого показателя также не единообразна. Например, в отличие от российской практики, согласно которой доход учитывается за предшествующий календарный год, в Казахстане он определяется по средней арифметической простой за последние три года. [15] Если же рассчитать предельное значение дохода для определения малого предприятия, в одной

и той же валюте, например, в рублях (по официальному курсу ЦБ России за 15.04.2025) то величина показателя в Казахстане составит 189 млн руб. (в России 800 млн руб.).

Более того, нужно отметить, что показатель «значение дохода», как и другие стоимостные показатели, в отличие от показателя «численности работников» используется не всеми странами. Например, в Норвегии, в Белоруссии, для определения малого бизнеса используется только один показатель – число работников.

Возвращаясь к теме использования в современной практике определения категории МСП критериях, необходимо затронуть вопрос об имеющихся ограничениях, которые устанавливаются на структуру собственности бизнеса. Использование этого критерия позволяет исключить из субъектов малого и среднего предпринимательства несамостоятельные и зависимые субъекты (дочерние компании, ассоциированные или государственные предприятия). Также использование этого критерия дает возможность объективнее оценивать экономический потенциал и возможности предприятия, что важно при решении вопроса оказания субъектам МСП государственной поддержки. Данный критерий также имеет в различных странах свои национальные особенности.

При определении субъекта МСП в России применяются следующие ограничения:

➤ суммарная доля участия или голосующие акции Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, благотворительных и иных фондов, общественных или религиозных объединений в уставном капитале ООО или АО, складочном капитале хозяйственного товарищества – 25%;

➤ суммарная доля участия или голосующие акции уставном капитале ООО или АО, складочном капитале хозяйственного товарищества иностранных лиц (физических или юридических), не являющихся субъектами МСП – 49%.

Однако, по данному критерию введены некоторые ограничения (например, для инновационного и высокотехнологичного сектора экономики, участников проекта «Сколково» и др.). [7]

В ЕС также существует ограничение на долю в инвестировании малого бизнеса сторонними участниками – 25%. В некоторых случаях, например, в целях стимулирования развития сельских территорий, предприятия считаются автономными, даже если 25 и более процентов их акций принадлежат сторонним инвесторам, положительно влияющим на развитие малого предприятия. [9]

Подводя итог вышеизложенному хотелось бы отметить, что, анализируя развитие малого и среднего предпринимательства в отдельной стране, оценивая его вклад в национальные макроэкономические показатели и опираясь при этом на сравнение национальных показателей с аналогичными показателями в других странах, следует иметь в виду, что неуниверсальная методология в определении категории малого и среднего предпринимательства в отдельных странах приводит к некорректному сопоставлению данных и ошибочным выводам.

Список источников

1. Вклад МСП в экономику России превысил 34,5 трлн рублей | Министерство экономического развития Российской Федерации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.economy.gov.ru/material/news/vklad_msp_v_ekonomiku_rossii_prevysi_1_345_trln_rublej.html (11.04.2025)
2. Борисова Е.Г. Анализ влияния малого и среднего бизнеса на российскую экономику / Е.Г.Борисова // Экономика и предпринимательство. – 2019. – №2. – С. 679-682.
3. РАСПП: Малый и средний бизнес в Китае | РАСПП: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://raspp.ru/business_news/Malyu-i-sredniy-biznes-v-Kitaye/?ysclid=lexxvsjswf994046916 (14.04.2025)
4. Российский статистический ежегодник. 2024: Стат.сб./Росстат. – М., 2024 – 630 с.
5. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат.сб./Росстат. - М., 2020 – 700 с.
6. Борисова Е.Г. Анализ последствий и перспектив посткризисного развития малого бизнеса в России / Е.Г. Борисова [Текст] // Роль и значение учетно-статистической информации в экономическом анализе: сб. науч. статей / под ред. Н.Е. Григорук, О.Б. Лихачева; Моск. гос. ин-т международ. отношений (ун-т) МИД России, каф. учета, статистики и аудита. – М.: МГИМО-Университет, 2012. - С. 94-106.
7. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция) \ КонсультантПлюс: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (13.04.2025)
8. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства": [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196415/#dst100005 (12.04.2025)
9. Commission recommendation of 6 May 2003. Concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2003/361/oj/eng/pdf> (11.04.2025)
10. Tall og fakta om SMB. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-bedrifter/tall-og-fakta-om-smb/> (14.04.2025)
11. Division standard of large/medium/small sized enterprises. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.stats.gov.cn/english/ClassificationsMethods/Classifications/200210/t20021016_72367.html (14.04.2025)

12. Classification Standard of Large/Medium-sized Non-industrial Construction Projects. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.stats.gov.cn/english/LF/SR/200208/t20020821_27182.html (14.04.2025)
13. SBA Table of Size Standards: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.naics.com/wp-content/uploads/2022/07/Table-of-Size-Standards_Effective-May-2-2022_Final.pdf (дата обращения 14.04.2025)
14. Борисова Е.Г., Грунина Н.Ю. Влияние национальных критериев определения малого бизнеса на возможности сравнительного анализа показателей его состояния между отдельными странами / Е.Г.Борисова, Н.Ю. Грунина // Экономика и предпринимательство. – 2019. – №6 (107). С. 667-669.
15. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗПК: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.gov.kz/legalacts/details/K1500000375?lang=ru#z378> (09.04.2025)
16. GOV.KZ. Единая платформа интернет-ресурсов государственных органов Республики Казахстан: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.gov.kz/article/17157> (09.04.2025)

УДК 338.47:004

ГЛАВА 9. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Литвиненко Арина Викторовна

магистр

Прилепская Юлия Владимировна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского»

Аннотация: Повышенное внимание к исследованию цифровой эволюции транспортной индустрии продиктовано несколькими факторами. Именно в этой сфере применение цифровых решений играет ключевую роль, позволяя углубленно изучить ход цифровой трансформации. В данной работе представлен подробный анализ практики цифровизации в транспортной сфере и ее итогов, а также предложен авторский взгляд на перспективные векторы ее дальнейшего развития. Акцентируется внимание на том, что внедрение цифровых технологий в транспортной отрасли происходит с разной степенью интенсивности, однако именно здесь цифровизация получила приоритетное распространение по сравнению с другими секторами экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика; цифровая трансформация; цифровизация в сфере транспорта; технологии цифровизации для транспортной отрасли; искусственный интеллект; автоматизация процессов.

DIGITAL TRANSFORMATION IN THE TRANSPORT SECTOR: CHANCES AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT

**Litvinenko Arina Viktorovna,
Prilepskaya Yulia Vladimirovna**

Abstract: The relevance of research in the field of digitalization of the transport sector is due to several factors. Firstly, the use of digital technologies is particularly evident in this area, which contributes to a better understanding of the essence of the digitalization process. Secondly, the effectiveness of the introduction of modern technologies directly affects the competitiveness of transport companies, which is of considerable practical interest at the present time. This article presents an analysis of the existing experience of digitalization in transport and its consequences, as well as an author's forecast for the further development of digitalization in this area. The authors emphasize that the process of digitalization in the transport sector is extremely uneven, and it is here that digital technologies began to be introduced first. Moreover, digitalization in this area can lead to complete automation of all technological processes.

Keywords: digital economy; digital transformation; digitalization in the field of transport; digitalization technologies for the transport industry; artificial intelligence; automation of processes.

В современных условиях инновационной перестройки экономики, базирующейся на интеллектуальном капитале, цифровые трансформации занимают центральное место, выступая неотъемлемым элементом прогресса в инновационной и научно-технической областях. Однако, в настоящее время, воздействие цифровизации на экономические процессы в целом, с точки зрения преобразования экономической структуры, остается не до конца изученным, как в отношении масштаба этих изменений, так и в отношении временных горизонтов.

В то же время, стоит подчеркнуть, что именно транспортная индустрия одной из первых начала внедрять цифровые технологии в свою деятельность. По этой причине, автоматизация управления и повышение надежности транспортных систем сегодня являются ключевыми инструментами влияния на компании, стремящиеся к компьютеризации и цифровой модернизации.

В данной научной работе авторы акцентируют внимание на исследовании основных аспектов влияния цифровизации на транспортную отрасль. В процессе исследования определены приоритетные направления развития этой отрасли в контексте применения цифровых технологий, а также выявлены ее текущие особенности. Важно отметить, что в работе цифровизация понимается как совокупность процессов в экономике и обществе, характеризующихся повсеместным внедрением технологий, основанных на бинарном коде, что влечет за собой значительные качественные изменения в технологической и социальной сферах.

В качестве теоретической базы для данного исследования использованы труды Т.В. Авдиенко, А.Н. Дмитриевского, Т.Н. Юдина, J.E. Grunig, A.J. Ritchie, Н.П. Терешинной, В.П. Бычковой и В.И. Белова, занимающихся анализом технико-экономических вопросов в транспортной отрасли. Процесс цифровой трансформации в этой области охватывает как административные, так и технологические элементы. Несмотря на то, что скорость адаптации может отличаться в зависимости от конкретной области применения, цифровизация демонстрирует существенные возможности для улучшения финансовых показателей. [5, с. 90].

В текущей обстановке санкционного давления цифровизация транспортной отрасли в России, как и вся сфера информационных технологий, испытывает определенные сложности. Санкции стали причиной перестройки логистических цепочек, что повлекло за собой увеличение стоимости транспортировки. Для сокращения издержек необходима оптимизация, требующая современных цифровых инструментов, созданных внутри страны. Государство активно оказывает поддержку таким разработкам, включая тестирование национальной платформы для управления транспортом. Цифровые технологии играют важнейшую роль в государственных стратегиях развития транспортной инфраструктуры.

В 2023 году российская транспортная система сместила фокус с европейского направления на восточное. Это произошло из-за значительного сокраще-

ния товарооборота с Евросоюзом (на 60%) и увеличения торговли с Китаем (на 20%). В результате объемы внутренних перевозок по России увеличились на 51%, а международных – на 21%. Однако эти перемены вызвали рост затрат на транспортировку, складирование и обработку грузов.

Для нормализации ситуации государство и предпринимательское сообщество предпринимают активные шаги. Основным направлением является внедрение передовых информационных технологий, позволяющих оптимизировать логистические процессы, отслеживать перемещение грузов и упростить оформление необходимой документации.

В апреле 2023 года была заявлена разработка Государственной цифровой транспортно-логистической платформы (НЦТЛП). При ее разработке цифровая платформа соединит воедино муниципальные информационные системы, цифровые сервисы и нормативные бумаги, связанные с перевозками грузов. Предполагается, собственно что НЦТЛП ускорит доставку продуктов в среднем на 15% и прирастит размер перевозки грузов на 12%. Данный цифровой инструмент обеспечит обмен данными с государствами АСЕАН, БРИКС, ШОС и ЕАЭС.

Испытание платформы стартовало 1 августа 2024 года и будет продолжаться до 1 июня 2025 года. Оператором цифровой платформы считается Министерство автотранспорта РФ, разработчиком – подведомственный Ситуационно-информационный центр. При этом перед всеми структурными отрядами транспортной ветви главной задачей является внедрение электронного документооборота во всех видах перевозок грузов как авто, морским, речным, железнодорожным и воздушным транспортом.

Цифровизация воздействует на транспортную отрасль, как посредством поверхностных изменений, в частности, внедрение "больших данных" и внедрение умных технологий, так и в большей мере посредством более глубоких трансформаций, касающиеся технико-экономических основ производственного и технологического процесса отрасли. К примеру, интеллектуальные транспортные системы (ИТС) считаются одним из ведущих направлений технологического становления данной ветви. В то же время, цифровизация в транспортной сфере предполагает преобразования технико-экономической основы производственного процесса. На сегодняшний день выделяют четыре ключевых направления процесса цифровизации в транспортном секторе. [14, с. 47].

В сфере цифровизации транспортной отрасли можно выделить четыре главных вектора развития. Во-первых, это цифровая трансформация самой транспортной инфраструктуры и логистических схем. Во-вторых, автоматизация производственных процессов за счет внедрения робототехнических решений. В-третьих, масштабная автоматизация административных задач. И, наконец, в-четвертых – освоение технологий автономного вождения. Цифровая модернизация инфраструктуры предполагает объединение всех звеньев логистической цепи и транспортных средств в общую цифровую среду. Это открывает перспективы для оперативного контроля над движением транспорта, сокращения расходов и повышения точности прогнозов. В качестве иллюстрации можно привести

установку идентификационных чипов на морские контейнеры – яркий пример подобной цифровой эволюции.[7, с. 114].

Процесс цифровизации транспортной отрасли развивается неравно, и существует ощутимая потребность в его ускорении, поскольку применение цифровых технологий – наиболее результативный путь к росту экономической эффективности в этой сфере. Оснащение морских контейнеров чипами для отслеживания – наглядный пример подобной цифровой трансформации. Чтобы выявить ключевые тенденции в этой области, давайте углубимся в рассмотрение этих процессов. Важно понимать, что цифровая трансформация транспортной инфраструктуры включает в себя объединение всех этапов логистической цепочки и каждого транспортного средства в единую цифровую систему. Это предполагает наличие уникального сетевого идентификатора и возможность управления через специализированное ПО. Такой подход обеспечивает возможность оперативного контроля над транспортными потоками, сокращение издержек и нецелевых расходов, а также повышение прогнозируемости в транспортной деятельности. В качестве примера еще раз можно привести оснащение морских контейнеров чипами для эффективного мониторинга их перемещения. Теперь перейдем к детальному анализу основных направлений цифровых технологий в транспортной сфере (табл. 1).

Таблица 1

**Направления применения цифровых технологий
в транспортной отрасли [6, с. 19].**

Направление воздействия	Пример применения технологии
Электронный документооборот	Введение электронных билетов, дистанционное оформление проездных документов; создание «виртуальных офисов», обслуживание клиентов безличного контакта
Дистанционная коммуникация	Использование цифровых коммуникационных технологий для живого дистанционного общения
Проведение оплаты	Мобильная оплата, единые проездные документы, использование мобильных приложений для получения транспортных услуг
Облачные технологии	Обработка данных на качественно новом уровне: сбор и анализ данных о транспортных потоках, использование технологий «bigdata»
Интегрированные системы управления транспортом	Реорганизация систем управления транспортом, их автоматизация; вовлечение клиента в процесс управления и контроля за грузом
Интеллектуальные транспортные системы	Автоматизация и роботизация контроля транспортных потоков, прогнозирование транспортной обстановки, поддержка систем автопилота
Платформы по оказанию логистических услуг	Создание цифровых платформ, ориентированных на предоставление логистических услуг, в т.ч. бронирование и заказ билетов, поиск перевозчика для грузов, выявление оптимального маршрута

В эпоху цифровой трансформации экономики, информационные цифровые платформы (ИЦП) приобретают всё большее значение. Их главная функция – связать вместе всех, кто участвует в процессе создания ценности, а также организовать эффективное общение и распространение данных среди потребителей. Сегодня цифровые платформы пронизывают практически все отрасли, и ярких примеров этого множество, особенно в сфере онлайн-торговли. Ожидается, что аналогичные технологии будут активно внедряться в транспортной отрасли. Пока что применение цифровых потенциал платформ в транспортной сфере еще не реализован в полной мере, свойственных электронной коммерции, но уже заметно активное развитие специализированных решений для оптимизации логистики. Они помогают координировать перемещение грузов и налаживают взаимодействие между поставщиками и заказчиками, упорядочивая все обеспечение логистики [16, с. 263].

Благодаря цифровым платформам потребители могут напрямую общаться с поставщиками, получая более персонализированный сервис, предоставляя инструменты для контроля за перемещением товаров и объединения всех процессов в единую систему. Несмотря на то, что цифровые платформы начинают проникать в транспортную отрасль, их внедрение пока не так масштабно, как в сфере электронной торговли. В логистике активно используются узкоспециализированные платформы, которые помогают в планировании перевозок и улучшают взаимодействие между транспортными средствами и логистическими узлами. Они способствуют оптимизации обработки грузов на складских комплексах и укреплению связи с конечными потребителями. Они выполняют посреднические функции, позволяя конечным пользователям напрямую связываться с поставщиками и предоставляя инструменты для управления грузоперевозками. В результате цифровые платформы могут объединять логистические процессы в единую модель, связывающую производителей и потребителей, при этом выполняя дополнительные функции.

Однако цифровизация логистики открывает новые возможности и ставит участников перед определенными вызовами. Одним из таких вызовов является риск монополизации рынка, когда один из игроков, как, например, Amazon в сфере электронной торговли, занимает доминирующее положение. Это приводит к тому, что другие компании начинают зависеть от него. Транспортная отрасль адаптируется к росту электронной коммерции, и логистические компании все больше интегрируются с интернет-магазинами и онлайн-платформами. [4, с. 12].

По прогнозам экспертов, будущее доставки товаров за крупными онлайн-ритейлерами, которые будут отправлять заказы напрямую со складов, минуя обычные магазины. Концепция «магазинов рядом с домом» трансформируется в пункты выдачи заранее заказанных товаров. Модель "магазина шаговой доступности" перерождается в систему пунктов выдачи заказов, сделанных онлайн. Интернет-магазины берут на себя ответственность за доставку, что приведет к консолидации рынка логистики. В конечном итоге, доминирующие онлайн-ритейлеры будут контролировать всю цепочку поставок, определяя, какие

логистические компании смогут выжить и какую долю рынка они получат. Кроме того, вполне вероятно, что такие компании смогут обойтись без собственных материальных активов. Развитие, связанное с технологическим прогрессом в транспорте, наблюдается уже давно. Можно с уверенностью утверждать, что внедрение цифровых технологий в эту сферу началось с появления вычислительных систем. За это время было реализовано множество проектов, как инициированных государственными учреждениями, так и частными компаниями (таблица 2).

Таблица 2

Примеры цифровизации в транспортной сфере [17].

Пример технологии	Функции технологии
SARTRE	Программа создания пассажирских транспортных средств с единым дистанционным управлением, безопасных для пешеходов и окружающей среды
Open Shuttle	Интерактивная система комплектации груза при помощи автоматических тележек
Pick by light	Использование специальных световых указателей для облегчения работы роботизированных транспортных средств
Put by Beamer	Складская технология приема и распределения грузов в автоматическом режиме
Автоматизированные портовые комплексы	Использование в морских портах автоматизированных складских систем, в первую очередь в контейнерных терминалах

Внедрение автоматизированных транспортных систем – вопрос, вызывающий оживленные дебаты в современном обществе, где пока не сформировалось консолидированное мнение. Среди ключевых рисков и потенциальных угроз, сопряженных с автоматизацией в транспортной отрасли, выделяются: 1) масштабные сокращения среди водителей, лишенных возможности переквалификации по своей профессии; 2) неопределенность в распределении ответственности при наступлении страховых событий; 3) вероятность программных ошибок и потери контроля над автономным транспортным средством.

Несмотря на это, внедрение этих технологий несет в себе ряд весомых преимуществ, которые нельзя оставить без внимания. Среди ключевых преимуществ внедрения автоматизированных систем можно выделить: 1) повышение общей эффективности транспортной сферы, достигаемое за счет снижения расходов на топливо, увеличения пропускной способности транспортных магистралей, уменьшения количества ДТП и снижения числа пострадавших при дорожно-транспортных происшествиях; 2) оптимизация расходов на персонал, поскольку ряд должностей водителей и сотрудников

может быть автоматизирован; 3) сокращение времени простоя транспортных единиц; 4) минимизация влияния человеческого фактора, что ведет к уменьшению вероятности ошибок, возникающих в процессе взаимодействия людей (рисунок 1).[1, с. 22].

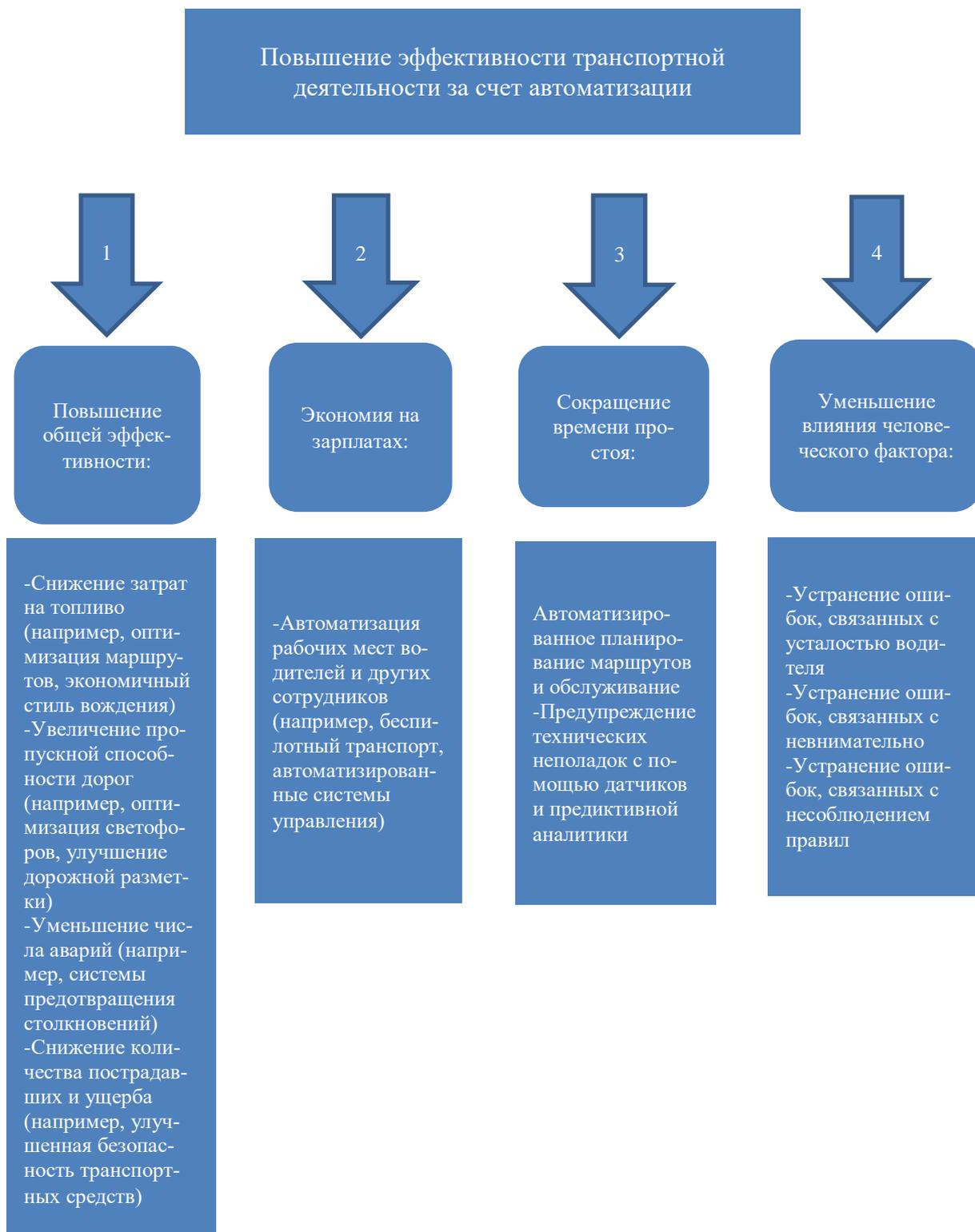


Рис. 1. Основные направления повышения эффективности транспортной деятельности за счет автоматизации

Необходимо отметить, что в России процесс внедрения информационных технологий характеризуется существенными региональными диспропорциями, обусловленными неравномерным распределением цифровых ресурсов и потенциала. [17, с.80].

Искусственный интеллект (ИИ) стремительно превращается в универсальную технологию для транспортной сферы, охватывая как региональный, так и национальный масштаб. Автоматизация в транспортном секторе обладает уникальными особенностями, отличающими ее от других отраслей экономики. Обычно под автоматизацией понимают разработку и внедрение машин, способных имитировать человеческие действия. Однако на самом деле автономные системы обладают гораздо более широким спектром применения.

Автоматизация транспортной отрасли обладает специфическими чертами, выделяющими её на фоне других сфер. Зачастую, этот процесс сводится к проектированию и применению технических устройств, воспроизводящих человеческие действия. Однако, в реальности, автономные комплексы предлагают гораздо больший набор возможностей.

Более точным определением автоматизации будет процесс создания и развёртывания саморегулирующихся, гибких и интеллектуальных систем. Они способны решать производственные задачи при минимальном вмешательстве человека или в его полном отсутствии.

В сфере транспорта роботизация охватывает как внедрение беспилотных транспортных средств, так и автоматизацию производственных операций посредством оборудования, функционирующего автономно. Обычно в данной области выделяют несколько классов роботизированных устройств: во-первых, роботы, работающие в средах, аналогичных человеческим; во-вторых, автоматизированные производственные комплексы, не нуждающиеся в присутствии людей; и, в-третьих, беспилотные транспортные средства. [11, с. 48].

Роботизацию лучше рассматривать как создание и использование самоконтролирующихся адаптивных интеллектуальных систем, способных выполнять свои производственные задачи с минимальным вмешательством человека. [5, с. 48].

При обсуждении практических примеров следует подчеркнуть, что автономные системы уже находят широкое использование на станциях технического обслуживания как в автомобильной, так и в железнодорожной отраслях. С накоплением опыта открываются новые перспективы для расширения применения этих технологий в различных областях транспортной индустрии, включая более глубокую интеграцию искусственного интеллекта. Это, в свою очередь, может существенно повысить как эффективность, так и безопасность обслуживания транспортных средств.

Например, в сфере железнодорожного транспорта автоматизированное оборудование может применяться для контроля технического состояния путей. Это снижает вероятность проблем и исключает необходимость привлечения дополнительных сотрудников, обеспечивая круглосуточную проверку с

неизменным качеством. [3, с. 13].

Актуальной областью обсуждения выступает применение беспилотных летательных машин, известных также как дроны. Несмотря на то, что правовые нормы использования беспилотных аппаратов во многих странах находятся на стадии разработки или ограничены определенными рамками, возможности применения таких устройств в транспорте весьма значительны. Эти устройства способны осуществлять функции воздушной съемки, поддерживать непрерывный контроль и сопровождать транспортировку товаров. В скором времени беспилотники способны будут выполнять транспортировку пассажиров и товаров в отдаленные местности благодаря расширению их возможностей.

Идея управления целым флотом дронов одним оператором, известная как "роевые роботы", предоставляет широкий спектр новых возможностей, в том числе и для проведения ремонтных операций. Сегодня дроны чаще всего используются для наблюдения за окружающей обстановкой. Так, в Германии беспилотные аппараты патрулируют железнодорожные линии, выявляя нарушения и акты вандализма. Принимая во внимание огромный потенциал беспилотников, вполне вероятно, что в обозримом будущем они могут превратиться в новый тип транспортных средств. [12, с. 17]

Использование новейших цифровых решений вносит существенный вклад в результативное выполнение насущных задач. Интеграция этих инноваций дает возможность профессионалам эффективно решать комплексные задачи, одновременно уменьшая опасность для их физического здоровья, связанную с тяжелым трудом. Это имеет особое значение для профессий, связанных с опасными условиями, например, обслуживание электросетей высокого напряжения или строительство подземных сооружений.

Важным элементом цифровизации транспортной сферы является борьба с преступностью и повышение уровня безопасности. Современные технологии идентификации лиц и удаленной верификации личности помогают создавать безопасные зоны вокруг ключевых транспортных объектов. Эти подходы активно применяются в международных аэропортах, где видеонаблюдение, беспилотные летательные аппараты и комплексные информационные системы используются для идентификации. Это не только снижает уровень угроз в транспортных узлах, но и позволяет успешно решать более простые задачи, например, отслеживание недобросовестных клиентов.

Автоматизация и внедрение роботов в транспортной сфере сулят большие перспективы, затрагивая почти все стороны транспортной деятельности, включая логистику и работу с клиентами. Цифровая трансформация является главным фактором в этой отрасли, занимающий ведущее место среди всех веяний научно-технического прогресса.

Скорость цифровизации заметно выше, чем была у прежних технологических прорывов. Поэтому транспортному сектору необходимо создавать новые инновационные решения. Применение цифровых технологий

приносит экономическую выгоду, уменьшая издержки и улучшая контроль и управляемость системы. Опыт стран, внедривших цифровые технологии в транспорт, такие как удаленное управление, автоматизация процессов, и интеграция технологий и умные системы управления, доказывает их эффективность.

Список источников

1. Абдюшева Д.Р., Меренков А.О., Степанов А.А. Условия построения маркетинговой системы" цифрового" транспорта и логистики в управлении конкурентоспособностью" // Управление. – 2018. – №3. – С. 21-27. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2036290652>
2. Авдеенко Т.В., Алетдинова А.А. Цифровизация экономики на основе совершенствования экспертных систем управления знаниями // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2017. – №10. – С. 47-55. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2028794920>
3. Akberdina V., Kalinina A., Vlasov A. Transformation stages of the Russian industrial complex in the context of economy digitization // Problems and Perspectives in Management. - 2018. - №. 16(4). - P. 201-211. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38621481>
4. Зозуля Д.М. Цифровизация российской экономики и Индустрия 4.0: вызовы и перспективы // Вопросы инновационной экономики. – 2018. – №. 1. – С. 1-14. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2032809291>
5. Емельянов Н.В. Цифровизация экономики как фактор обеспечения национальной безопасности России // Экономический рост: проблемы, закономерности, перспективы. – 2019. – №5. – С. 89-93. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2036797919>
6. Schwer K., Hitz C., Wyss R., Wirz D. Minonne C. (). Digital maturity variables and their impact on the enterprise architecture layers // Problems and Perspectives in Management. – 2018. - №. 16(4). – P. 141-154. DOI:10.21511/ppm.16(4).2018.13
7. Коряков А. Г. Цифровизация российской экономики как актуальная задача государственного управления // Актуальные проблемы развития экономики в современных условиях. – 2018. – №4. – С. 119-125. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2032813712>
8. Ларин О.Н, Куприяновский В.П. Вопросы трансформации рынка транспортно- логистических услуг в условиях цифровизации экономики // International Journal of Open Information Technologies. – 2018. – №5. – С. 31-35. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2032595094>
9. Меренков А.О. Цифровая экономика: управление на транспорте и интеллектуальные транспортные системы // E-Management. – 2018. – №1. – С. 11-19. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2036767043>

10. Меренков А.О. Индустрия 4.0: немецкий опыт развития цифрового транспорта и логистики // Управление. – 2017. – №4. – 15-22. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2032431088>

11. Плотников В. А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в российской экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – №.4 – С. 112-115. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35304372>

12. Соколов И.А. Роботы, автономные робототехнические системы, искусственный интеллект и вопросы трансформации рынка транспортно-логистических услуг в условиях цифровизации экономики // International Journal of OpenInformation Technologies. – 2018. –

№5. – С. 41-49. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2032794820>

13. Строева О. А. Трансформация национальной экономики: деструктивное развитие и цифровизация // Аригиевские чтения по теме: "Формирование новой парадигмы экономического мышления XXI века". – 2018. – С. 289-294. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2035071423>

14. Тугашев А.А. Экономика и логистика в условиях цифровизации транспортной отрасли // Тренды экономического развития транспортного комплекса России: Форсайт, прогнозы и стратегии. – 2018. – №2. – С. 44-53. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=%2037304688>

15. Юдина Т.Н. Цифровизация в контексте сопряженности Евразийского экономического союза и Экономического пояса Шелкового пути // Философия хозяйства. – 2016. – №. 4. – С. 161-171. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27653597>

16. Прилепская Ю.В. «Экономическое неравенство в условиях глобализации» [Текст] / Ю.В. Прилепская // Научное издание «Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности». – Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2024. – №13 С. 262-266 (Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=68512109>)

17. Луценко Е.А., Прилепская Ю.В. Цифровое неравенство в разрезе регионов РФ: проблемы и пути преодоления межрегионального дисбаланса [Текст] / Е.А. Луценко, Ю.В. Прилепская // Сборник «Актуальные проблемы государственного и муниципального управления: теоретико-методологические и прикладные аспекты. Материалы Всероссийского научно-практического круглого стола». - Донецк, 2024. С. 80-82

© А. В. Литвиненко, Ю.В. Прилепская, 2025

УДК 368(075.8)

ГЛАВА 10. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ (ВЗНОСОВ) ПО ДОГОВОРАМ СТРАХОВАНИЯ С ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ В РОССИИ

Юдина Виктория Сергеевна

старший преподаватель

Сафронова Виолетта Витальевна

ассистент

Катранжи Мария Константиновна

студент

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Аннотация: в работе рассматривается значение страхования как инструмента управления рисками для юридических лиц в условиях современной российской экономики. Особое внимание уделяется анализу структуры страховых премий по договорам страхования с юридическими лицами, а также выявлению ключевых факторов, влияющих на их формирование. Также представлены рекомендации, направленные на повышение устойчивости страхового сектора и расширение его роли в обеспечении финансовой стабильности бизнеса.

Ключевые слова: страхование, юридические лица, страховая премия, риски, структура премий, добровольное страхование, обязательное страхование.

ANALYSIS OF THE STRUCTURE OF INSURANCE PREMIUMS (CONTRIBUTIONS) UNDER INSURANCE CONTRACTS WITH LEGAL ENTITIES IN RUSSIA

**Yudina Victoria Sergeevna,
Safronova Violetta Vitalievna,
Katrangi Maria Konstantinovna**

Abstract: The paper examines the importance of insurance as a risk management tool for legal entities in the modern Russian economy. Special attention is paid to the analysis of the structure of insurance premiums under insurance contracts with legal entities, as well as to the identification of key factors influencing their formation. Recommendations aimed at increasing the sustainability of the insurance sector and expanding its role in ensuring the financial stability of the business are also presented.

Keywords: insurance, legal entities, insurance premium, risks, premium structure, voluntary insurance, compulsory insurance.

Страхование является важным инструментом управления рисками в современном бизнесе, позволяющим юридическим лицам минимизировать фи-

нансовые потери, связанные с непредвиденными обстоятельствами. В условиях динамично развивающейся экономики России, где предприятия сталкиваются с разнообразными рисками, от финансовых до производственных, вопрос формирования и анализа страховых премий становится особенно актуальным.

Анализ структуры страховых премий по договорам страхования с юридическими лицами позволяет не только выявить ключевые факторы, влияющие на их размер, но и оценить эффективность страховых продуктов, предлагаемых на рынке. Важно отметить, что правильная оценка страховых премий способствует не только повышению финансовой устойчивости компаний, но и развитию страхового сектора в целом.

Целью данной работы является анализ структуры страховых премий по договорам страхования с юридическими лицами в России. Объектом исследования выступают договора страхования, заключаемые юридическими лицами в России, а предметом – структура страховых премий и факторы, влияющие на их формирование.

Страхование юридических лиц представляет собой процесс, в рамках которого компании защищают свои интересы и активы от различных рисков, которые могут негативно сказаться на их финансовом состоянии и деятельности. В условиях современного рынка, где неопределенность и риски являются неотъемлемой частью ведения бизнеса, страхование становится важным инструментом для обеспечения стабильности и устойчивости компаний.

Страхование юридических лиц можно определить, как соглашение между страхователем (юридическим лицом) и страховщиком (страховой компанией), согласно которому страховщик обязуется выплатить страховую сумму или компенсацию в случае наступления страхового случая, а страхователь, в свою очередь, обязуется уплачивать страховые премии [1]. Это соглашение позволяет юридическим лицам минимизировать финансовые потери, связанные с непредвиденными обстоятельствами, такими как стихийные бедствия, аварии, кражи, ответственность перед третьими лицами и другие риски.

Существует несколько основных видов страхования, которые могут быть применены к юридическим лицам (табл. 1).

Рассмотрим подробнее каждое из них:

– Имущественное страхование - охватывает риски, связанные с потерей или повреждением имущества компании. Включает в себя страхование зданий, оборудования, товарных запасов и других активов. Имущественное страхование позволяет компаниям защитить свои инвестиции и обеспечить восстановление после ущерба.

– Страхование ответственности - защищает юридические лица от финансовых последствий, связанных с их гражданской ответственностью перед третьими лицами. Сюда можно отнести ответственность за причинение вреда здоровью или имуществу других людей, а также профессиональную ответственность (например, для медицинских работников или консультантов).

– Страхование от перерывов в бизнесе - обеспечивает защиту от финансовых потерь, возникающих в результате временной приостановки деятельности компании, вызванной страховым случаем (например, пожаром или наводнением) и позволяет покрыть убытки, связанные с недополученной прибылью и постоянными расходами.

– Страхование здоровья сотрудников – это способствует повышению их мотивации и удовлетворенности, а также снижению текучести кадров.

– Страхование финансовых рисков (страхование кредитных рисков, валютных рисков и других финансовых рисков, с которыми могут столкнуться юридические лица в процессе своей деятельности).

Таблица 1

Основные виды страхования для юридических лиц

Вид страхования	Краткое описание	Цель страхования
Имущественное страхование	Покрытие убытков от повреждения или утраты имущества (здания, оборудование, запасы)	Защита инвестиций и обеспечение восстановления после ущерба
Страхование ответственности	Защита от финансовых последствий гражданской или профессиональной ответственности	Компенсация ущерба, причиненного третьим лицам, минимизация юридических рисков
Страхование от перерывов в бизнесе	Компенсация потерь от временной остановки деятельности из-за страхового случая	Поддержание финансовой устойчивости в условиях простоя
Страхование здоровья сотрудников	Медицинская защита персонала	Повышение мотивации, снижение текучести кадров, социальная ответственность работодателя
Страхование финансовых рисков	Покрытие убытков от валютных, кредитных и иных финансовых рисков	Обеспечение стабильности в условиях нестабильной финансовой среды

Каждый из этих видов страхования имеет свои особенности и правила, которые необходимо учитывать при формировании страховых премий. Понимание различных видов страхования и их специфики позволяет юридическим лицам более эффективно управлять своими рисками и выбирать наиболее подходящие страховые продукты для защиты своих интересов.

Основным документом, регулирующим страхование в Российской Федерации, является Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [2]. В частности, часть 2 ГК РФ, посвященная обязательствам, содержит нормы, касающиеся договоров страхования, определяет права и обязанности сторон, а также условия, при которых осуществляется страховая защита. Эти положения обеспечивают правовую определенность и стабильность в отношениях между страхователями и страховщиками.

Кроме того, важным элементом правовой основы страхования является

Федеральный закон от 27 ноября 1992 года № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации» [3], который устанавливает общие принципы страхования, включая порядок лицензирования страховых компаний, требования к их финансовой устойчивости, а также правила ведения страхового дела. Он также определяет виды страхования, такие как обязательное и добровольное, и устанавливает правила для каждого из них.

Важную роль в правовых основах страхования играют также подзаконные акты, такие как постановления правительства и нормативные акты Центрального банка Российской Федерации, которые детализируют требования к страховым компаниям и регулируют их деятельность. Например, Центральный банк устанавливает правила формирования резервов для выплаты страховых возмещений, что играет ключевую роль в обеспечении финансовой устойчивости страховых организаций.

Кроме того, следует отметить, что правовые основы страхования в России постоянно развиваются и адаптируются к изменяющимся условиям рынка. Это связано с необходимостью защиты прав потребителей, обеспечения финансовой стабильности страховых организаций и повышения уровня доверия к страховой системе в целом.

В бизнесе страхование способствует созданию более безопасной и предсказуемой среды для ведения деятельности. Компании, обеспечившие свою деятельность страховыми полисами, обладают большей уверенностью в своих операциях, что позволяет им более активно инвестировать, развивать новые продукты и расширять рынки. Это, в свою очередь, приводит к увеличению производительности и конкурентоспособности, что является важным фактором для экономического роста. Страхование также способствует привлечению инвестиций, так как инвесторы охотнее вкладывают средства в компании, имеющие надежную защиту от рисков.

С точки зрения экономики в целом, страхование выполняет функцию стабилизации. Оно обеспечивает перераспределение рисков между участниками рынка, что способствует более эффективному использованию ресурсов. Страховые компании аккумулируют средства от страхователей и направляют их в экономику в виде инвестиций, что поддерживает финансовую систему и способствует развитию инфраструктуры. Кроме того, страхование играет важную роль в социальной защите населения, позволяя гражданам чувствовать себя более защищенными и уверенными в будущем.

Страхование также имеет значительное влияние на развитие новых отраслей и технологий. В условиях быстро меняющегося технологического ландшафта, компании все чаще сталкиваются с новыми рисками, связанными с инновациями и цифровизацией. Страховые продукты, адаптированные к этим новым вызовам, способствуют развитию и внедрению новых технологий, что, в свою очередь, влияет на общую динамику экономического роста.

Страховая премия представляет собой сумму, которую страхователи выплачивают страховым компаниям в обмен на страховую защиту. Это ключевой

элемент страхового договора, который обеспечивает финансовую основу для деятельности страховой организации. Определение размера страховой премии зависит от множества факторов, включая уровень риска, который страховщик принимает на себя, а также характеристик самого страхователя.

Классификация страховых премий представляет собой важный аспект анализа страховой деятельности, позволяющий систематизировать существующие подходы к их установлению и применению. В условиях динамично развивающегося страхового рынка классификация премий способствует более глубокому пониманию принципов ценообразования и оценки рисков. Страховые премии могут быть классифицированы по различным критериям, отражающим юридические, экономические и организационные особенности страховых правоотношений.

Во-первых, выделяют страховые премии по юридическому характеру, в рамках которого различают обязательные и добровольные премии. Обязательные страховые премии связаны с видами страхования, установленных законодательством Российской Федерации, и являются необходимым условием для осуществления определённых видов деятельности. К ним, в частности, относятся страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств (ОСАГО), страхование ответственности перевозчиков, а также страхование опасных объектов. Добровольные страховые премии, напротив, формируются на договорной основе и представляют собой результат соглашения между страхователем и страховщиком. Они применяются при страховании имущества, жизни, здоровья сотрудников, ответственности перед третьими лицами и других рисков, не урегулированных в обязательном порядке.

Во-вторых, страховые премии классифицируются по способу расчета, что отражает механизмы установления их величины. В этой категории различают фиксированные и переменные премии. Фиксированные страховые премии определяются при заключении договора страхования и остаются неизменными на протяжении всего срока его действия. Такой подход характерен для стандартных видов страхования с предсказуемым уровнем риска, например, имущественного страхования. Переменные страховые премии, напротив, предполагают возможность корректировки их размера в зависимости от изменения условий страхования, таких как рост уровня риска, изменение рыночной ситуации или индивидуальные характеристики застрахованного объекта. Это особенно актуально для страхования киберрисков, финансовых рисков или страхования в условиях нестабильной макроэкономической среды.

Следующий важный критерий классификации — по способу уплаты премии. В данном контексте выделяются единовременные и периодические премии. Единовременные страховые премии уплачиваются страхователем полностью при заключении договора. Такой порядок характерен для краткосрочного страхования или страхования с разовым характером риска. Периодические страховые премии, в свою очередь, вносятся частями в течение срока действия договора. Этот способ оплаты характерен для долгосрочных видов страхования,

таких как страхование жизни, добровольное медицинское страхование или накопительное пенсионное страхование, где регулярность взносов обеспечивает устойчивое финансирование страхового покрытия.

Наконец, в зависимости от отношения к объекту страхования выделяют основные и дополнительные страховые премии. Основные премии связаны непосредственно с основным объектом страхования, в то время как дополнительные премии взимаются за расширение стандартного страхового покрытия, включение дополнительных рисков или повышение страховой суммы. Примером может служить дополнительное страхование от террористических актов или стихийных бедствий в рамках договора имущественного страхования.

Факторы, влияющие на размер страховых премий, разнообразны и многогранны. Одним из основных факторов является уровень риска, связанный с объектом страхования. Чем выше риск, тем выше страховая премия. Например, страхование автомобиля с высокой мощностью или спортивного автомобиля будет стоить дороже, чем страхование стандартного легкового автомобиля.

Возраст и состояние здоровья страхователя также играют важную роль в определении размера премии. В страховании жизни и здоровья более молодые и здоровые страхователи, как правило, платят меньшие премии, поскольку они представляют собой меньший риск для страховщика. В то же время, для лиц с хроническими заболеваниями или высоким возрастом размер премии может значительно увеличиваться.

Другими значимыми факторами являются история страховых выплат и поведение страхователя. Страхователи, имеющие положительную историю и не предъявляющие частые требования о выплатах, могут рассчитывать на более низкие премии. Также важным аспектом является кредитная история страхователя, поскольку финансовая стабильность может влиять на оценку рисков со стороны страховщика. Наконец, экономические условия и рыночная конкуренция также оказывают влияние на размер страховых премий. В условиях высокой конкуренции на страховом рынке страховщики могут предлагать более низкие премии для привлечения клиентов. В то же время экономические кризисы могут приводить к увеличению премий из-за роста общего уровня рисков.

Страховые взносы по договорам страхования с юридическими лицами в 2024 году составили 3 720 036 688 тыс. руб., что на 62% больше, чем в 2023 году [4]. Наибольшее влияние оказало увеличение страховых премий по добровольному страхованию на 73%, в то время как страховые премии по обязательному страхованию возросли лишь на 1,8%. Более детальный анализ структуры страховых премий представлен в табл. 2 и табл. 3.

Анализ показывает, что добровольное страхование, в частности страхование жизни, демонстрирует наибольший рост, что может быть связано с изменением восприятия рисков и потребностей юридических лиц в защите своих сотрудников. В то же время, другие виды страхования, такие как пенсионное и личное, требуют более активной маркетинговой стратегии для стимулирования спроса.

Таблица 2

Анализ страховых премий (взносов) по договорам добровольного страхования с юридическими лицами, тыс руб.

Вид страхования	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста
	2023	2024		
Добровольное страхование жизни (кроме пенсионного страхования)	772 800 528,5	2 030 587 660,5	+1 257 787 132	262,7
Добровольное пенсионное страхование	2 260 399,8	2 545 159,5	+284 759,70	112,6
Добровольное личное страхование (кроме страхования жизни)	453 554 594,1	496 340 376,9	+42 785 782,80	109,4
Добровольное имущественное страхование	711 791 577,5	839 766 682,8	+127 975 105,3	117,9
Всего по добровольному страхованию	1 940 407 099,90	3 369 239 879,70	+1428 832 779,8	173,6

В целом, рост страховых премий по всем видам добровольного страхования указывает на позитивные тенденции в отрасли, что создает возможности для дальнейшего развития и внедрения новых страховых продуктов, соответствующих потребностям клиентов.

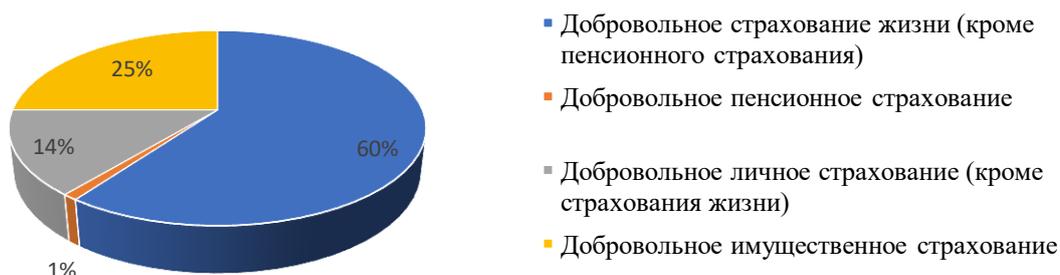


Рис. 1. Удельный вес отдельных видов добровольного страхования в общей сумме страховых премий (взносов) по договорам добровольного страхования с юридическими лицами в 2024 году

Исходя из рис. 1, большую часть страховых премий в области добровольного страхования с юридическими лицами занимаем добровольное страхование жизни (кроме пенсионного страхования) (60%), а также имущественное страхование (25%). Взносы по личному и пенсионному страхованию занимают незначительную долю в разрезе добровольного страхования.

Таблица 3

Анализ страховых премий (взносов) по договорам обязательного страхования с юридическими лицами, тыс руб.

Вид страхования	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста
	2023	2024		
Обязательное государственное страхование жизни и здоровья военнослужащих и приравненных к ним в обязательном государственном страховании лиц	15963 750,4	13 048 500,3	-2 915 250,10	81,7
Обязательное страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств	324416 063,3	331 940 741,2	+7524 677,90	102,3
Обязательное страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте	2 462 941,6	2 907 622,7	+444 681,10	118,1
Обязательное страхование гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров	1 808 501,8	2 899 944,1	+1091 442,30	160,4
Всего по обязательному страхованию	344651 257,1	350796 808,3	+6 145 551,2	101,8

Анализируя таблицу 3, можно отметить, что увеличение страховых взносов по договорам обязательного страхования с юридическими лицами обусловлено повышением взносов по страхованию гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров на 60,4%, по страхованию гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте на 18,1%, а также незначительное увеличение премий по страхованию гражданской ответственности владельцев транспортных средств на 2,3%.

В то же время страховые премии по страхованию жизни и здоровья военнослужащих и приравненных к ним в обязательном государственном страховании лиц снизились на 18,3% в анализируемом периоде.

По рисунку 2 видно, что страхование гражданской ответственности транспортных средств составляет 94% общей суммы страховых премий юридических лиц в обязательном страховании. Государственное страхование жизни и здоровья военнослужащих и подобных им лиц также занимает значительную долю в этом сегменте (4%). Страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за вред, причиненный при аварии на таком объекте, и страхование гражданской ответственности перевозчика за вред, нанесенный пассажи-

рам в жизни, здоровье или имуществе, составляют всего лишь 2%.



Рис. 2. Удельный вес отдельных видов обязательного страхования в общей сумме страховых премий (взносов) по договорам обязательного страхования с юридическими лицами в 2024 г.

Таким образом, в 2024 году наблюдается общее увеличение страховых взносов по договорам страхования с юридическими лицами, что обусловлено ростом добровольного страхования. Что касается обязательного страхования - необходимо обратить внимание на снижение премий по определённым его видам и рассмотреть возможные меры для их стимулирования. В то же время, значительная доля добровольного страхования указывает на его важность для финансовой устойчивости страховых компаний и необходимость дальнейшего анализа и оптимизации тарифов.

Формирование страховых премий представляет собой один из ключевых аспектов деятельности страховых компаний, от которого зависит не только финансовая устойчивость страховщика, но и доступность страховых услуг для клиентов. В табл. 4 рассмотрим основные проблемы, возникающие при установлении страховых премий, а также их влияние на рынок страхования в целом.

Одной из главных проблем формирования страховых премий является неполнота и недостаточная точность данных, используемых для оценки рисков. Страховые компании опираются на статистические данные, которые могут быть устаревшими или неадекватно отражающими текущую ситуацию на рынке. Например, отсутствие актуальной информации о частоте и характере страховых случаев может привести к неправильной оценке рисков и, как следствие, к установлению завышенных или заниженных премий. Это создаёт дисбаланс на рынке и может привести к недовольству клиентов.

Рынок страхования характеризуется высокой изменчивостью рисков, что также затрудняет процесс формирования страховых премий. Внешние факторы, такие как экономическая нестабильность, изменения в законодательстве, климатические условия и технологические инновации, могут значительно повлиять на вероятность наступления страхового случая. Например, изменение климата

ведёт к увеличению числа природных катастроф, что, в свою очередь, вызывает необходимость пересмотра тарифов по имущественному страхованию. Страховые компании должны быть готовы к быстрой адаптации своих тарифных политик в ответ на изменения в окружающей среде.

Таблица 4

**Основные проблемы формирования страховых премий
и их влияние на рынок**

Проблема	Суть проблемы	Влияние на рынок страхования
Неполнота и неточность данных	Использование устаревшей или недостаточной информации о рисках	Приводит к завышенным/заниженным премиям, снижает доверие клиентов и искажает конкурентную среду
Изменчивость рисков	Частые изменения внешней среды (экономика, климат, технологии)	Усложняет тарифную политику, требует постоянной адаптации расчетных моделей
Высокая конкуренция	Страховщики занижают тарифы для привлечения клиентов	Риски «ценовых войн», снижение финансовой устойчивости страховых компаний
Регуляторные ограничения	Жесткое регулирование тарифов и методик их расчета	Снижение гибкости ценообразования, ограничение инновационных страховых продуктов
Психологические факторы клиентов	Недоверие к страховщикам, искажённое восприятие риска	Затрудняет обоснование тарифов, ограничивает развитие добровольного страхования

Высокий уровень конкуренции на рынке страхования также является значительным фактором, влияющим на формирование страховых премий. Страховые компании стремятся привлечь клиентов, что может приводить к снижению тарифов и, как следствие, к ухудшению финансовых показателей. В условиях жесткой конкуренции компании могут быть вынуждены устанавливать низкие премии, что ставит под угрозу их финансовую устойчивость и способность выполнять обязательства перед страхователями. Это создает риск возникновения "ценовой войны", которая может негативно сказаться на всей отрасли [5].

Регулирование страхового рынка также накладывает определённые ограничения на формирование страховых премий. В некоторых странах существуют жесткие требования к тарифам, что может ограничивать гибкость страховых компаний в установлении цен. Это может привести как к недостаточной компенсации рисков, так и к снижению доступности страховых услуг для потребителей. Регуляторные органы, стремясь защитить интересы страхователей, могут не учитывать экономические реалии, что приводит к искажению рыночной ситуации.

Не менее важным аспектом, влияющим на формирование страховых премий, являются психологические факторы, такие как восприятие риска и доверие к страховым компаниям. Потребители могут быть склонны к недооценке или переоценке рисков, что влияет на их готовность платить определённые премии.

Низкий уровень доверия к страховым компаниям может привести к тому, что клиенты будут искать более дешёвые варианты, что, в свою очередь, создаёт давление на страховые компании снижать тарифы.

Таким образом, формирование страховых премий является сложным и многогранным процессом, в котором взаимодействуют различные факторы. Неполнота данных, изменчивость рисков, конкуренция на рынке, регуляторные ограничения и психологические аспекты — все эти элементы требуют внимательного анализа и учета при разработке тарифной политики. Страховым компаниям необходимо активно работать над улучшением качества данных, адаптацией к изменяющимся условиям рынка и повышением доверия со стороны клиентов, что позволит им успешно справляться с возникающими проблемами и обеспечивать устойчивое развитие в будущем.

В условиях динамично изменяющегося рынка страхования, а также растущих требований со стороны клиентов и регуляторов, необходимо рассмотреть перспективы развития структуры страховых премий. Важным аспектом этого процесса является интеграция современных технологий и аналитических методов, что позволит повысить точность оценки рисков и, соответственно, обоснованность тарифов. Внедрение больших данных и алгоритмов машинного обучения открывает новые горизонты для более детального анализа клиентских профилей и предсказания вероятности наступления страховых случаев. Это, в свою очередь, может привести к более индивидуализированным подходам в формировании премий, что повысит их справедливость и конкурентоспособность на рынке.

Важно, чтобы страховые компании активно работали над повышением финансовой грамотности своих клиентов, что поможет им осознанно подходить к выбору страховых продуктов и, соответственно, будет способствовать более устойчивому формированию страховых премий.

С точки зрения регуляторного окружения, необходимо рассмотреть возможность пересмотра действующих норм и стандартов, которые могут сдерживать развитие гибких тарифных моделей. Создание более адаптивной регуляторной среды, учитывающей инновации и изменения в потребительских предпочтениях, станет важным шагом к улучшению структуры страховых премий. Это позволит страховым компаниям более свободно реагировать на изменения в рисковом ландшафте и предлагать клиентам более актуальные и адекватные тарифы.

Кроме того, следует обратить внимание на необходимость внедрения принципов устойчивого развития в практику формирования страховых премий. Учет экологических, социальных и управленческих факторов (ESG) может стать важным критерием при оценке рисков и, как следствие, при установлении тарифов.

В заключение, перспективы развития структуры страховых премий лежат в плоскости интеграции новых технологий, улучшения взаимодействия с клиентами и посредниками, а также адаптации к изменяющимся условиям регуляторной среды.

Список источников

1. Халикова, З. Б., Смагин, А. А. Страхование имущества юридических лиц: сущность и перспективы // Скиф. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strahovanie-imuschestva-yuridicheskikh-lits-suschnost-i-perspektivu> (дата обращения: 21.04.2025).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая: Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ.
3. Закон Российской Федерации от 27.11.1992 N 4015-1 "Об организации страхового дела в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2020).
4. Росстат. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 21.04.2025).
5. Гаранян, А.С. Ценообразование -«Ценовая война» // Теория и практика общественного развития. 2013. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsenoobrazovanie-tsenovaya-voyna> (дата обращения: 21.04.2025).

© В.С.Юдина, В.В. Сафронова, М.К. Катранжи, 2025

УДК 332.122:339.138(075.8)

ГЛАВА 11. МАРКЕТИНГОВЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И ПРОДВИЖЕНИЮ ИМИДЖА СУБЪЕКТА РФ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ)

Рубановская Светлана Гениевна

к.т.н., доцент

Амбалов Руслан Борисович

старший преподаватель

Магкиев Георгий Черменович

магистрант

ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный технологический университет)»

Аннотация: В современном мире, где конкуренция за инвестиции, туристов и квалифицированные кадры растет с каждым днем, формирование и продвижение позитивного имиджа региона становится критически важной задачей. Республика Северная Осетия-Алания, обладающая богатой историей, уникальной культурой и живописной природой, не является исключением. Эффективное использование маркетинговых подходов может значительно повысить привлекательность региона, способствовать его социально-экономическому развитию и улучшить качество жизни населения.

Ключевые слова: территориальный маркетинг, брендинг, бенчмаркинг, социально-экономическое развитие, туризм.

**MARKETING APPROACHES TO THE FORMATION AND PROMOTION OF THE
IMAGE OF A CONSTITUENT ENTITY OF THE RUSSIAN FEDERATION (USING THE
EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF NORTH OSSETIA-ALANIA)**

Rubanovskaya Svetlana Genievna,

Ambalov Ruslan Borisovich,

Magkiev Georgy Chermenovich

Abstract: In today's world, where competition for investments, tourists and qualified personnel is growing every day, the formation and promotion of a positive image of the region is becoming a critically important task. The Republic of North Ossetia-Alania, which has a rich history, unique culture and picturesque nature, is no exception. Effective use of marketing approaches can significantly increase the attractiveness of the region, contribute to its socio-economic development and improve the quality of life of the population.

Key words: territorial marketing, branding, benchmarking, socio-economic development, tourism.

Формирование позитивного имиджа субъекта Российской Федерации (РФ) – это комплексная и многоаспектная задача, требующая стратегического подхода и скоординированных усилий. Успешный имидж привлекает инвестиции, туристов, квалифицированные кадры и способствует социально-экономическому развитию региона.

Процесс формирования имиджа начинается с тщательного анализа текущего состояния региона, выявления его уникальных характеристик, сильных и слабых сторон. Этот анализ служит основой для разработки концепции имиджа, отражающей ключевые ценности и стратегические приоритеты субъекта РФ.

РСО-Алания входит в состав Северо-Кавказского федерального округа. Республика имеет выгодное стратегическое положение на южных границах Российской Федерации, находясь в центре сухопутных транспортных сообщений между странами Европы, Ближнего и Среднего Востока. По территории республики проходят два магистральных автомобильных пути через Главный Кавказский хребет, связывающих Россию со странами Закавказья и Ближнего Востока - Военно-Грузинская дорога и Транскавказская автомагистраль [1].

В наибольшей степени Северную Осетию позиционируют в России некоторые виды ее природных ресурсов, прежде всего нерудные полезные ископаемые и водные ресурсы. Несмотря на небольшую площадь территории особенно значительна роль республики в балансовых запасах доломитов: по оценке они составляют 71,2 % общероссийских.

Можно выделить основные положительные стороны региона, которые уже конкурентоспособны и оказывают благоприятное влияние на развитие Северной Осетии:

- **Уникальное географическое положение и природные ресурсы:** Расположенная в самом сердце Кавказа, республика обладает живописными горными ландшафтами, богатыми минеральными источниками и благоприятным климатом. Это создает отличные предпосылки для развития туризма, в частности, горнолыжного и оздоровительного.

- **Богатое культурное наследие и традиции:** Осетия – земля с древней историей и самобытной культурой. Сохранение и популяризация национальных традиций, фольклора, ремесел привлекает туристов и способствует развитию культурного туризма.

- **Развитая транспортная инфраструктура:** Через территорию республики проходят важные транспортные магистрали, связывающие Россию с Закавказьем. Это обеспечивает благоприятные условия для развития логистики и торговли [2].

- **Агропромышленный комплекс:** Благоприятные климатические условия позволяют развивать сельское хозяйство, в частности, выращивание зерновых культур, овощей и фруктов. Производство экологически чистой сельскохозяйственной продукции может стать важным конкурентным преимуществом региона.

- **Образовательный и научный потенциал:** В Северной Осетии функционируют высшие учебные заведения и научные центры, которые готовят квалифицированные кадры для различных отраслей экономики. Развитие инновационных технологий и наукоемких производств может стать драйвером экономического роста.

- **Инвестиционная привлекательность:** Правительство республики активно работает над созданием благоприятного инвестиционного климата, предлагая инвесторам различные льготы и преференции.

Таблица 1

SWOT- анализ развития РСО-Алания

Сильные стороны	Слабые стороны
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - выгодное географическое положение в центре Кавказа; - высокий уровень образованности и доступности трудовых ресурсов, - богатые запасы водных, рекреационных ресурсов, нерудных полезных ископаемых и потенциала возобновляемых источников энергии. - наличие разветвленной сети институтов развития; - богатая и многообразная культура народов РСО-Алания; - наличие перспективных инвестиционных площадок для развития АПК, «умной промышленности», туризма и бальнеологии 	<ul style="list-style-type: none"> - низкая конкурентоспособность ключевых и неконкурентоспособность неключевых экономических комплексов; - ограниченность земельных ресурсов и низкий уровень прозрачности земельного фонда республики; - нестабильность и низкая эффективность власти (институтов управления); - низкий уровень инновационной активности, неэффективная система поддержки инновационной деятельности, отсутствие экосистемы инноваций; - высокая зависимость от внешних финансовых институтов при недостаточном качестве внутренней системы управления финансами и привлечения инвестиций.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - наличие истории и потенциала инновационного развития; - хорошая транспортная доступность, высокий транзитный потенциал территории; - развитая информационно-коммуникационная инфраструктура; - высокий потенциал культурно-туристического сектора РСО- Алания; - достаточно благоприятная экологическая ситуация (19 место в России); - достаточно развитая медицинская инфраструктурой (обеспеченность больничными койками – 36 место в России, обеспеченность врачами – 3 место в России), и средней для России системой амбулаторно-поликлинических учреждений (45 место в России); - обширные горные территории с живописными природными ландшафтами и уникальными природными объектами; - большое количество минеральных источников, разнообразных по составу и свойствам. 	<ul style="list-style-type: none"> - значительные пространственно-инфраструктурные ограничения; - системные проблемы в использовании ограниченных природных ресурсов, развитии человеческого капитала, инноваций и пространства, а также в привлечении инвестиций; - недостаточный объем производства электроэнергии в республике (52 % внутреннего потребления) [3], что несет риски полной зависимости от внешних поставщиков энергоресурсов; - отсутствие конкуренции среди крупных сетевых торговых компаний, широкое распространение несанкционированной (неофициальной) торговли и оказания услуг, низкий уровень внедрения форм удаленной и электронной коммерции; - низкий уровень доступности финансовых ресурсов для бизнеса и населения, низкий уровень представленности финансово-кредитных учреждений; - высокий уровень экономических преступлений [4].

Однако, наряду с перечисленными преимуществами существует ряд ключевых проблем и угроз развития РСО-Алания.

В табл. 1 приведен SWOT- анализ развития РСО-Алания.

Приведенный (табл. 1) SWOT- анализ развития РСО-Алания показывает, что наряду с сильными, уже сформированными конкурентными преимуществами республика имеет достаточно большое число «слабых» сфер, которые не только тормозят ее развитие, но и ставят под угрозу конкурентоспособность, а значит и процесс формирования имиджа территории региона. К числу таких "слабых" зон можно отнести, например, недостаточную диверсификацию экономики, чрезмерную зависимость от отдельных отраслей, что делает регион уязвимым к внешним экономическим колебаниям [5].

К основным проблемам социально-экономического развития Северной Осетия-Алания можно отнести [6]:

- низкий ВРП на душу населения (в 2,5 раза ниже среднероссийского уровня) сдерживает рост благосостояния населения РСО-Алания;
- низкий уровень среднедушевых доходов населения республики (значительно ниже среднероссийских);
- рост скрытых доходов населения от нелегитимной деятельности;
- высокий уровень безработицы (республика входит в 10-ку неблагоприятных регионов РФ);
- высокий уровень демографической нагрузки, в связи со снижением доли населения трудоспособного возраста и увеличением количества пожилых людей;
- низкий объем отгруженной продукции промышленного производства на душу населения на территории РСО-Алания (в 2,5 раза ниже среднероссийского уровня);
- недостаточная эффективность и низкая производительность труда в промышленном производстве и сельском хозяйстве;
- низкий уровень бюджетной обеспеченности; основную долю доходов бюджета региона составляют безвозмездные поступления из вышестоящего бюджета – 56,6 %;
- ориентация экономики Северной Осетии на непроизводственную сферу (торговля и услуги, социальная сфера), упадок обрабатывающей промышленности;
- низкие показатели производства инновационных товаров и услуг (значительно ниже не только среднероссийского уровня, но и уровня по СКФО).

На решение проблем, стоящих перед регионом направлены усилия Правительства региона. Ключевым инструментом в этой работе является Стратегия социально-экономического развития на период до 2030 г. [7], в рамках которой реализуется ряд Национальных проектов, мероприятия которых направлены на улучшение инвестиционного климата, создание новых рабочих мест, развитие социальной сферы, развитие туристической отрасли и поддержку малого и среднего бизнеса, повышения уровня и качества жизни в регионе.

Достижение стратегических целей и решение приоритетных задач государственной политики в сфере социально-экономического развития РСО-

Алания осуществляется на основе реализации государственных программ, перечень которых утвержден постановлением Правительства РСО-Алания от 1 августа 2017 года №293 [8].

Среди основных, государственных программ можно выделить следующие:

- «Комплексное развитие сельских территорий» на 2020 - 2025 годы;
- «Развитие средств массовой информации, массовых коммуникаций, печати и книгоиздания в Республике Северная Осетия-Алания» на 2020 - 2025 годы;
- «Развитие здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания» на 2019 - 2024 годы»;
- «Развитие межнациональных отношений в Республике Северная Осетия-Алания» на 2019 - 2025 годы»;
- «Охрана окружающей среды» на 2020 - 2025 годы»;
- «Развитие здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания» на 2019 - 2024 годы»;
- «Поддержка и развитие малого, среднего предпринимательства и инвестиционной деятельности в Республике Северная Осетия-Алания» на 2020 - 2024 годы».

Реализация различных программ в Северной Осетии уже оказала существенное влияние на маркетинговую привлекательность региона. За последние несколько лет, с 2020 по 2025 годы, в Северной Осетии произошли заметные позитивные изменения в различных сферах.

Особое внимание уделяется не только строительству новых объектов, но и модернизации существующих. Например, в рамках программы "Чистая вода" были реконструированы водопроводные сети в нескольких населенных пунктах, что значительно улучшило качество питьевой воды для жителей. Также активно велась газификация отдаленных районов, что позволило повысить уровень комфорта в домах и снизить затраты на отопление.

В сфере сельского хозяйства, помимо прямой финансовой поддержки, фермерам оказывается консультационная помощь по внедрению современных технологий и методов ведения хозяйства. Это позволяет повысить урожайность и качество продукции, а также расширить ассортимент выращиваемых культур. Одним из ярких примеров является: реализация масштабного инвестпроекта «Теплицы Алании», закладка одного из самых крупных яблоневых садов на Северном Кавказе, выращивание аквакультур.

В социальной сфере, помимо строительства новых объектов, особое внимание уделяется повышению качества предоставляемых услуг. В школах внедряются современные образовательные программы, а в образовательных и медицинских учреждениях – новое оборудование и технологии. Реализовываются программы по поддержке талантливой молодежи, предоставляются гранты на обучение и научные исследования. Кроме этого, построены дошкольные учреждения, учреждения культуры клубного типа в сельской местности, плоскостные спортивные сооружения общей площадью 20668 м²; амбулаторно-поликлинические организации на 250 посещений в смену; торгово-офисные

центры общей площадью 2906 м².

Культурная жизнь региона стала более насыщенной и разнообразной. Проводятся фестивали национальных культур, выставки художников и скульпторов, концерты классической и современной музыки. Активно поддерживаются народные промыслы и ремесла, проводятся мастер-классы и выставки-продажи изделий ручной работы. В спортивной сфере, помимо проведения крупных соревнований, особое внимание уделяется развитию детско-юношеского спорта, строятся новые спортивные площадки и залы, проводятся тренировки и соревнования для детей и подростков.

Туристический потенциал Северной Осетии раскрывается не только за счет строительства новых гостиниц и баз отдыха, но и за счет развития экологического туризма. Были созданы новые экологические тропы, обустроены места для отдыха на природе, а также проводятся мероприятия по сохранению уникальной флоры и фауны региона. Активно развивается горнолыжный туризм, с модернизацией существующих и строительством новых подъемников и трасс.

В рамках развития всесезонного туристско-рекреационного комплекса «Мамисон» введены в эксплуатацию 10,5 км линии электропередач напряжением 6-20 кВ, 0,7 км распределительного газопровода, канализация мощностью 4,9 тыс. куб м и канализационные сети протяженностью 6,0 км. В начале 2025 г. завершается монтаж двух канатных дорог и профилирование горнолыжных трасс и «Мамисон» принял первых гостей.

В целях создания комплекса всесезонного тематического парка «Алания парк» завершен монтаж подвесной пассажирской канатной дороги. Окончена разработка концепции, инженерные изыскания и проектированию гостиницы категории 5*, ресторана, кафе. Завершены работы по строительству сервисного центра колеса обозрения, формированию горнолыжной трассы, освещению склона и трасс, строительно-монтажные работы сетей электроснабжения, системы водоснабжения и водоотведения на южном и северном склоне горы Лысая.

По проекту «Создание туристско-рекреационного комплекса «Кахтисар» заключен договор подряда на изготовление, доставку и монтаж модульных средств размещения на туристско-рекреационном комплексе «Кахтисар». Разработан пакет документов для размещения глемпинг-отеля. Ведется разработка проектно-сметной документации по объекту «Строительство участка автомобильной дороги Даргавс-Кобан».

На формирование маркетингового потенциала республики, кроме перечисленных социально-экономических достижений, большое значение имеет брендинг территории. Он напрямую влияет на туристический бизнес, привлечение дополнительных инвестиций и входного потока для местного малого и среднего бизнеса.

Цель брендинга, в первую очередь, это - узнаваемость и аутентичность территории, системно выраженная в ярких и привлекательных идеях, символах, ценностях, образах [9].

В 2019 г. по заказу Комитета РСО-Алания по туризму дизайнерская студия Артемия Лебедева разработала проект туристического бренда Осетии. Реакция на разработанный дизайн туристического бренда последовала неоднозначная — общественность разделилась на тех, кому категорически не понравилось видение московских дизайнеров, и тех, кому предложение понравилось.

За последние несколько лет в Северной Осетии на самых популярных туристических маршрутах созданы интересные арт-объекты:

- зеркальный барс в Кадаргаванском каньоне;
- скифский короткий меч – акинак, воткнутый в каменный валун у подножия Мидаграбинских водопадов;
- буква осетинского алфавита – Æ между поселком Фиагдон и селением Даргавс;
- гигантский «Рог изобилия» на повороте дороги в поселке Бурон;
- древний осетинский струнный смычковый музыкальный инструмент «Хъысын фæндыр» у Галиатского водопада;
- «Колесо Балсага» в районе Даргавса;
- «Танцор с кинжалами» в селе Верхний Згид;
- «Стрелы нарта Сослана» недалеко от въезда в Национальный парк Алания и склепа нарта Сослана;
- арт-объект «Къоста» в районе водохранилища Зарамагской ГЭС, посвященный родоначальнику национальной литературы Коста Хетагурову;
- арт-объект «Руки» за поселком Бурон.

Тем не менее, в создании бренда территории очень многое зависит от внутреннего маркетинга, жители данной территории всех возрастов должны любить свой регион, чтобы туристы ощущали вовлеченность каждого из них, если жители самого региона не будут чувствовать интерес, гордость и особенность своей территории, то продать посторонним людям и убедить их в уникальности будет намного сложнее.

Маркетинговый подход в территориальном управлении направлен на поддержание притягательности, престижа территории в целом, привлекательности сосредоточенных на территории ресурсов. Успешное развитие территории в этом случае складывается за счет максимального удовлетворения нужд, потребностей, желаний людей, проживающих и/или ведущих деятельность коммерческого и некоммерческого характера на этой территории и сознательно отдавших предпочтение этой территории при сравнении с другими аналогичными территориями.

Использование территориального маркетинга означает превращение территориальных органов власти в особого рода партнера для предпринимателей, способного не только учитывать индивидуальность своего региона при принятии решений по комплексному социально-экономическому развитию территории, но и осуществлять взаимодействие между органами власти и целевыми рынками: производителями, потребителями, инвесторами, новыми жителями, туристами и другими. В этом смысле территориальный маркетинг можно представить, как совместную деятельность коммерческих и некоммерческих субъ-

ектов в рыночной среде, основанную на принципах современного социально ориентированного маркетинга.

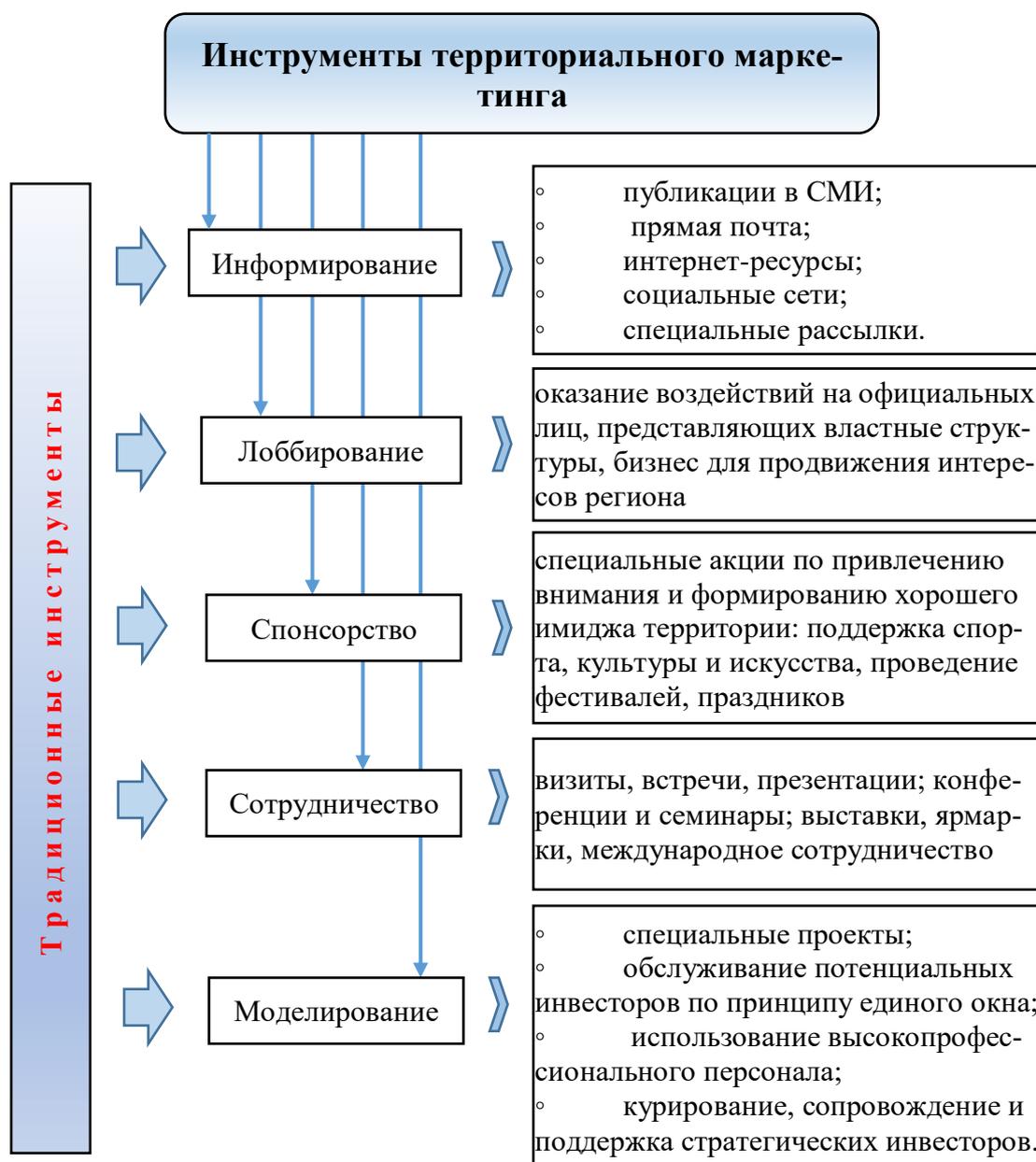


Рис. 1. Традиционные инструменты территориального маркетинга

На рис. 1 приведены традиционные инструменты территориального маркетинга, к которым можно отнести:

К традиционным инструментам территориального маркетинга можно отнести:

- информационно-рекламные инструменты (необходимая информация о собственных возможностях и предложениях; путеводители, буклеты и т.д.;
- публикации в СМИ; прямая почта; интернет-ресурсы; специальные рассылки);

- лоббирование, или оказание воздействий на официальных лиц, представляющих властные структуры, бизнес для продвижения своих интересов;
- спонсорство (специальные акции по привлечению внимания и формированию хорошего имиджа территории: поддержка спорта, культуры и искусства, проведение фестивалей, праздников и т.д.);
- визиты, встречи, презентации; конференции и семинары; выставки, ярмарки, международное сотрудничество;
- специальные проекты; обслуживание потенциальных инвесторов по принципу единого окна, использование высокопрофессионального персонала; курирование, сопровождение и поддержка стратегических инвесторов.

Помимо приведенных широко известных традиционных инструментов территориального маркетинга в последнее время стали использоваться инновационные инструменты.

К инновационным инструментам маркетинга относят бенчмаркинг, брендинг, интернет-маркетинг, концептуальное моделирование развития территорий, ABC-анализ ресурсных возможностей региона, маркетинг имиджа.

На схеме (рис. 2) приведены инновационные инструменты территориального маркетинга и их характеристики.

Бенчмаркинг является инструментом, способствующим достижению целей, изложенных в стратегии развития и привлечению инвестиций в городскую и сельскую местность путем выявления конкурентных преимуществ данной территории и определения задач стратегического развития [10].

Следует отметить, что применение бенчмаркинга основывается не только на сборе информации для сравнения и выбора наилучшей практики, что считается стандартным, но также и на создании такой управленческой культуры в рамках публичной региональной власти, бизнес-среды, населения, которые способствовали бы принятию наилучших методов работы.

Территориальный брендинг является важным инструментом управления маркетингом территории и нацеленный на формирование коммуникативного капитала территории как составной части институционального капитала, наличие которого позволяет субъектам маркетинга территории экономить на транзакционных расходах при взаимодействии.

Успешность брендинга территории оказывает непосредственное влияние на: обеспечение стойкого и привлекательного имиджа территории, повышение ее узнаваемости; формирование потребительского представления об уникальности; преодоление дефицита ресурсов; привлечение туристов; улучшение инвестиционной привлекательности; наращивание хозяйственного потенциала; вступление в международные организации; трансляцию региональных достижений и инициатив; повышение государственного престижа и др.

Концептуальное моделирование развития территорий представляет собой разработку имитационной модели прогнозирования социально-экономического развития региона, ядро которой составляет комплекс имитационных моделей, реализуемый на основе методов системной динамики и современных техноло-

гий компьютерного моделирования. Имитационная модель региона позволяет прогнозировать основные показатели социально-экономического развития региона, финансовые и экономические показатели, проводить комплексный анализ уровня и качества жизни в территориальном разрезе в долгосрочной и краткосрочной перспективе, а также прогнозировать доходы и планировать расходы местного бюджета, прогнозировать состояние отраслевых (производственных) и региональных комплексов и др.

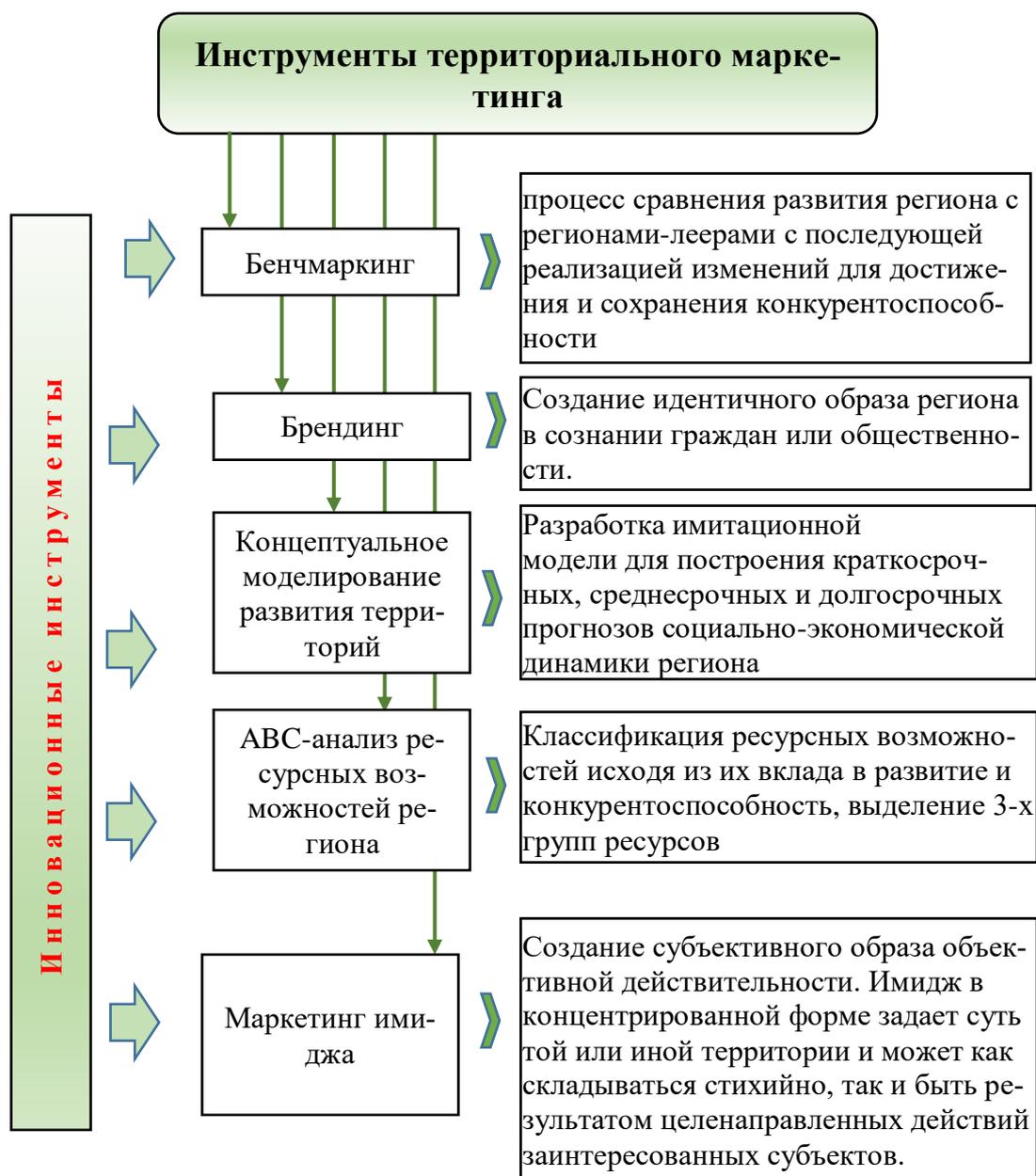


Рис. 2. Иновационные инструменты территориального маркетинга (составлено авторами)

АВС анализ – метод, позволяющий классифицировать ресурсы по степени их важности.

АВС-анализ позволяет разделить большой массив данных о ресурсах территории, исходя из их вклада, на три группы. Это позволяет, во-первых, выделить позиции, которые являются ключевыми. Во-вторых, можно сконцентрироваться на анализе трех групп, вместо большого списка, и работать с позициями в пределах групп сходным образом.

Данный метод основан на принципе Парето, открытому в 1897 г. Согласно этому принципу, «20 % усилий дают 80 % результата».

По результатам анализа выделяются следующие группы:

Группа А: 20 % ресурсов, с 80 % отдачей в развитие региона;

Группа В: 30 % ресурсов, с 15 % отдачей;

Группа С: 50 % ресурсов, приносящих 5 % отдачи.

Одним из стратегических перспективных инструментов территориального маркетинга, связанным с привлечением инвесторов и туристов на основе создания и распространения позитивной картины территории, является маркетинг имиджа. По сравнению с другими инструментами территориального маркетинга этот - считается недорогим, хотя и требующим некоторых, зависящих от уже сложившегося имиджа, целей его развития или необходимости корректировки. Имидж территории – совокупность эмоциональных и рациональных представлений, вытекающих из сопоставления всех признаков территории, собственного опыта людей и слухов, влияющих на создание определенного образа.

В случае с Северной Осетией, как, впрочем, и с любым регионом, необходимо использовать комплекс маркетинговых инструментов. Причём, набор маркетинговых инструментов должен зависеть от уровня социально-экономического развития региона.

Уровень социально-экономического развития предлагается оценивать, используя информацию официальных рейтинговых компаний. Например, агентство РИА-рейтинг [12] ежегодно составляет Рейтинг социально-экономического положения регионов РФ на основе официальной статистики.

В табл. 2 приводятся предлагаемый набор инструментов территориального маркетинга в зависимости от уровня социально-экономического развития региона.

Несмотря на то, что приведенные в табл. 2 инструменты территориального маркетинга дифференцированы в зависимости от рейтинга, показывающего уровень социально-экономического развития, возможна иная комбинация этих инструментов, а также использование их количества.

Поскольку Северная Осетия занимала низкие позиции в Рейтинге социально-экономического положения (в 2023 г. позиция в рейтинге, на которой оказалась республика – 77, показатели 2022 выросли на 1 пункт (78)), для нее можно предложить два инструмента территориального маркетинга:

- бенчмаркинг;
- маркетинг имиджа.

Выбор только двух инструментов из предложенных обоснован тем, что, работа над брэндингом региона и информирование в настоящее время активно проводятся в РСО-Алания.

Таблица 2

Выбор инструментов территориального маркетинга в зависимости от уровня социально-экономического развития региона (разработано авторами)

Уровень социально-экономического развития			Инструменты территориального маркетинга
Место в рейтинге РИА-рейтинг [13] (2023 г.)	Интегральный рейтинг, балл (2023 г.)	Оценка	
85 - 62	36 - 15	Низкий	<ul style="list-style-type: none"> • Бенчмаркинг, • Маркетинг имиджа, • Брендинг, • Информирование.
61 - 31	50 – 37	Умеренно низкий	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничество, • Бенчмаркинг, • ABC-анализ ресурсных возможностей региона.
30- 11	51 - 68	Средний	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальное моделирование развития территорий, • Лоббирование.
10 - 1	Более 70	Высокий	<ul style="list-style-type: none"> • Спонсорство, • Моделирование, • Сотрудничество.

Использование бенчмаркинга для РСО-Алания, оправдано, поскольку регион характеризуется малым масштабом экономики, низкой инвестиционной привлекательностью и слабой конкурентоспособностью. Кроме того, стоит отметить, что в последнее время конкурентоспособность региона все меньше зависит от природных ресурсов и все больше – от творческих и инноваторских способностей местных экономических субъектов. А такой ресурс можно успешно повторить, перенять полезный опыт, внести в деятельность региона оптимизированные процессы, основываясь на лучших практиках других регионов [14].

Использование бенчмаркинга не исключает возможности определения общей сбалансированной системы показателей, фиксирующих набор типичных факторов и индикаторов социально-экономического развития.

Кроме этого, использование регионального бенчмаркинга позволяет за счет сравнения с эталонными значениями различных индикаторов социально-экономического развития выявить и устранить пробелы в функционировании сформировавшейся бизнес-среды и государственной политики региона, выработать меры реагирования, опираясь на лучшие передовые практики, и получить конкурентные преимущества, обеспечив интенсификацию региональной экономики. Региональный бенчмаркинг позволяет на практике быстрее и с минимальными издержками выявить лучшие стороны обеспечения тех или иных социально-экономических процессов и внедрить их в практику управления социально-экономическим развитием региона [15].

Выбор маркетинга имиджа обусловлен, тем, что по сравнению с другими этот инструмент является мало затратным, хотя и требующим некоторых вложений, зависящих от уже сложившегося имиджа, целей его развития или необходимости корректировки.

Имидж территории – совокупность эмоциональных и рациональных представлений, вытекающих из сопоставления всех признаков территории, собственного опыта людей и слухов, влияющих на создание определенного образа. Важнейшей составляющей имиджа территории является совокупность конкурентных преимуществ и недостатков.

РСО-Алания имеет исторически сформировавшиеся элементы имиджа, которые необходимо выявить и активно использовать. Эти элементы касаются не только культурной, но и экономической сферы. К их числу можно отнести:

- богатые национальные традиции, включая уникальную гастрономию;
- спортивные и культурные достижения представителей осетинского народа;
- высокий уровень населения с высшим образованием;
- высокий потенциал медицины;
- совокупность природно-ресурсного потенциала и географического положения, позволяющая восстановить экономику региона.

Использование адекватных инструментов территориального маркетинга может сыграть ведущую роль в позиционировании территории, определении стратегии деятельности органов власти и населения для развития ее преимуществ и уменьшения конкурентных недостатков. Это тем более актуально, что создание образа региона — долгосрочная работа, способствующая развитию экономики, созданию благоприятного фона для повышения качества жизни населения, улучшению существующего психологического микроклимата и снижающая социальную напряженность.

Заключение

Для эффективного развития регионов РФ используется стратегическое управление и планирование, в основе которых лежит маркетинговый подход, который заключается в разработке и реализации долгосрочной программы по развитию конкретной территории с использованием инструментов стратегического планирования и территориального маркетинга. Целью использования этих инструментов является улучшение качества жизни населения, на основе планомерного и системного изучения состояния и тенденций развития территорий, создание и поддержание притягательности и престижа территории в целом, а также привлекательности сосредоточенных на ней социально-экономических ресурсов производства и возможностей для их реализации и воспроизводства.

Основные задачи маркетинга территории это:

- Повышение уровня комфорта жизни жителей территории и привлекательности места проживания;
- Увеличение экспорта товаров и услуг территории;

- Привлечение инвестиций для развития территории;
- Увеличение туристического потока на территорию.

Проведена оценка формирования маркетингового потенциала в РСО-Алания.

Маркетинговую привлекательность региона можно определить с использованием трех компонентов: привлекательность региона для населения; привлекательность региона для бизнеса; привлекательность региона для туристов.

Проведенный SWOT-анализ развития РСО-Алания показывает, что наряду с сильными, уже сформированными конкурентами преимуществами республики, имеется достаточно большое число ее «слабых» сфер, которые не только тормозят развитие, но и ставят под угрозу конкурентоспособность, а значит и процесс формирования маркетингового потенциала территории.

На формирование маркетингового потенциала республики, кроме социально-экономических факторов, большое влияние оказывает брендинг территории. От него напрямую зависит туристический бизнес, привлечение дополнительных инвестиций и входного потока для местного малого и среднего бизнеса.

Политика маркетинга территории ориентирована на достижение благополучия в развитии бизнеса, улучшения жизни людей, привлечения инвесторов и других субъектов.

Определено, что в случае с Северной Осетией, как, впрочем, и с любым регионом, необходимо использовать комплекс маркетинговых инструментов.

Имидж РСО-Алания должен строиться на балансе традиций современных трендов, с акцентом на гостеприимство, природу и уникальную культуру. Важна согласованность действий власти, бизнеса и местных сообществ.

Список источников

1. Банк России. Официальный сайт. https://cbr.ru/alania/ekonom_profil/
2. Рубановская С.Г., Джагаева М.С. Реализация транзитного потенциала Северной Осетии // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2021. № 3 (118). С. 100-103.
3. Республика Северная Осетия – Алания. Хозяйство. Промышленность. Большая российская энциклопедия / URL: <https://bigenc.ru/c/severnaia-oseiia-alaniia-khoziaistvo-promyshlennost-b608d2>
4. В Северной Осетии выявили 640 экономических преступлений — Осетия ТВ (март 2023) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ossetia.tv/2023/03/31/v-severnoi-osetii-vyjavili-640-ekonomicheskikh-prestyplenii/>
5. Камбердиева С.С., Хетагурова Т.Г., Таймазов А.С. Оценка эффективности управления социально-экономическим развитием горных территорий /В сборнике: Современные научно-технические и социально-гуманитарные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник докладов II Всероссийской научно-практической конференции. Владикавказ, 2021. С. 199-202.

6. Хетагурова Т.Г., Таймазов А.С., Хетагурова И.Ю. Социально-экономическое положение горных территорий / В сборнике: Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. сборник научных статей по итогам девятой международной научной конференции. Казань, 2020. С. 149-150.

7. Закон РСО-Алания от 18 сентября 2019 года N 60-РЗ О Стратегии социально-экономического развития Республики Северная Осетия-Алания до 2030 года (с изменениями на 11 ноября 2021 года) (в ред. Закона Республики Северная Осетия-Алания от 11.11.2021 N 73-РЗ).

8. Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 22.04.2024 N 182 «Об утверждении перечня государственных программ Республики Северная Осетия-Алания» (с изменениями и дополнениями от 17.09.2024 г., № 345)

9. Васина В. А. Брендинг территорий // Научный журнал. 2019. №10. – С. 31 – 35.

10. Кирияк, Л. В. Бенчмаркинг и маркетинг территорий / Л. В. Кирияк, Е. Ф. Райлян. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 49 (235). — С. 350-353.

11. Якубова, Т. Н. Территориальный брендинг как инструмент развития региона / Т. Н. Якубова, А. П. Крюкова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 21 (80). — С. 484-488.

12. РИА Рейтинг [Электронный ресурс]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240610/630264277.html>

13. Рейтинг социально-экономического положения регионов по итогам 2023 г. | Инфографика | РИА Рейтинг [Электронный ресурс]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240610/630264277.html>

14. Терешкина Н.Е. Бенчмаркинг в повышении конкурентоспособности региональных инновационных стратегий // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. – № 12. – С. 3247-3258.

15. Залозная Д.В. Региональный бенчмаркинг как инструмент управления социально-экономическим развитием территории // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление, № 9 (100), 2018. – с. 14 – 18.

УДК 330.34

ГЛАВА 12. ЭКОНОМИКА СТАРЕЮЩЕГО ОБЩЕСТВА: ВЫЗОВЫ, СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ «СЕРЕБРЯНОЙ ЭКОНОМИКИ»

Кодирзода Диловар Бахриддинович

д.э.н., профессор
Таджикский национальный университет

Аннотация: данная глава посвящена анализу влияния процессов демографического старения на экономическое развитие государств. Рассматриваются ключевые вызовы, обусловленные изменением возрастной структуры населения, а также основные направления адаптации экономических систем к новым демографическим реалиям. Особое внимание уделено вопросам рынка труда, системы социальной защиты, пенсионного обеспечения и формированию экономики активного долголетия.

Ключевые слова: демографическое старение, экономика стареющего общества, рынок труда, социальная политика, активное долголетие.

THE ECONOMICS OF AN AGING SOCIETY: CHALLENGES, ADAPTATION STRATEGIES AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE "SILVER ECONOMY"

Kodirzoda Dilovar Bahriddinovich

В условиях глобальных демографических изменений старение населения становится одним из наиболее значимых вызовов современности, влияющим на все аспекты экономического и социального развития. Согласно прогнозам Организации Объединённых Наций, к 2050 году количество людей в возрасте 65 лет и старше удвоится и превысит 1,5 миллиарда человек, что приведёт к беспрецедентным изменениям в структуре мирового населения [1].

Процесс демографического старения обусловлен двумя ключевыми факторами: ростом продолжительности жизни, достигнутым благодаря достижениям в области медицины, улучшению санитарно-гигиенических условий, развитию технологий и повышению уровня жизни, а также снижением рождаемости, характерным как для развитых, так и для большинства развивающихся стран. Эти процессы приводят к изменению возрастной пирамиды общества, увеличивая долю пожилых граждан и уменьшая долю трудоспособного населения.

Исследователи отмечают: «Старение населения — это неизбежный результат успешного развития общества. Оно ставит перед экономикой двойной вызов: необходимость поддерживать экономический рост при сокращении рабочей силы и одновременно увеличивать расходы на социальное обеспечение. Правительства должны реформировать системы здравоохранения и пенсионного обеспечения, обеспечивая финансовую устойчивость и социальную справедливость. Это требует комплексного подхода, интегрирующего демографическую, экономическую и социальную политику» [2].

Экономические последствия старения многогранны и затрагивают широкий спектр сфер: рынок труда, пенсионное обеспечение, здравоохранение, потребительское поведение, инновационную активность и экономический рост в целом. Сокращение рабочей силы оказывает давление на производительность экономики, возрастает нагрузка на системы социального обеспечения, появляются новые требования к инфраструктуре и услугам.

Вместе с тем старение населения открывает новые возможности для развития так называемой «серебряной экономики», ориентированной на удовлетворение потребностей пожилых граждан, а также для формирования экономики активного долголетия, в которой пожилые люди сохраняют экономическую, социальную и профессиональную активность. ««Серебряная экономика» представляет собой экономическую деятельность, ориентированную на удовлетворение потребностей пожилых граждан и поддержку их активной роли в обществе. Она включает в себя как традиционные отрасли, например здравоохранение, так и новые направления, такие как технологии для пожилых и возрастно-ориентированные услуги. Развитие «серебряной экономики» требует устранения барьеров для пожилых людей, стимулирования инноваций и адаптации инфраструктуры. Это один из важнейших компонентов будущей устойчивой экономики» [3].

Таким образом, экономика стареющего общества представляет собой не только совокупность вызовов, требующих адаптационных механизмов, но и потенциал для трансформации социально-экономических систем. Эффективное реагирование на последствия демографического старения требует комплексного пересмотра государственной политики, реформирования пенсионных и медицинских систем, совершенствования рынка труда и стимулирования инноваций.

Демографическое старение представляет собой процесс увеличения доли пожилого населения (как правило, лиц в возрасте 65 лет и старше) в общей численности населения страны или мира в целом. «Старение общества изменяет структуру рынка труда, увеличивая конкуренцию за квалифицированные кадры и усиливая необходимость продления трудовой активности. Вовлечение пожилых работников требует развития программ переквалификации, создания возрасториентированных рабочих мест и изменения управленческих практик. Без подобных мер экономики рискуют столкнуться с дефицитом кадров и снижением инновационного потенциала. Активное участие пожилых работников может стать ценным ресурсом устойчивого развития», — отмечается в исследовании ОЭСР [4]. Этот процесс является следствием долгосрочных изменений в струк-

туре рождаемости, смертности и продолжительности жизни, и он оказывает комплексное влияние на социально-экономические системы.

Одним из ключевых факторов демографического старения является систематическое увеличение средней продолжительности жизни населения. Этот процесс связан с несколькими основными причинами:

- Развитие медицинских технологий: достижения в области диагностики, лечения инфекционных и неинфекционных заболеваний, совершенствование хирургии, появление новых лекарственных препаратов существенно повысили шансы на выживание и качество жизни.

- Повышение уровня санитарии и гигиены: улучшение систем водоснабжения, канализации, контроля за качеством продуктов питания и медицинской помощи привело к резкому снижению детской смертности и общей смертности от инфекционных заболеваний.

- Рост уровня образования и информированности: более высокий уровень грамотности, развитие культуры здоровья и профилактики способствовали распространению здорового образа жизни, снижению вредных привычек.

- Социально-экономическое развитие: рост доходов населения, улучшение условий труда и быта, развитие систем социальной защиты позволили увеличить доступ к качественным медицинским и социальным услугам.

В результате во многих странах мира наблюдается устойчивая тенденция увеличения продолжительности жизни. Например, в Японии средняя ожидаемая продолжительность жизни превышает 84 года, в странах Европейского союза — около 81 года, в США — около 77 лет (по данным ООН и ВОЗ на 2022–2023 гг.) [5].

Вторым ключевым фактором старения является сокращение рождаемости. Этот процесс обусловлен:

- Изменением репродуктивного поведения населения: увеличение возраста вступления в брак и рождения первого ребёнка, снижение количества детей в семье.

- Распространением методов контрацепции и увеличением осознанности в вопросах планирования семьи.

- Ростом уровня образования женщин: с увеличением образовательных и карьерных возможностей женщин рождаемость, как правило, снижается.

- Урбанизацией: в условиях городской жизни дети воспринимаются скорее как экономическая нагрузка, а не как дополнительный ресурс для семьи, что снижает мотивацию к многодетности.

- Изменением ценностных ориентаций: переход от традиционных к индивидуалистическим моделям поведения также приводит к уменьшению числа детей в семье.

На глобальном уровне коэффициент рождаемости значительно снизился: если в 1950 году в среднем на одну женщину приходилось 5 детей, то к 2020 году эта цифра составила около 2,4 ребёнка, а к середине XXI века, по прогнозам ООН, может упасть до 2,1 — уровня простого воспроизводства населения [6].

Хотя демографическое старение является универсальной тенденцией, темпы и масштабы этого процесса значительно различаются в зависимости от уровня социально-экономического развития страны, её культурных традиций и государственной политики.

Развитые страны (Япония, Германия, Италия, Франция, Испания). В этих странах демографическое старение наиболее выражено. Например, в Японии около 29% населения — это люди старше 65 лет. В Германии — около 22%. Эти страны сталкиваются с серьёзным дефицитом трудовых ресурсов, ростом пенсионной нагрузки и необходимостью масштабных реформ в социальной политике.

Страны Восточной Азии (Южная Корея, Тайвань, Китай). Эти страны переживают стремительное старение населения на фоне ещё сохраняющихся элементов традиционной модели семьи. Особенно заметен этот процесс в Китае из-за последствий политики «одного ребёнка».

Восточная Европа и Россия. Процесс старения в этих регионах ускоряется на фоне сокращения численности населения и высокого уровня смертности трудоспособного населения, что создает комплекс дополнительных социально-экономических проблем.

Развивающиеся страны (Индия, страны Африки). Пока молодое население преобладает, но тенденции к снижению рождаемости уже начинают проявляться. К середине XXI века эти страны также столкнутся с ростом доли пожилого населения, но будут иметь меньше ресурсов для адаптации.

Демографическое старение представляет собой процесс глобального характера, затрагивающий практически все регионы мира. По данным Организации Объединённых Наций, в 2020 году доля лиц в возрасте 65 лет и старше составляла 9,3% от общей численности населения планеты [7]. Прогнозы на ближайшие десятилетия свидетельствуют о дальнейшем нарастании этой тенденции: к 2050 году предполагается, что более 16% населения Земли будет принадлежать к возрастной категории старше 65 лет, что эквивалентно одному из шести жителей планеты. Долгосрочные оценки указывают, что к 2100 году пожилые люди могут составлять около 23% мирового населения [8]. Особенно быстрые темпы старения ожидаются в странах Азии, прежде всего в Китае, Южной Корее и Вьетнаме, где демографические изменения будут происходить на фоне ещё сохраняющейся высокой численности населения. Значительный рост доли пожилых граждан прогнозируется также в странах Латинской Америки. Эти регионы, ранее считавшиеся относительно молодыми по возрастной структуре, в ближайшие десятилетия столкнутся с необходимостью комплексной адаптации своих экономических и социальных систем к новым демографическим условиям.

Анализ факторов и масштабов демографического старения позволяет сделать несколько ключевых выводов, определяющих дальнейшее направление исследования.

Прежде всего, старение населения является глобальным и необратимым процессом, который охватывает как развитые, так и развивающиеся страны. Хотя на разных этапах социально-экономического развития общества демонстрируют различную динамику старения, в долгосрочной перспективе практически все государства столкнутся с увеличением доли пожилых граждан в структуре населения. Это свидетельствует о необходимости универсального подхода к решению возникающих демографических вызовов.

Основными причинами старения являются, с одной стороны, успехи социальной, медицинской и экономической модернизации, обеспечившие рост продолжительности жизни, а с другой — глубокие изменения в репродуктивном поведении населения, приведшие к сокращению рождаемости. Таким образом, старение является отражением социального прогресса, но в то же время создаёт новые риски для устойчивости экономических и социальных систем.

Межстрановые различия в темпах старения обусловлены историческими, культурными и политическими особенностями. Развитые страны столкнулись с проблемами старения раньше, и сегодня уже реализуют различные механизмы адаптации: реформы пенсионной системы, поддержка активного долголетия, развитие рынка труда для пожилых работников. Развивающиеся государства имеют временной ресурс для подготовки к демографическим изменениям, однако их возможности могут быть ограничены уровнем экономического развития и состоянием социальных институтов.

Кроме того, следует подчеркнуть, что демографическое старение носит комплексный характер и затрагивает не только экономику (через рынок труда, пенсионные расходы и продуктивность), но и социальную сферу — изменяя семейные отношения, модели заботы о пожилых людях, систему здравоохранения и образование.

В этом контексте возникает необходимость в переосмыслении самого понятия возраста в социальной и экономической жизни, отходе от стереотипов о пожилом возрасте как о периоде исключительно зависимости, и в продвижении концепции активного и продуктивного долголетия. Как отмечает Силверс М., «экономические последствия демографического старения касаются не только падения темпов роста, но и изменения структуры спроса. Пожилые люди становятся главной потребительской силой, особенно в сферах здравоохранения, досуга, финансовых услуг и технологий. Это требует от бизнеса адаптации продуктовых линеек, сервисов и маркетинга. Игнорирование этих изменений может привести к утрате конкурентных преимуществ на рынке» [9].

Таким образом, демографическое старение требует от государств и экономических систем активной адаптации, которая должна строиться на основе глубокого анализа специфики национальных и региональных демографических процессов, прогнозирования их последствий и разработки долгосрочных стратегий социально-экономического развития.

Демографическое старение оказывает всестороннее влияние на экономику государств, затрагивая такие ключевые сферы, как рынок труда, инновационное

развитие, производительность и устойчивость финансовых систем. Эти процессы имеют как прямые, так и косвенные эффекты, требующие комплексных ответных мер на уровне государственной политики, бизнеса и общества в целом.

1. Рынок труда.

Одним из наиболее очевидных последствий старения является сокращение численности трудоспособного населения. По мере роста доли лиц пенсионного возраста уменьшается число экономически активных граждан, что приводит к сужению предложения на рынке труда. В условиях ограниченного притока молодых работников возрастают риски дефицита кадров, особенно в высококвалифицированных секторах экономики.

Дополнительным следствием является рост конкуренции за квалифицированную рабочую силу, что вынуждает работодателей адаптировать кадровую политику. Это проявляется в увеличении инвестиций в программы профессиональной переподготовки, повышение гибкости условий труда (например, внедрение частичной занятости, гибкого графика, дистанционных форм работы) и адаптации рабочих мест к возрастным особенностям сотрудников (эргономика, снижение физической нагрузки, программы медицинской поддержки).

Кроме того, наблюдается повышение значимости политики продления трудовой активности: пожилые работники всё чаще рассматриваются не как обременение, а как ценный ресурс. Это требует создания возможностей для адаптации возрастных работников, развития наставничества, проектной работы и альтернативных карьерных траекторий.

Таким образом, старение рабочей силы требует перестройки традиционных моделей занятости, акцента на обучении на протяжении всей жизни и развития инклюзивного рынка труда.

2. Производительность и инновации.

Старение населения влияет на структуру производительности экономики. С одной стороны, снижение доли молодых работников может замедлять внедрение инноваций и технологическое обновление, так как молодое поколение, как правило, характеризуется большей технологической грамотностью, гибкостью мышления и готовностью к изменениям.

С другой стороны, пожилые сотрудники обладают уникальными компетенциями, важными для устойчивого развития организаций: обширным практическим опытом, знанием профессиональных стандартов, историей взаимодействия внутри организаций и развитой социальной ответственностью. Эти качества позволяют компенсировать снижение инновационной активности за счёт повышения стабильности и качества исполнения бизнес-процессов.

Кроме того, при правильной организации внутрифирменного взаимодействия (например, через смешанные возрастные команды) можно достичь эффекта синергии, объединяя креативность молодёжи и опыт старшего поколения. В таком контексте активное включение пожилых работников в инновационные процессы становится стратегическим ресурсом конкурентоспособности.

Однако в случае отсутствия адаптационных механизмов возможно снижение общего темпа обновления экономики и затруднение процессов технологической модернизации.

3. Пенсионные системы и государственные финансы.

Одним из наиболее серьёзных вызовов стареющего общества является увеличение нагрузки на государственные пенсионные системы и системы социальной защиты. Рост численности пенсионеров ведёт к увеличению расходов на выплаты пенсий, медицинское обслуживание, долгосрочный уход и социальные программы поддержки пожилых людей.

При одновременном сокращении числа трудоспособного населения возникает дисбаланс между поступлениями в бюджет и обязательствами государства, что повышает риск бюджетного дефицита и увеличивает долговую нагрузку на экономику.

В ответ на эти вызовы во многих странах реализуются реформы пенсионных систем, ключевыми направлениями которых являются:

- Повышение пенсионного возраста: с целью продления периода экономической активности и сокращения периода получения пенсионных выплат. Примеры таких реформ можно наблюдать в Германии, Франции, Японии и других странах.

- Развитие накопительных моделей пенсионного обеспечения: предполагающих участие самого работника в формировании пенсионных накоплений, что снижает давление на государственные финансы.

- Оптимизация социальных расходов: включая пересмотр критериев предоставления льгот и субсидий, введение адресной помощи наиболее уязвимым категориям граждан.

Одновременно актуализируется задача формирования новых источников финансирования пенсионных систем за счёт расширения налогооблагаемой базы, стимулирования экономического роста и повышения производительности труда. По мнению Н.Барр, «рост численности пожилого населения приведёт к радикальному пересмотру моделей социального страхования и пенсионного обеспечения. Простое повышение налогов или сокращение пособий окажется недостаточным: необходимы структурные реформы. Они должны быть направлены на повышение экономической активности пожилых граждан, развитие частных пенсионных накоплений и расширение системы добровольного страхования здоровья. От способности адаптировать эти системы зависит финансовая устойчивость обществ в XXI веке» [10].

Таким образом, старение населения требует комплексной модернизации социально-экономической инфраструктуры, направленной на обеспечение устойчивости финансовых систем и поддержание социального баланса.

В ответ на вызовы, обусловленные процессами демографического старения, мировое сообщество разрабатывает и внедряет различные стратегии, направленные на поддержание устойчивости экономического развития, социальной стабильности и качества жизни населения. Эти стратегии ориентирова-

ны на активное включение пожилых людей в экономическую и социальную жизнь, трансформацию систем здравоохранения и стимулирование демографической динамики.

Основные направления модернизации социально-экономических институтов, обеспечивающих экономическое развитие в условиях старения населения, включают:

1. Реформа систем здравоохранения.

Старение населения существенно изменяет профиль заболеваемости общества, акцент смещается с лечения острых состояний на управление хроническими заболеваниями, мультиморбидностью и возрастными изменениями.

Основные направления реформы здравоохранения в условиях старения населения:

1. Переход к модели долговременного ухода. Системы здравоохранения должны ориентироваться на долгосрочное сопровождение пациентов с хроническими заболеваниями, такими как диабет, гипертония, заболевания суставов, онкология.

2. Развитие профилактических программ. Инвестиции в профилактику заболеваний, пропаганду здорового образа жизни, вакцинацию пожилых людей позволяют существенно сократить затраты на лечение осложнений и повысить качество жизни граждан.

3. Расширение систем долгосрочного ухода. Строительство геронтологических центров, развитие услуг на дому, создание профессиональных кадров долгосрочного ухода — важнейшие задачи для устойчивости социальной инфраструктуры.

4. Интеграция телемедицины и цифровых технологий. Использование телемедицинских платформ, мобильных приложений для контроля здоровья, электронных медицинских карт упрощает доступ к медицинским услугам для пожилых людей, особенно в удалённых регионах.

Реформа здравоохранения должна сопровождаться изменением подходов к финансированию, обучению кадров и модернизации инфраструктуры. Аналитики ОЭСР подчеркивают: «Развитие технологий в области здоровья и ухода за пожилыми людьми становится неотъемлемой частью будущей экономики. Роботизация, телемедицина, носимые устройства для мониторинга состояния здоровья открывают новые возможности для повышения качества жизни и снижения затрат на уход. Однако одновременно возрастает необходимость в регулировании технологий, обеспечении этических стандартов и защите персональных данных пожилых граждан» [11].

2. Стимулирование демографической политики.

Одной из долгосрочных стратегий адаптации к старению населения является формирование государственной демографической политики, направленной на увеличение рождаемости и компенсацию потерь трудоспособного населения.

Ключевые направления демографической политики:

1. Поддержка рождаемости. Введение финансовых стимулов (материнский капитал, пособия на детей, налоговые льготы), развитие инфраструктуры детства (детские сады, ясли), поддержка работающих родителей (гибкий график, программы «работа–семья»).

2. Развитие семейной политики. Стимулирование создания семей, поддержка молодых семей, создание условий для совмещения профессиональной и семейной жизни.

3. Управляемая миграция. В условиях быстрого старения и снижения численности трудоспособного населения страны прибегают к политике привлечения мигрантов трудоспособного возраста. Это позволяет частично компенсировать дефицит кадров и поддерживать экономический рост. Однако миграционная политика требует тщательного баланса, интеграционных программ и соблюдения социальной стабильности.

4. Создание условий для возвращения соотечественников. Программы репатриации квалифицированных специалистов могут стать дополнительным ресурсом для восполнения дефицита рабочей силы.

3. Развитие экономики активного долголетия.

Экономика активного долголетия формируется как новый сектор, ориентированный на потребности, возможности и интересы пожилого населения. Она включает в себя широкий спектр направлений:

1. Создание новых товаров и услуг. Компании адаптируют существующие продукты и разрабатывают новые, специально предназначенные для пожилых потребителей. Речь идёт о медицинских устройствах, удобной мебели, гаджетах с упрощённым интерфейсом, модной одежде для пожилых людей, туристических и образовательных услугах.

2. Развитие медицинских технологий и сервисов. Особое внимание уделяется технологиям мониторинга состояния здоровья (носимые устройства, телемедицина), разработке фармацевтических продуктов для профилактики возрастных заболеваний, программам реабилитации и долгосрочного ухода.

3. Поддержка трудовой активности пожилых людей. В рамках концепции активного долголетия разрабатываются программы профессиональной переподготовки, создаются условия для гибкой занятости, продлевается период трудовой жизни через законодательные и организационные меры.

4. Развитие «серебряной экономики» (Silver Economy). «Серебряная экономика» охватывает все виды экономической деятельности, направленные на пожилую аудиторию. Включает в себя финансовые услуги (пенсионные фонды, страхование здоровья), специализированное жильё, социальные технологии, досуговые программы, а также развитие сектора услуг в области здравоохранения и ухода.

Экономика активного долголетия представляет собой важный драйвер экономического роста в условиях стареющего общества, способствующий не только созданию новых рабочих мест, но и укреплению социальной интеграции пожилых граждан.

Отдельно акцентируем внимание на концепте «серебряной экономики».

Термин «серебряная экономика» появился в научной литературе в конце XX века и первоначально применялся к рынку товаров и услуг, ориентированных на пожилых людей. В более широком смысле «серебряная экономика» охватывает все аспекты экономической активности, направленной на удовлетворение потребностей граждан старшего возраста, включая их участие в производственной деятельности, волонтерстве и управлении.

Согласно определениям Европейской комиссии, «серебряная экономика» включает как традиционные секторы (здравоохранение, социальные услуги, финансовые услуги), так и новые направления деятельности (информационные технологии для пожилых, возрастная адаптация городской среды, образовательные программы для граждан старшего возраста).

Таким образом, «серебряная экономика» представляет собой не только рынок потребления, но и систему социально-экономических отношений, в которой пожилое население выступает активным агентом. «Формирование «серебряной экономики» требует комплексного взаимодействия государства, бизнеса и общества. Это включает законодательное стимулирование инноваций, поддержку малого и среднего бизнеса, развитие возрастных рынков труда и систем долгосрочного ухода. Только при условии синергии всех участников возможно построение инклюзивной экономики, в которой каждый гражданин, независимо от возраста, сможет внести свой вклад в развитие общества», — подчеркнуто в докладе Европейской Комиссии¹ [11].

Формирование «серебряной экономики» обусловлено рядом объективных факторов, каждый из которых отражает глубинные демографические, социальные и технологические трансформации современного общества (рисунок 1).

Прежде всего, важнейшим стимулом развития «серебряной экономики» являются демографические изменения. Рост продолжительности жизни, достигнутый благодаря успехам медицины, улучшению условий жизни, повышению уровня образования и санитарной культуры, в сочетании со снижением рождаемости, приводит к устойчивому увеличению доли граждан старшего возраста в структуре населения. Этот процесс наблюдается как в развитых, так и в ряде развивающихся стран, что делает старение населения глобальной тенденцией, требующей системных ответов со стороны экономических и социальных институтов.

Одновременно с этим происходит изменение структуры потребления. Пожилые люди становятся одной из наиболее значимых групп потребителей, обладающих существенными накопленными ресурсами и предъявляющими специфические требования к качеству, безопасности и доступности товаров и услуг. Их потребности охватывают широкий спектр сфер — от здравоохранения и фармацевтики до туризма, образования и цифровых технологий. Это создает предпосылки для появления новых рыночных ниш и стимулирует бизнес к разработке специализированных продуктов и сервисов.

¹ European Commission. European Silver Economy Awards: Final Report. – Brussels: European Commission, 2018.

Рост экономической активности пожилых граждан также вносит вклад в формирование «серебряной экономики». Современное общество всё чаще фиксирует увеличение продолжительности трудовой жизни, рост вовлечённости пожилых людей в предпринимательскую деятельность, а также развитие волонтерских инициатив, направленных на поддержку местных сообществ и передачу знаний молодым поколениям. Пожилые граждане всё активнее участвуют в экономике не только в качестве потребителей, но и как производители товаров и услуг, источники интеллектуального капитала и социального опыта.

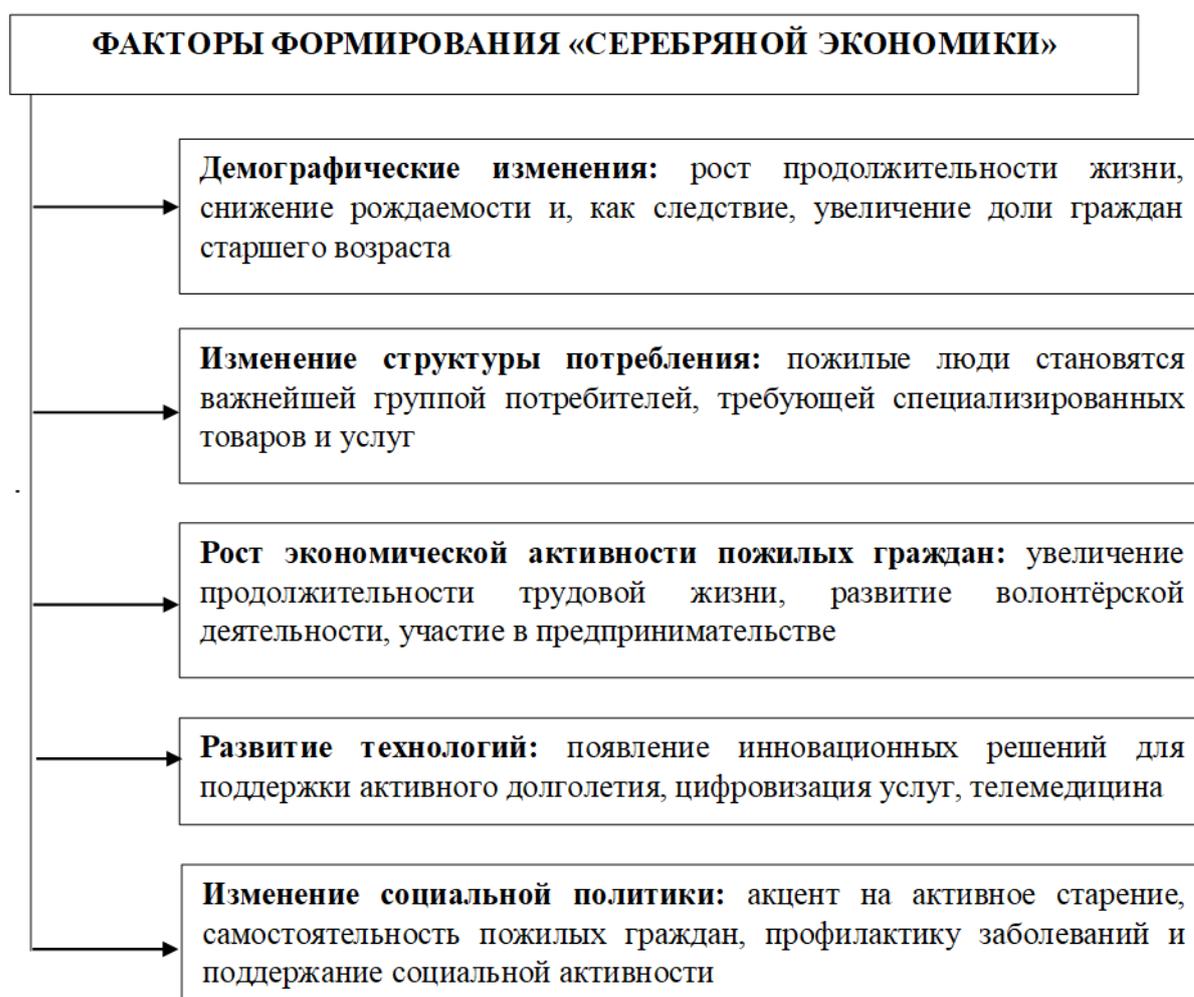


Рис. 1. Факторы формирования «серебряной экономики»

Развитие технологий стало ещё одним важным фактором, способствующим становлению «серебряной экономики». Появление инновационных решений в области цифровых технологий, мобильного здравоохранения, телемедицины, умных домов, персонализированных сервисов для поддержки физической активности и когнитивных функций открывает новые возможности для повышения качества жизни пожилых людей. Цифровизация расширяет их доступ к медицинским, социальным, финансовым и образовательным услугам,

способствуя поддержанию социальной активности и самостоятельности в пожилом возрасте.

Изменение социальной политики в последние десятилетия также сыграло ключевую роль. Современные подходы акцентируют внимание на концепции активного старения, включающей поддержание работоспособности, физического и психического здоровья, участие в жизни общества и экономике. Политика активного старения направлена на создание условий, при которых пожилые граждане могут продолжать вести полноценную жизнь, быть экономически активными и социально вовлечёнными, что, в свою очередь, формирует устойчивую основу для развития «серебряной экономики».

Таким образом, формирование «серебряной экономики» является результатом комплексного взаимодействия демографических изменений, экономических преобразований, технологических инноваций и эволюции социальной политики, что отражает глубинные процессы трансформации современного общества в условиях старения населения.

«Серебряная экономика» охватывает широкий спектр отраслей, каждая из которых направлена на удовлетворение специфических потребностей граждан пожилого возраста и поддержание их активной экономической и социальной роли.

Одним из ключевых секторов является здравоохранение и медицинские услуги. Пожилое население предъявляет повышенный спрос на профилактику возрастных заболеваний, лечение хронических состояний, реабилитацию и услуги по уходу. Это обуславливает необходимость развития многопрофильных клиник, специализированных геронтологических отделений, а также служб долгосрочного ухода, как стационарного, так и надомного.

Сектор социальных услуг также занимает важное место в структуре «серебряной экономики». Развитие систем долгосрочного ухода, программ поддержки независимой жизни, адаптации жилищной среды под потребности пожилых граждан становится необходимым условием поддержания их благополучия и качества жизни. Параллельно с этим возрастают требования к инфраструктуре городов и общественных пространств в контексте формирования безбарьерной среды.

Финансовые услуги, ориентированные на пожилых граждан, включают развитие пенсионных фондов, страхования здоровья и жизни, а также сервисов финансового планирования, способствующих эффективному управлению накоплениями и обеспечению финансовой стабильности в пожилом возрасте. Продукты этого сектора должны учитывать специфику восприятия финансовых рисков пожилыми людьми, обеспечивая высокую степень доступности и прозрачности.

Бурное развитие технологий также открывает новые возможности для «серебряной экономики». Инновационные устройства для мониторинга здоровья, системы телемедицины, мобильные приложения, поддерживающие активность и контроль состояния здоровья, технологии «умного дома» и роботизированные

ассистенты позволяют повысить уровень безопасности, автономии и качества жизни пожилых граждан. Интеграция цифровых решений становится важным инструментом в стратегии активного долголетия.

Туризм и сфера досуга представляют собой ещё одно перспективное направление. Разработка туристических маршрутов, адаптированных к возможностям пожилых людей, расширение программ санаторно-курортного лечения, создание доступных культурных и образовательных мероприятий способствуют поддержанию социальной активности, укреплению здоровья и профилактике социальной изоляции.

Наконец, рынок труда играет важную роль в рамках «серебряной экономики». Повышение продолжительности трудовой жизни пожилых граждан требует развития программ профессиональной переподготовки, создания условий для гибкой и частичной занятости, а также внедрения моделей наставничества. Привлечение пожилых работников позволяет не только компенсировать дефицит кадров в ряде отраслей, но и сохранять ценнейший профессиональный опыт в экономике.

Таким образом, «серебряная экономика» представляет собой сложную многоуровневую систему, охватывающую здравоохранение, социальные и финансовые услуги, технологические инновации, туризм, досуг и рынок труда, каждая составляющая которой вносит вклад в устойчивое социально-экономическое развитие общества в условиях старения населения.

Каждый из секторов «серебряной экономики» не только отвечает на возрастающие потребности стареющего общества, но и открывает новые перспективы для устойчивого экономического роста, инноваций и социальной стабильности. Формирование полноценной «серебряной экономики» требует комплексных усилий бизнеса, государства и общества, направленных на создание условий для активного и достойного старения.

В рамках исследования концепции «серебряной экономики» важно выделить особенности потребительского поведения пожилого населения. Пожилые потребители становятся всё более значимой целевой группой для экономических агентов, учитывая устойчивую тенденцию роста их доли в общей структуре населения и увеличение их экономической активности. Особенности потребительского поведения граждан старшего возраста обусловлены совокупностью физиологических, психологических, социальных и экономических факторов, что определяет их специфические потребности и предпочтения.

Одной из ключевых характеристик потребительского поведения пожилых граждан является высокая ориентированность на качество приобретаемых товаров и услуг. В отличие от более молодых групп населения, представители старших возрастов предпочитают надёжные бренды с долгосрочной репутацией, стабильным качеством продукции и высоким уровнем постпродажного обслуживания. Приоритет отдается товарам с длительным сроком службы, простой и удобной эксплуатацией, высоким уровнем безопасности. При выборе продуктов питания акцент делается на натуральность состава, питательную

ценность и отсутствие вредных добавок, а при выборе бытовой техники и гаджетов — на эргономику и понятность интерфейса.

Вместе с тем для пожилых потребителей характерна выраженная чувствительность к цене. Несмотря на наличие у некоторых представителей старших возрастных групп накоплений, фиксированные доходы (в основном пенсии) ограничивают объём доступных расходов. Это делает ценовой фактор важным критерием выбора товаров и услуг. Пожилые покупатели стремятся к оптимальному соотношению цены и качества, активно используют системы скидок, льготные программы, государственные субсидии на определённые виды услуг (например, медицинские и коммунальные).

Особое внимание пожилые потребители уделяют вопросам, связанным с поддержанием и укреплением здоровья. Готовность инвестировать в медицинские услуги, профилактические программы, реабилитационные мероприятия является устойчивым трендом среди этой группы. При этом возрастает спрос не только на традиционные медицинские услуги, но и на сервисы долгосрочного ухода, физиотерапии, телемедицины, программы активного долголетия, а также специализированные спортивные и оздоровительные мероприятия. Повышенный интерес к продуктам, способствующим поддержанию физической и когнитивной активности, делает сферу здравоохранения одним из наиболее динамично развивающихся направлений «серебряной экономики».

Вопреки распространённым стереотипам, пожилые люди проявляют возрастающий интерес к обучению и освоению новых технологий. При наличии доступной инфраструктуры и обучающих программ пожилые граждане осваивают цифровые технологии, в том числе пользуются мобильными приложениями для мониторинга здоровья, интернет-банкингом, социальными сетями, платформами дистанционного образования. Однако при разработке цифровых продуктов необходимо учитывать возрастные особенности восприятия информации: предпочтение простого интерфейса, наличие поддержки на этапе освоения, возможность получения консультаций.

Социальная направленность потребления пожилого населения проявляется в стремлении поддерживать активные социальные связи и вовлечённость в общественную жизнь. Пожилые люди проявляют интерес к услугам, которые способствуют интеграции в сообщество, обеспечивают участие в культурных, образовательных, спортивных и волонтерских мероприятиях. Потребление становится не только способом удовлетворения индивидуальных потребностей, но и инструментом укрепления социальных связей, повышения самооценки и качества жизни.

Учитывая эти особенности, компании адаптируют стратегии маркетинга, ориентируясь на построение долгосрочных доверительных отношений с пожилыми клиентами, создание товаров и услуг, максимально соответствующих их ожиданиям. Государственные структуры разрабатывают программы повышения цифровой грамотности, модернизации городской среды с учётом принципов универсального дизайна, стимулирования активного долголетия.

Понимание специфики потребительского поведения пожилого населения является необходимым условием для эффективного развития «серебряной экономики» и формирования инклюзивного общества, в котором учитываются интересы граждан всех возрастов.

Несмотря на высокий потенциал и растущую значимость «серебряной экономики» в условиях глобального старения населения, её развитие сопряжено с рядом серьёзных вызовов, преодоление которых требует системного и комплексного подхода.

Одним из важнейших вызовов является необходимость изменения общественного восприятия старения. В массовом сознании нередко сохраняются стереотипы, связывающие пожилой возраст с утратой активности, снижением способности к обучению, инновационной деятельности и продуктивности. Распространённый в обществе эйджизм — дискриминация по возрастному признаку — ограничивает возможности пожилых граждан реализовать свой потенциал в экономической, социальной и культурной сферах. Поэтому важнейшей задачей становится продвижение позитивного образа старения, акцент на активной, продуктивной и вовлечённой роли пожилых людей в жизни общества. Это требует корректировки общественных установок через информационные кампании, образовательные программы, примеры успешных практик активного долголетия.

Другим значительным вызовом является проблема доступности товаров и услуг для пожилых потребителей. Несмотря на возрастающую платёжеспособность определённой части пожилого населения, многие услуги, включая медицинские, образовательные, туристические и цифровые, остаются малодоступными либо из-за высокой стоимости, либо из-за отсутствия адаптации к возрастным особенностям пользователей. Барьеры имеют физическую природу (неадаптированная городская среда, сложность пользования устройствами), цифровую природу (низкая цифровая грамотность, сложные интерфейсы) и экономическую природу (ограниченные доходы). Устранение этих барьеров требует применения принципов универсального дизайна, субсидирования базовых услуг и активного вовлечения пожилых граждан в разработку и тестирование новых решений.

Инфраструктурные ограничения также существенно замедляют развитие «серебряной экономики». Большинство городов, особенно в развивающихся странах, проектировались без учёта потребностей стареющего населения. Недостаточная доступность общественного транспорта, нехватка специализированных медицинских учреждений, отсутствие безбарьерной среды ограничивают возможности пожилых граждан для активной и независимой жизни. Для эффективного развития «серебряной экономики» требуется комплексная модернизация городской инфраструктуры, внедрение «возрастоориентированного» планирования, развитие систем долгосрочного ухода и поддержания мобильности.

Ещё одним важным вызовом остаётся проблема социального неравенства среди пожилого населения. Существенные различия в уровне доходов, доступе к медицинским услугам, образованию, качественному жилью обостряются с возрастом. Пожилые граждане из уязвимых социальных групп чаще сталкиваются с бедностью, ухудшением здоровья и социальной изоляцией. Нарастание неравенства препятствует формированию инклюзивной «серебряной экономики» и требует адресной государственной поддержки, развития программ социальной защиты, доступного здравоохранения и образования на протяжении всей жизни.

Несмотря на эти вызовы, перспективы «серебряной экономики» представляются весьма обнадеживающими. Её развитие связано, прежде всего, с интеграцией концепции активного старения и инклюзивного экономического роста в национальные стратегии социально-экономического развития. Всё больше стран рассматривают активное вовлечение пожилых граждан как важный элемент повышения устойчивости экономики и социальной стабильности.

Расширение международного сотрудничества также играет ключевую роль: обмен лучшими практиками, стандартизация подходов к разработке возрасториентированных товаров и услуг, совместные научно-исследовательские проекты позволяют ускорить развитие инноваций в сфере активного долголетия.

Особое значение имеет развитие инновационных технологий, ориентированных на старшее поколение. Цифровизация здравоохранения, телемедицина, технологии умного дома, робототехника для ухода за пожилыми людьми, платформы для дистанционного обучения и социальной активности открывают новые горизонты для вовлечения пожилых граждан в экономическую и общественную жизнь.

Важнейшей перспективой «серебряной экономики» является также усиление вклада пожилых граждан в экономику, культуру и политику. Активное участие пожилых людей в трудовой деятельности, предпринимательстве, волонтерстве, передаче знаний и опыта молодым поколениям становится ценным ресурсом устойчивого развития общества.

Эффективное развитие «серебряной экономики» возможно при условии системного преодоления существующих барьеров, создания доступной и безопасной среды, изменения общественных установок в отношении старения и полноценного включения пожилых граждан в процессы социально-экономической модернизации.

Несмотря на развитие стратегий адаптации к демографическим изменениям, старение населения порождает ряд устойчивых рисков, которые способны существенно осложнить социально-экономическое развитие государств. Эти риски имеют системный характер, затрагивая ключевые сферы экономики, социальной политики и общественной жизни.:

Одним из основных макроэкономических последствий старения населения является тенденция к снижению темпов экономического роста. Это связано с несколькими факторами:

- Сокращение рабочей силы. С уменьшением численности трудоспособного населения сокращаются производственные мощности экономики. Меньшее количество работающих граждан приводит к снижению общего объёма выпуска продукции и услуг.

- Замедление темпов инноваций. Молодёжь традиционно является драйвером внедрения новых технологий и бизнес-моделей. Уменьшение доли молодых работников может замедлить процессы технологического обновления, что негативно сказывается на росте производительности.

- Рост потребления при снижении производства. Пожилое население склонно больше потреблять медицинские и социальные услуги и в меньшей степени участвовать в производстве материальных благ, что изменяет баланс между производством и потреблением в экономике.

Таким образом, старение населения ставит перед государствами задачу поиска новых источников экономического роста, таких как автоматизация, цифровизация, увеличение производительности через новые технологии.

Кроме того, увеличение доли пожилого населения усиливает нагрузку на государственные финансы. Растут расходы на пенсионное обеспечение, пенсионные системы, построенные на принципах межпоколенческого перераспределения (pay-as-you-go), оказываются под давлением в условиях уменьшения числа работающих и увеличения числа пенсионеров.

Наблюдается увеличение расходов на здравоохранение и долгосрочный уход, поскольку старение приводит к росту потребности в медицинских услугах, лечении хронических заболеваний, реабилитационных мероприятиях, что требует значительных бюджетных расходов.

Аналогичные тенденции наблюдаются и в отношении социальных трансфертов: пожилые граждане чаще нуждаются в социальной поддержке, что увеличивает выплаты по программам помощи.

При сохранении существующих моделей социального обеспечения расходы бюджета на поддержку пожилого населения могут расти быстрее, чем налоговые поступления, что создаёт угрозу бюджетного дефицита и увеличения государственного долга.

Старение общества меняет структуру социального взаимодействия между поколениями:

- Конкуренция за ограниченные ресурсы. Моложе поколение может ощущать несправедливость в распределении налогового бремени, финансирующего пенсионные и социальные программы, что приводит к росту социальной напряжённости.

- Различие ценностей и ожиданий. Пожилые и молодые граждане могут придерживаться разных взглядов на государственную политику, экономические приоритеты, стиль жизни, что усиливает политическую поляризацию.

- Конфликты на рынке труда. Конкуренция между молодыми и пожилыми работниками за ограниченное количество рабочих мест может обострить возрастную дискриминацию и снизить уровень социальной сплочённости.

Без эффективных механизмов согласования интересов разных поколений существует риск роста социальной фрагментации и нестабильности.

Старение населения сопровождается увеличением числа пожилых людей, сталкивающихся с социальной изоляцией, одиночеством и ухудшением психоэмоционального состояния:

- Разрушение традиционных моделей семейной поддержки. В условиях урбанизации, миграции и изменения структуры семей пожилые люди всё чаще остаются без регулярной поддержки со стороны родственников.

- Физические ограничения. Ухудшение здоровья, ограниченная мобильность, хронические заболевания приводят к снижению социальной активности.

- Экономическая нестабильность. Низкие доходы после выхода на пенсию увеличивают риск бедности среди пожилых граждан, что негативно отражается на их доступе к медицинским, социальным и культурным услугам.

Последствия социальной изоляции выражаются в увеличении риска депрессии, ухудшении когнитивных функций, снижении общего уровня жизни и росте потребности в дорогостоящем медицинском и социальном уходе.

Без разработки и реализации комплексной государственной политики, включающей реформы пенсионных систем, развитие доступного здравоохранения, поддержку активного долголетия и укрепление межпоколенческого солидаризма, старение населения может стать серьёзной угрозой для социальной стабильности и экономической устойчивости.

Эффективное противодействие рискам экономики стареющего общества требует координации усилий государства, бизнеса, гражданского общества и самих пожилых граждан. Это должно быть направлено на формирование инклюзивного рынка труда; развитие «серебряной экономики»; поддержку активной жизненной позиции пожилых людей; создание условий для социальной интеграции всех возрастных групп.

Процесс демографического старения, являясь глобальной и необратимой тенденцией, оказывает всестороннее воздействие на социально-экономические системы современных государств. Старение населения влияет на рынок труда, производительность, государственные финансы, структуру потребления, модели социального взаимодействия и систему здравоохранения. Оно обостряет существующие экономические и социальные проблемы и одновременно открывает новые перспективы для развития, требуя системного пересмотра стратегий государственного управления, социальной политики и моделей экономического роста.

В заключение еще раз отметим, что одним из ключевых направлений адаптации к демографическим изменениям становится развитие «серебряной экономики», которая не только отвечает на вызовы старения населения, но и формирует новые драйверы устойчивого роста, инноваций и социальной интеграции. Экономическая активность пожилых граждан, расширение спектра специ-

ализированных товаров и услуг, развитие медицинских, социальных, технологических и образовательных секторов открывают значительные возможности для укрепления социальной стабильности и повышения качества жизни населения всех возрастов.

В то же время развитие «серебряной экономики» сопряжено с рядом вызовов: необходимостью изменения общественного восприятия старения, устранением физических, цифровых и экономических барьеров для пожилых людей, модернизацией инфраструктуры, снижением уровня социального неравенства. Эффективное преодоление этих вызовов требует комплексных усилий государства, бизнеса, научного сообщества и гражданского общества.

Особую важность приобретает формирование политики активного долголетия, направленной на продление трудовой активности, поддержку здоровья, обеспечение социальной вовлечённости пожилых граждан. Решение задач, связанных со старением населения, должно носить межсекторальный характер, быть встроено в национальные и международные стратегии устойчивого развития.

Таким образом, старение населения, несмотря на создаваемые им риски, может стать мощным стимулом социально-экономической трансформации общества. Умелое использование возможностей, открываемых «серебряной экономикой», позволяет превратить вызовы старения в ресурс для формирования более инклюзивной, справедливой и устойчивой модели развития в XXI веке.

Список источников

1. U.N. report predicts older people to triple by 2050. URL:<https://www.reuters.com/article/idUSN12389224/> (дата обращения: 13.03.2025 г.)
2. Bloom D.E., Canning D., Fink G. Implications of population aging for economic growth // Oxford Review of Economic Policy. – 2010. – Vol. 26, № 4. – P. 583–612.
3. European Commission. The Silver Economy. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
4. OECD. Working Better with Age: Ageing and Employment Policies. – Paris: OECD Publishing, 2019.
5. Life Expectancy by Country 2025. URL:https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a7713189-680c7644-28db9d51-74722d776562/https/worldpopulationreview.com/country-rankings/life-expectancy-by-country (дата обращения: 17.03.2025 г.)
6. К 2050 году в более чем 75% стран рождаемость будет ниже уровня воспроизводства. URL:<https://tass.ru/obschestvo/20310231> (дата обращения: 17.03.2025 г.)
7. Щербакowa Е. Старение населения мира - взгляд из 2020 года. URL:<https://www.demoscope.ru/weekly/2020/0879/barom02.php> (дата обращения: 17.03.2025 г.)

8. Капелюшников Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018.
9. Silvers M. Marketing to the aging population: Strategies and insights // Journal of Consumer Marketing. – 2006. – Vol. 23, № 4. – P. 303–311.
10. Barr N. The economics of the welfare state. – 5th ed. – Oxford: Oxford University Press, 2012.
11. OECD. Promoting Healthy Ageing: OECD Policy Brief. – Paris: OECD Publishing, 2021.

УДК 349.3

ГЛАВА 13. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ СИСТЕМА ПОНИМАНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ В ЕС

Савощикова Евгения Васильевна

к.ю.н., доцент

Мартьянова Галина Васильевна

к.ю.н., доцент

Андрианова Валерия Валерьевна

к.ю.н.

Черкашина Наталья Валерьевна

к.ю.н., доцент

Ермолаева Наталья Юрьевна

к.п.н., доцент

ФГБОУ ИВО «Российский государственный университет социальных технологий»

Аннотация: в работе проведен анализ норм зарубежного, а именно европейского законодательства (на примере стран ЕС), регулирующих правовой статус инвалидов в данных странах, выявление их особенностей, преимуществ и недостатков, а также выработка рекомендаций по совершенствованию российского законодательства на основе зарубежного опыта. Выявлены сущность и определена система организационно-правовых действий Европейского союза в отношении людей с ограниченными возможностями; проанализирована деятельность Совета Европы в понимании организационно-правовых основ инвалидности.

Ключевые слова: инвалидность, инвалид, страны ЕС, занятость инвалидов, дискриминация инвалидов, улучшение качества жизни людей с инвалидностью.

THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL FRAMEWORK FOR UNDERSTANDING DISABILITY IN THE EU

**Savoshikova Evgeniya Vasilyevna,
Martianova Galina Vasilyevna,
Andrianova Valeria Valeryevna,
Cherkashina Natalia Valeryevna,
Ermolaeva Natalia Yurievna**

Abstract: The paper analyzes the norms of foreign, namely European legislation (using the example of EU countries) regulating the legal status of persons with disabilities in these countries, identifying their features, advantages and disadvantages, as well as developing recommendations for improving Russian legislation based on foreign experience. The essence and system of organizational and legal actions of the European Union in relation to people with disabilities are revealed; the activities of the Council of Europe in understanding the organizational and legal foundations of disability are analyzed.

Keywords: disability, disabled person, EU countries, employment of people with disabilities, discrimination against people with disabilities, improving the quality of life of people with disabilities.

1. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ДЕЙСТВИЙ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ОТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Система поддержки инвалидов в 27 государствах-членах ЕС гарантирует ответственность правительства за всех людей с ограниченными возможностями. Эта политика действует в рамках принципа субсидиарности: по возможности следует совершенствоваться на национальном уровне, хотя в принципе ЕС воздержится от установления строго обязательных законов в этой области. Благодаря совместной деятельности Совета Европы и Организации Объединенных Наций политика ЕС в отношении инвалидов действует во многих государствах-членах ЕС уже много лет.

Во время Первой мировой войны система защиты инвалидов в Европе охватывала только ветеранов войны и солдат, основываясь на концепции, что люди обязаны такой защитой, когда они пожертвовали собой ради своей страны. Этот принцип также упоминается в терминах обязанности услуга за услугу, поскольку солдаты должны получать что-то в обмен на свою службу.

После Второй мировой войны отношение к инвалидности изменилось, отчасти из-за миллионов людей, пострадавших в результате ее последствий. Кроме того, в послевоенный период по всей Европе также существовал высокий уровень безработицы среди инвалидов. Таким образом, после 1945 года европейские государства отреагировали на эту ситуацию, первоначально вынудив работодателей нанимать ветеранов-инвалидов, и позже эта политика была распространена на гражданских инвалидов.

С самого начала Европейского сообщества (ЕС) процесс законотворчества в союзе регулировался конвенциями и декларациями Организации Объединенных Наций. В конце концов, ЕК приняла свои собственные законы, касающиеся людей с ограниченными возможностями, прежде чем перейти в Европейский союз (ЕС) в начале 1990-х годов. Ниже приведена хронология законодательства в отношении инвалидов, принятого ЕС или его предшественниками, разделенная на два периода: с 1945 по 1992 год и с 1992 года по настоящее время. Первый период гарантировал широкие права как инвалидам, так и людям, не являющимся инвалидами. С начала 1990-х годов вступили в силу различные договоры и политика, которые конкретно были направлены на расширение прав инвалидов.

Анализ европейского законодательства, в частности, Европейской конвенции о правах человека 1950 года в части правового статуса инвалида приводит нас к следующим выводам и обобщениям: термин инвалид не закреплен данным документом, однако есть предпосылки к формированию особых статусов,

поскольку документ содержит термин «права человека отдельных лиц», что явилось базой для закрепления специальных статусов. Более того, запросы и ходатайства, поданные инвалидами в Суд по правам человека и в Европейскую комиссию, изменили подход к инвалидности в соответствии с конвенцией;[1]

Договор, учреждающий Европейское Сообщество (Рим, 25 марта 1957 г.) включает положения косвенно касающиеся вопросов инвалидности. Здесь права инвалидов рассматриваются в плоскости недискриминации в том числе и по признаку инвалидности. Договор содержит положения о выработке унифицированных правил для государств Европы в отношении социальной политики, сформулированы положения о равной оплате труда всех категорий населения стран Европы(ст.39)[2]

Резолюция Совета европейских сообществ (Совета министров) от 27 июня 1974 года включила положения касающиеся вопросов реабилитации инвалидов, в рамках документа мы видим фиксацию одной из первых программ действий европейского сообщества по профессиональной реабилитации инвалидов;[3]

Резолюция Совета европейских сообществ от 27 июня 1974 года провозгласила задачу стран Европы по объединению стран в вопросах совместной реабилитации инвалидов, в документе поставлена задача интеграции и реинтеграции инвалидов в социум европейских государств.[4]

Резолюция Совета европейских сообществ от 21 декабря 1981 года ставит конкретную задачу по социальной интеграции инвалидов на уровне сообщества;[5]

24 июля 1986 года вышли в свет Рекомендации по трудоустройству для людей с ОВЗ. Данный документ отличается большей структурированностью и последовательностью в отношении группы населения с инвалидностью. В документе рассматриваются права инвалидов в аспекте их профессиональной карьеры и возможностями создания специализированных рабочих мест. Рекомендации содержат положения о необходимости государствами-членами сообщества реализации принципа защищенности занятости инвалидов.

Для стран союза были закреплены рекомендации о анализе ситуации занятости инвалидов с целью дальнейшего совершенствования законодательства и формированию пакета предложений от стран Европы по улучшению социально-правовой ситуации в данной области правового регулирования. Отдельно в документе рассмотрены вопросы организации профессионального обучения специалистов с ОВЗ. Совет предоставил работодателям стимулы для финансирования особых расходов, связанных с наймом работников-инвалидов и представил конкретные алгоритмы действий в данном направлении.[6] Европейская социальная хартия включает перечень прав социального, медицинского характера, предусматривается предоставление такой помощи всем нуждающимся инвалидам. В документе фиксируется статус инвалида через термин «лицо с умственными и физическими недостатками»;[7]

Маастрихтский договор официально учредил Европейский союз в 1992 году как правопреемника Европейского сообщества.

- Амстердамский мирный договор 1997 года достаточно четко и последовательно закрепил ряд статусных положений лиц категории «инвалид». В первую очередь в отношении данной категории граждан был провозглашен принцип недискриминации. Выделили необходимость нормативно-правового закрепления статуса инвалида что способствовало тому, что масштабы инициатив, предпринятых Союзом для проведения согласованной политики в отношении людей с ограниченными возможностями, значительно возросли;[8]

- Хартия основных прав Европейского союза была принята 7 декабря 2000 года. Данный документ стал частью Лиссабонского договора. Хартия закрепляет основные принципы формирования статуса человека, что подразумевает четкое указание на выделение прав такой группы людей, как инвалиды. Равенство всех людей поясняется как базовое правило, в рамках которого звучит принцип недискриминации по признаку инвалидности. Документ содержит нормы, согласно которым в европейском сообществе признаются и уважаются права инвалидов на использование средств, предназначенных для обеспечения их независимости, социальной и профессиональной интеграции и общественной интеграции;[9]

- Лиссабонский договор декабрь 2007г. фактически заменил конституцию объединенных государств и создал Европейский союз. Фактически страны европейского региона уже имели опыт совместных действий и региональных международных организаций. Данный договор предоставил государствам-членам инструменты и механизмы для совместной работы над политикой, например, в отношении людей с ограниченными возможностями; [10]

- Закон о равенстве 2010 года был законным способом защиты инвалидов от дискриминации на рабочих местах и в обществе в целом. Закон очень большой: в нем 218 разделов и 28 приложений. В качестве общего правила включен запрет на дискриминацию в отношении людей с ограниченными возможностями. В документе четко прописываются направления работы по борьбе с дискриминацией, включая доставку товаров, ассоциации, объекты, услуги, работу, при выполнении государственных функций, помещений и образования. В Законе устанавливается правило, согласно которому, только лица с диагностируемой инвалидностью могут пользоваться правовыми основами для реализации своего статуса;[11]

Большинство из анализируемых документов ЕС содержат нормы о запрете крайних проявлений нарушений прав инвалидов в виде дискриминации. Несомненно, уделено большое внимание социально-экономическим правам, особенно реализации права на труд, а также мы видим как постепенно формируется база социального обеспечения прав инвалидов. Понимая необходимость дальнейшего развития законодательства органы управления европейским сообществом уделяют большое внимание стратегии дальнейшего развития европейского законодательства.

- Европейская стратегия, сформулированная Европейским парламентом в области инвалидности на 2020-2030 годы - продолжение предыдущей стратегии

на период 2004-2010 и 2010-2020 годов, в которой выделяются 8 приоритетных направлений действий:

- Доступность – как индивидуализация подхода к реализации услуг и товаров для людей с ограниченными возможностями;
- Участие – здесь важен вопрос включенности и реального использования того набора прав, который предоставляется законодателем, тем самым подчёркивается не заинтересованность в формальных «мертворожденных нормах»;
- Равенство – как проекция принципа недискриминации;
- Занятость – формировании стратегии реальности и доступности рынка труда для инвалидов;
- Образование, профессиональная подготовка – жизнь как постоянный процесс обучения и развития;
- Социальная защита – борьба с бедностью, социальной изоляцией и содействие созданию достойных условий жизни;
- Здравоохранение - равный доступ к медицинским услугам;
- Внешние действия – продвижение прав инвалидов среди государств ЕС и создание международных программ по вопросам инвалидности;[12]

Принятие Европейского акта о доступности, директива ЕС 2019/882 о доступности продуктов и услуг, стало переходным этапом к новому периоду, проживаемому ЕС уже сейчас в данном направлении развития инклюзивного законодательства.[13] Директива предусматривает требования доступности и соответствующие сборы для экономических операторов, которые смогут размещать на рынке только продукты и предоставлять только услуги, которые будут соответствовать гармонизированным требованиям доступности, предусмотренным в приложениях к директиве (статья 4, пункт 1), 2 и 3) и которые, следовательно, будут иметь свободное обращение на внутреннем рынке (статья 6).

Общий анализ законодательства ЕС как субъекта международного права дает нам представление о том, что в соответствии структурой ЕС, органы законодательства данной структуры дают базис и направление в развитии правового регулирования инклюзивных вопросов в странах ЕС. Задачи и функции законодательства самого высокого уровня устанавливают принципы и основы статуса инвалида. Основная тенденция развития законодательства ЕС предполагает развитие принципов доступности и недискриминации, направленность законодательства предполагает развитие в первую очередь социального пласта правового статуса инвалидов на основе включенности в социальные и общественные процессы.

2. СОВЕТ ЕВРОПЫ И УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЕВРОПЕЙСКИЕ СТРУКТУРЫ В ПОНИМАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ ИНВАЛИДНОСТИ

В положения документах Совета Европы о правах людей с инвалидностью на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни сообщества. Совет Европейского союза (официальное название — Совет, обычно неофициаль-

но упоминается как Совет министров) — наряду с Европейским парламентом, один из двух законодательных органов союза и один из семи его институтов. Структура совета включает 27 министров правительств стран-членов в составе приглашаемые по конкретным направлениям своей деятельности. Несмотря на различные составы, Совет считается единым органом. Помимо законодательных полномочий Совет также обладает исполнительно-распорядительными функциями в области общей внешней политики и политики безопасности.

В «Плане действий по продвижению прав и полного участия людей с инвалидностью в обществе: улучшение качества жизни людей с инвалидностью в Европе на 2020–2030 годы» Совета Европы излагаются конкретные мероприятия, которые необходимо осуществить в государствах-членах в таких областях, как участие в политической и общественной жизни, образовании, охране здоровья или информационно-просветительной деятельности.

Советом Европы были структурированы подходы к различным группам инвалидов, распределенных по разным критериям. В частности, отдельные программы были направлены на специфику поддержки таких категорий как:

1. женщины и девушки с инвалидностью;
2. дети с нарушениями развития;
3. людей, нуждающихся в высокой степени поддержки;
4. пожилых людей;
5. людей с инвалидностью из групп меньшинств.

На уровне Европейского Союза Европейский форум по вопросам инвалидности (ЕФИ) – европейская зонтичная организация, представляющая интересы 80 миллионов людей с инвалидностью – вместе с другими продвигала вопросы признания прав людей с инвалидностью.[14] Данная организация создала подраздел на своем сайте: «Интергруппа по вопросам инвалидности». В данном разделе любой человека может задать интересующие вопросы по проблемам инвалидности членам европарламента, подобная инициатива очень прогрессивна и интересна с точки зрения восприятия опыта для сайтов наших органов власти, несомненно, у нас в стране действует законодательство о обращениях в органы власти Российской Федерации[15], однако инициатива европейских коллег предполагает общение в виде диалога, что может быть интересно и обсуждаемо.

Результатом работы Европейского форума по вопросам инвалидности явилось то, что в Амстердамском договоре рассмотрены и закреплены вопросы невозможности дискриминации в каких бы то не было областях жизнедеятельности общества и государства, любого члена ЕС.

Директива Европейского парламента и Совета Европейского Союза 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 г. об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе (в новой редакции) содержит прямой запрет на дискриминацию и ее проявления в области труда и занятости.[16]

Европейский Союз ратифицировал Конвенцию ООН о правах инвалидов, после чего стратегия на защиту и недискриминацию в отношении инвалидов

стала частью смысла существования организации все учреждения и сотрудники ЕС призваны укреплять ценности этой Конвенции по всем направлениям политики, находящимся в их компетенции, обеспечивая координацию действий в отношении инвалидности.

Дискриминация по отношению к лицам с инвалидностью не носит явный характер, что не раз подчеркивалось в документах Совета Европы. Европейским форум по вопросам инвалидности в своих публикациях и на мероприятиях разного уровня не однократно ставил вопрос о сложностях выявления дискриминации в отношении инвалидов. Как правило данный вид дискриминации носит скрытый характер. Это связано не только с сознательным дискриминационным поведением, но и с тем, что есть неосознанная дискриминация к людям с инвалидностью. Бессознательную часть дискриминационного отношения еще труднее искоренить, чем сознательные акты дискриминации, хотя необходимо бороться с тем и другим явлением, защищая права человека. Важным аспектом проблемы является и то, что «нельзя уходить в «охоту на ведьм»», нужно понимать в отношении трудовых прав например, что недуги связанные с инвалидностью могут мешать выполнять трудовую функцию по определенной специальности и это уже не дискриминация, а отсутствие возможностей реализации трудовой функции по данной специальности, так же, как и отсутствие других немало важных факторов, таких как, квалификация, например. Каждый человек имеет право на амбиции и ответственность, чтобы попытаться достичь их в той степени, насколько это возможно.

Можно выделить бытовую дискриминацию, как например, когда люди используют места для стоянки, зарезервированные за для людей с инвалидностью, а в результате те бывают вынуждены вернуться домой.

Еще один аспект, анализируемый органами ЕС, аспект соотношения бедности и инвалидности. ЕФИ констатирует, что во всем мире имеется от 180 до 220 миллионов молодых людей с инвалидностью и почти 80% из них живут в развивающихся странах.[17]

Координация деятельности в сфере инвалидности это тот вопрос, который обсуждается на разных уровнях власти в ЕС. Тут выделяется важность аналитики результатов деятельности, как организационного, так и правового характера, политического характера в процессе оценки последствий для людей с инвалидностью. Не однократно в выступлениях должностных лиц Совета Европы подчеркивается невозможность «действия ради действия» и нацеленности на результат.[18]

Еще один аспект это работа с молодежью с инвалидностью. Причем Совет Европы ставит вопрос о организационном вопросе формирования сообществ молодежи с инвалидностью.

Международная федерация слабослышащих молодых людей (IFHOYU)

IFHOYU – это международная НПО в поддержку национальных и региональных молодежных организаций, занимающихся слабослышащими молодыми людьми во всем мире.

ИФНОНУР активно сотрудничает с Советом Европы, как пример реально существующих активностей можно выделить:

1. организацию учебы, в том числе и профессиональной, для слабослышащих молодых людей;
2. оказание практических консультации через специальные сессии с Консультативным советом по делам молодежи Совета Европы;
3. международные летние лагеря;
4. программы подготовки по специальностям;
5. семинары и курсы английского языка для молодых людей с нарушениями слуха.

Комитет по делам молодежи Европейского форума по проблемам инвалидности Комитет был создан в 2000 году с целью вовлечения молодежи во все мероприятия Европейского форума по проблемам инвалидности и повышения осведомленности о потребностях молодых людей с ограниченными возможностями здоровья в рамках ЕФПИ и ЕС.

Именно эти органы ставили вопрос о необходимости прекращения сегрегации учебных заведений на школы для людей с инвалидностью и без. много дискуссий в отношении преимуществ и недостатков отдельной системы образования и специальных школ, по сравнению с основным специальным образованием в рамках общих систем образования.

На наш взгляд, в этом вопросе необходимо оставить право выбора для детей с инвалидностью и их родителей в вопросе обучения и выбора между специальными и обычными школами, основываясь на конкретных потребностях ребенка. Российским позитивным опытом является деятельность в рамках высшего образования РГУ Соц Тех. Вуз удачный пример того, что интеграция учеников с инвалидностью и учеников-не инвалидов может помочь предупредить предрассудки и содействовать общему включению людей с инвалидностью в общество.

Выделив основные цели обучения способствующие развитию личности с особенностями, европейское сообщество стало понимать направление достижения эффективных результатов образования на основе системы ESN. Такими целями являются:

1. Неформальное образование и активное обучение.
2. Социальное общение, формирование социальных, коммуникационных навыков или владения иностранным языком.
3. Поощрять участие молодых людей с инвалидностью в основных учебных курсах.

Студенческая сеть «Эразмус» (ESN), Молодежная Агора и Европейский форум по вопросам инвалидности разработали проект «Обмен способностями» при поддержке Совета Европы, для того чтобы ESN стала доступна для инвалидов на всех уровнях своей деятельности. Данный проект, осуществлявшийся в учебный год 2009-2010, направлен на расширение числа студентов-инвалидов для обменов и для создания наилучших условий для них во время пребывания

за границей. В 2010 году стартовал следующий проект с новыми партнерами и данный проект существует до сих пор, проект: «Послы exchangeability.eu». Данный проект связан с академической мобильностью людей с инвалидностью. В знак признания таких проблем ESN разработала проект ExchangeAbility, чтобы сделать организацию обучения доступной для студентов с ограниченными возможностями, помочь устранить препятствия для участия в обмене и продвигать имеющиеся возможности.[19]

Рассматривая права инвалидов на участие в общественной, политической и культурной жизни можно отметить, что основные проблемы в данной области сосредоточены в развивающихся странах, куда страны ЕС не относятся.

Однако ЕС щедро делится своим опытом, в месте с тем изучая проблематику во всем мире для совершенствования своей системы помощи инвалидам.

По оценкам ЮНЕСКО на 2022 год 98% — детей с ограниченными возможностями здоровья в развивающихся странах не посещают школу, а 99% девочек с инвалидностью являются неграмотными.[20, С.57]

Проблемы и потребности в данной области включают следующие положения:

1. Проблема включенности в рамках коммуникации и общения в общество.(Как минимум работа в обычных организациях людей с инвалидностью)

2. Барьер — отсутствие на разных уровнях от государственного, национального, до местного самоуправления структур для представительства людей с инвалидностью и учета их озабоченностей.

3. Отсутствие информации. Начиная с бытового уровня отсутствие информации о доступности. Данное явление порождает такой психологический фактор как — страх перед недоступностью —мешает людям с инвалидностью участвовать в мероприятиях.

4. Вопросы самоидентификации: люди воспринимают себя как «инвалиды» или члены «меньшинства». Некоторые люди с инвалидностью не хотят рассматривать себя как меньшинство, поскольку это имеет для них негативное значение; другие рассматривают себя не как инвалидов, а как членов особых языковых и культурных меньшинств. С точки зрения политического участия, право участвовать в выборах не предоставляется многим людям с инвалидностью, лишенным правоспособности, или же сами процедуры голосования являются недоступными.

Когда речь идет об участии и включении людей с инвалидностью в жизнь общества, важнейшую роль в повышении уровня информированности о правах людей с инвалидностью и в изменении отношения к ним играют СМИ. В средствах массовой информации их часто описывают с крайних позиций: «как осмеливаются жить», «жалость», «герои». Такая подача лишь сохраняет стереотипы в отношении людей с инвалидностью и не учитывает, что они представляют собой группу, которая столь же интересна и многообразна, как и любая другая группа в обществе.

Европейский Союз создал сеть восьми ресурсных центров SALTO с целью повышения качества осуществления европейской программы МОЛОДЕЖЬ —

предшественницы программы «Молодежь в действии», которая дает уникальную возможность молодым людям приобрести ценный опыт внеформального обучения.

Брошюра SALTO «Без барьеров, без границ» посвящена тому, как реализовывать международные проекты для молодежи с инвалидностью и без инвалидности.

Направления реализации – это практические советы и методические указания по тому, как:

1. взаимодействовать с людьми с разными формами инвалидности
2. как финансировать молодежные проекты
3. как организовывать учебные курсы для инвалидов.

Подобное методическое обеспечение, можно рассмотреть, как потребность современного российского общества в данном направлении.

В рамках информационных ресурсов ЕС можно выделить опыт создания таких информационных ресурсов как:

Disability World: Веб-портал с международными новостями и мнениями на тему инвалидности. Обновляется раз в два месяца. www.disabilityworld.org

Independent Living: оказывает поддержку организациям людей с инвалидностью, стремящимся к равным возможностям, уверенности в себе и самоуважению.

www.independentliving.org • Enable Link: сайт с многочисленными ссылками на материалы для людей с инвалидностью, касающимися различных аспектов инвалидности – молодежь, поездки, сексуальность, дом, спорт и т.д. www.enablelink.org

Таким образом, в Европейском Союзе при координации и поддержке Совета Европы ведётся нормативная работа в направлении защиты прав инвалидов, особенно в моменте исключения всех видов дискриминации в отношении инвалидов. Нормативная база дает хорошую организационную основу для формирования специализированных программ и постоянно действующих органов, таких как: Европейский форум по вопросам инвалидности (ЕФИ), «Эразмус» (ESN), Молодежная Агора, проект «Обмен способностями», проект ExchangeAbility, ресурсные центры SALTO, европейские молодежные проекты в таких приоритетных сферах как «Интеграция», «Культурное разнообразие» и «Активизация молодежи». В ЕС работа по защите прав инвалидов ведётся в верной, на наш взгляд, парадигме:

1. признание проблемы
2. изучение проблемы
3. создание правовой базы
4. формирование организационных структур
5. создание отдельных, специально направленных программ
6. анализ изменений в правосознании и осознанности общества и инвалидов, как отдельной группы.

Список источников

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 24.06.2013) (вместе с "Протоколом [N 1]" (Подписан в г. Париже 20.03.1952), "Протоколом N 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней" (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), "Протоколом N 7" (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29160/ (дата обращения 15.08.2024).
2. Договор, учреждающий Европейское Сообщество (Рим, 25 марта 1957 г.) (консолидированный текст с учетом Ницских изменений) (с изменениями от 16 апреля 2003 г.) [Электронный ресурс]. — URL: <https://base.garant.ru/2567330/5ac206a89ea76855804609cd950fcaf7/> (дата обращения 15.08.2024).
3. Директива Совета 76/207/ЕЭС от 9 февраля 1976 г. об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального образования, продвижения по службе и условиях труда (ОJ 1976 L 39/40) [Электронный ресурс]. — URL: <https://eulaw.edu.ru/> (дата обращения 15.08.2024).
4. Резолюция Совета европейских сообществ от 27 июня 1974 года//Хрестоматия по новейшей истории стран Европы и Америки (19182006 гг.) : пособие / сост. Ю. М. Кузьмин. - Киров, 2007. - С.52.
5. Резолюция Совета европейских сообществ от 21 декабря 1981 [Электронный ресурс]. — URL: <http://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/reshenie-soveta-o-sozdanii-evroyust-v-tselyah-usileniya-borby-s-tyazhkoj-prestupnostyu-perevod-chetverikova-a-o/> (дата обращения 15.08.2024).
6. Рекомендации по трудоустройству Совета Европы 24 июля 1986 года. [Электронный ресурс]. — URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/direktiva-soveta-86-207-ees-ot-9-fevralya-1986-g-ob-implementatsii-printsipa-ravenstva-muzhchin-i-zhenshhin/> (дата обращения 15.08.2024).
7. Европейская социальная хартия — конвенция Совета Европы 1965г.// Member States of the Council of Europe and the European Social Charter. Situation at 4 April 2012[Электронный ресурс]. — URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/direktiva-soveta-86-207-ees-ot-9-fevralya-1986-g-ob-implementatsii-printsipa-ravenstva-muzhchin-i-zhenshhin/> (дата обращения 15.08.2024).
8. Treaty of Amsterdam (2 October 1997) [Электронный ресурс]. — URL: https://www.cvce.eu/obj/treaty_of_amsterdam_2_october_1997-en-578ebb8e-d641-4650-b1e3-3b3a795e01c9.html [Электронный ресурс]. — URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/direktiva-soveta-86-207-ees-ot-9-fevralya-1986-g-ob-implementatsii-printsipa-ravenstva-muzhchin-i-zhenshhin/> (дата обращения 15.08.2024).

9. The Charter of Fundamental Rights of the European [Электронный ресурс]. — URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm (дата обращения 15.08.2024).

10. Лиссабонский договор о внесении изменений в Договор о Европейском союзе и Договор об учреждении Европейского сообщества, подписанный на саммите ЕС 13 декабря 2007 года в Жеронимуше в Лиссабоне. Лиссабонский договор 2007 г. // Treaty of Lisbon. Official Journal of the European Union. — 2007. — 7 дек.

11. Закон «О равенстве» 2010 [Электронный ресурс]. — URL: <http://vikivisa.ru/prava-invalidov-v-velikobritanii-zakon-o-ravenstve/#axzz8sGAASMC1> (дата обращения 15.08.2024).

12. Оливер Майкл, Понимание инвалидности: от теории к практике, — Клувер, 2016. — С. 65.

13. Европейский акт о доступности, директива ЕС 2019/882 о доступности продуктов и услуг [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.egalite.org/ru/european-accessibility-act-la-direttiva-ue-2019-882-per-laccessibilita-di-prodotti-e-servizi/> (дата обращения 15.08.2024).

14. Европейский Форум по вопросам инвалидности [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.edf-feph.org/policy/> (дата обращения 15.08.2024).

15. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» //«Парламентская газета» от 11 мая 2006 г. N 70-71.

16. Директива Совета 76/207/ЕЭС от 9 февраля 1976 г. об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального образования, продвижения по службе и условиях труда (OJ 1976 L 39/40) [Электронный ресурс]. — URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/direktiva-soveta-76-207-ees-ot-9-fevralya-1976-g-ob-implementatsii-printsipa-ravenstva-muzhchin-i-zhenshhin-v-voprosah-trudoustrojstva-professionalnogo-obrazovaniya-prodvizheniya-po-sluzhbe-i-usloviy/> (дата обращения 15.08.2024)

17. Кэрл Миллер и Билл Альберт Координация инвалидности в развитии: уроки корреляции 2020 [Электронный ресурс]. — URL: https://www.dfid.gov.uk/r4d/PDF/Outputs/Disability/RedPov_gender.pdf (дата обращения 15.08.2024).

18. Моррис Дженн Гордость против предрассудков: изменение отношения к инвалидности. — Уименс пресс: Лондон. 2023. — С.57.

19. Страница Европейской комиссии для студентов и сотрудников с особыми потребностями в программе мобильности ERASMUS [Электронный ресурс]. — URL: <https://exchangeability.eu/exchangeability/> (дата обращения 15.08.2024).

20. Моррис Дженн Гордость против предрассудков: изменение отношения к инвалидности. — Уименс пресс: Лондон. 2023. — 323с.

РАЗДЕЛ II. СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИКА: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ИННОВАЦИИ

УДК 37

ГЛАВА 14. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ

Полянская Людмила Ивановна

учитель истории и обществознания
ТОГАОУ «Мичуринский лицей»

Аннотация: материал главы посвящён актуальным проблемам повышения эффективности профессиональной социализации школьников. В ходе работы всестороннему изучению подвергся опыт профориентации советской системы образования, а также опыт зарубежных стран. При проведении сравнительного анализа статистических данных, полученных в ходе эмпирических исследований, были выявлены наиболее значимые факторы влияющие на выбор профессии у различных категорий респондентов. В результате проведенного исследования были определены наиболее популярные критерии выбора будущей специальности и агенты социализации, а также гендерные различия в выборе профессии. В работе представлен обзор основных современных психологических методик, применяемых в школах для профориентации школьников, разнообразные методы и приемы, направленные на выявление индивидуальных особенностей учеников, их интересов, мотиваций и способностей.

Ключевые слова: образование, агенты социализации, профориентация, школа.

FEATURES OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION IN SECONDARY SCHOOL

Polyanskaya Lyudmila Ivanovna

Abstract: the material of the chapter is devoted to the current problems of increasing the effectiveness of professional socialization of schoolchildren. In the course of the work, the experience of career guidance of the Soviet education system, as well as the experience of foreign countries, was comprehensively studied. When conducting a comparative analysis of statistical data obtained in the course of empirical research, the most significant factors influencing the choice of profession among various categories of respondents were identified. As a result of the conducted research, the most popular criteria for choosing a future specialty and agents of socialization, as well as gender differences in choosing a profession, were identified. The paper provides an overview of the main modern psychological techniques used in schools for career guidance of schoolchildren, a variety of methods and techniques aimed at identifying the individual characteristics of students, their interests, motivations and abilities.

Keywords: education, agents of socialization, career guidance, school.

1. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

История развития профессиональной ориентации насчитывает более ста лет. Ее рождение связано с именем основателя психотехники американского психолога Гуго Мюнстерберга, который в начале XX века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных

способностей человека. В это же время появился новый раздел психологической науки — психология профессий. В середине 20-х годов в СССР по западному образцу была создана советская психотехника, включающая и профориентацию. Понятие “профориентация” кажется понятным каждому, кто ознакомиться с ним даже в первый раз – это ориентация школьников на те или иные профессии. Примерно такие же определения даются в методических пособиях, где профориентацию рассматривают как оказание помощи молодым людям в выборе профессии. Кроме того, под профориентацией нередко понимают систему мероприятий, помогающих человеку, вступающему в жизнь, научно обоснованно выбрать профессию или систему воспитательной работы в целях развития профессиональной направленности, помощи учащимся в моменты профессионального самоопределения. В реальной жизни компоненты профориентации реализуются различными агентами и институтами, различающимися в зависимости от возраста ориентируемого.

Современный этап развития рыночных отношений в России предусматривает серьёзную конкуренцию на рынке труда. У человека, имеющего подходящее образование для работы по профессии, востребованной на рынке, гораздо больше возможностей найти подходящую работу. Это подтверждает важность профессионального выбора, совершаемого в старшей школе. Проводимая государством образовательная политика должна учитывать это, создавая все необходимые условия для совершения такого выбора.

Система профориентации в школе позволяет наиболее эффективно использовать средства, выделяемые на образование и подготовку специалистов, ведь бесплатное первое высшее образование на конкурсной основе – это социальная гарантия, которая оплачивается государством. Если специалист, подготовленный на деньги государства, не сможет потом трудоустроиться, то он не сможет окупить вложенные в него средства, что ведет к неоправданным государственным расходам. Какой же должна быть профориентационная политика в России? Для ответа на этот вопрос необходимо провести множество исследований, ведь при создании эффективно работающей социально-государственной системы необходимо учесть особенности текущего положения в той сфере, которую эта система должна занять, чтобы система была положительно воспринята обществом, и для её эффективного функционирования.

В условиях существования Единых государственных экзаменов (ЕГЭ) как основного пути поступления в вузы стало очевидно, что многие выпускники не могут определиться в своём профессиональном выборе, поэтому зачастую подают документы в большое количество вузов, к тому же на разные специальности. Это не только создает лишнюю нагрузку для работы приемных комиссий, это также является причиной нередко завышенных цифр конкурса на учебное место. И, конечно, это говорит о несформированности взглядов, потенциальной неготовности к обучению и работе по выбранной специальности. Стремление поступить в вуз только ради диплома о высшем образовании тоже свидетельствует о дисфункции системы профориентации в школе. Еще в 2008 году в ходе

социологического опроса среди московских студентов-первокурсников о выявления степени оправданности ожиданий после поступления в выбранный ими вуз, 14% опрошенных отметили, что поступили не в тот вуз, в который хотели. 70% процентов опрошенных указали, что престижность вуза играет определяющую роль при выборе учебного заведения. Только 60% процентов опрошенных указали наличие интересующей их специальности в качестве значимого фактора при выборе вуза. Получается, что собственным способностям, интересам и желаниям студенты уделяют не такую уж и большую роль. То есть к окончанию школы у многих из них еще не сложилось мнение о том, кем бы они хотели бы быть в будущем. Предсказуемо, что это может привести к разочарованию в выбранной «наугад» специальности в ходе обучения, что нередко приводит к вынужденной работе не по специальности после окончания вуза.

Как показывает практика многие школьные методики профориентации известны еще со времен СССР. Однако стремительная трансформация общества, его переход к постиндустриальной формации делают эту систему неактуальной на сегодняшний день: постоянное увеличение информационного потока, повышенная востребованность именно управленцев имеющих глубокие знания специфики производства, постоянная взаимная интеграция специальностей, ценность специалистов «на стыке профессий» требуют новых методик профессиональной ориентации.

На выбор будущей профессии обычно влияет очень большое число факторов, однако выбор профессии имеет значительную долю стихийности.

Еще в 2008 году Государственный университет - Высшая школа экономики вместе с Росстатом провели исследование "Выбор профессии: чему учились и где пригодились? Кем реально работают российские выпускники". Оказалось, что меньше всего идут работать по специальности обладатели дипломов инженеров. Среди них только 35% устраиваются работать по специальности, а около 30% вообще заняты в сферах, не требующих высшего образования, 24% занимают руководящие должности.

Актуальность модернизации профессиональной ориентации в России была подчеркнута Владимиром Путиным. Президент заверил, что в стране будет продолжаться работа над тем, чтобы у детей и подростков должна была быть возможность узнать больше о разных профессиях. В послании Федеральному Собранию, в в феврале 2024 года Президент России Владимир Путин отметил важную роль федерального проекта «Профессионалитет» и профориентации школьников в подготовке кадров для современной экономики.

Для формирования адекватной концепции профориентации необходимо в первую очередь определить, на основе чего она будет проводиться. Логично предположить, что оптимальным было бы использование агентов, уже оказывающих значительное влияние на профессиональный выбор молодёжи. Выявление основных агентов профориентации является естественной необходимостью для проведения профориентационной политики, так как они и должны стать главными участниками процесса её осуществления. Государство заин-

тересованно в создании эффективной системы профориентации для создания фонда квалифицированных востребованных специалистов.

2. ИЗУЧЕННОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Несмотря на то, что сама профориентация является относительно молодым явлением, её изученность в мире находится на довольно высоком уровне. Связано это прежде всего с тем, что профориентация довольно тесно (что представляется вполне логичным, так как обе системы фактически имеют схожие цели: подготовить квалифицированные кадры для работы в будущем) связана с образованием, изучение аспектов и особенностей которого происходит уже очень давно. Так, сущность института образования, его признаки, особенности и влияние на общественное развитие определены в работах зарубежных социологов Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, а также у отечественных социологов Е.Ю. Бикметова, Г.Б. Кораблева, Л.Н. Курбатовой, В.Я. Нечаева, М.Н. Руткевича, В.Н. Гурченко, Ф.Р. Филиппова.

Философия самоопределения личности непосредственно связана с выбором профессии. Ф.Гегель писал, что человек есть результат собственной деятельности. Он считал, что образование играет важную роль в самостановлении человека, помогая каждому осуществить «подъем к всеобщности». Следовательно, то же можно сказать и о профориентации.

Основоположником профориентации в России (СССР) является И.Н. Шпильрейн, создавший первую профориентационную психотехнику по западному образцу. [10] Развитие профориентации в России связано также с именем Е.А.Климова, ставшего автором известной в России методики ДДО (дифференциально-диагностических опросов). Психологические аспекты профориентации исследованы в работах Л.М. Йовайши, Б.А. Федоришина, К.К. Платонова, В.Д. Щадрикова. Методологические основы профориентации рассмотрены в трудах В.И. Журавлева, Н. Чистяковой. Н.С. Пряжников разработал методику игровой профориентации.

Психолог Дж.Холланд предложил методику профориентации с использованием субъективного типологического подхода к изучению личности (получившей название RIASEC), в ходе исследования разделяя людей на 6 типов, каждому из которых соответствовал какой-либо набор профессий. По Холланду, тип, которому, в основном, соответствует индивидуум, формируется под воздействием многих факторов: влияние семьи и других значимых людей, возможности получения образования и квалификации, опыт предыдущей работы, социокультурное влияние и множество других детерминант, которые формируют интересы, оценки и отношения.

Теория профессионального развития А.Маслоу изложена в рамках его концепции гуманистического развития личности. В этой теории автор излагает идею профориентации как стремления личности к самореализации в обществе, которое, по Маслоу, является «становлением собой».

Значительный опыт по осуществлению профориентации молодежи представлен в трудах, статьях и выступлениях П. П. Блонского, В. Герника, Ч.Девора, Э.Клиффорда, Л.Ланди, К.Лелинской, А.Макаренко, В. А. Сухомлинского, Т. Шацкого и др.

Профессиональная ориентация включает в себя 4 основных компонента: профессиональное просвещение — обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры; профессиональное воспитание — формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей; профессиональное консультирование по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки; профессиональное развитие личности — овладение первичными навыками некоторых специальностей. Для проведения профессиональной ориентации нужно располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий, уровень доходов профессионалов, пути получения квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда.

3. КРИТЕРИИ ВЫБОРА СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Кто бы ни воздействовал на человека в вопросе выбора профессии, последнее слово он всегда оставляет за собой. Какие же критерии предъявляет молодежь к своей будущей специальности?

Определить критерии выбора будущей профессии предложили группе школьников и студентов различных ВУЗов. Экспериментальной базой для исследования стали учащиеся 8-11 классов ТОГОУ «Мичуринский лицей»; студенты следующих вузов: МФТИ, МГТУ им.Баумана, МИИТ, МГПИ, МичГАУ, ВГМА им. Н.Н.Бурденко, МГМУ им. И.М. Сеченова; группа работающих по специальности: врачей, инженеров, учителей, в общей сложности около 400 человек. Результаты исследования показали следующее (рис. 1).

Наблюдается динамика зависимости значимости некоторых факторов от возраста. Так, например, с возрастом повышается значимость интересной работы в будущем, в то время как снижается значимость престижа специальности. Меньшее значение уделяется возможности получения высокого заработка, тогда как растёт значимость гарантированного трудоустройства. Школьники по мере взросления меньше значение уделяют критерию интересного обучения специальности, однако у студентов значимость этого критерия возрастает — очевидно потому, что они непосредственно столкнулись с самим обучением специальности и для них в текущий момент важно, чтобы оно было интересным.

Как видно из диаграммы, и школьники, и студенты равное значение придают перспективе трудоустройства вообще. Однако, в то время как для школьников определяющим критерием стал высокий заработок, то для студентов его значимость уже снижается, и на первое место выходит критерий получения в будущем интересной работы. Здесь, очевидно, имеет место переоценка ценно-

стей. Если для школьника работа ассоциируется с, в первую очередь, источником денег, то студент уже осознает работу в перспективе как значительную часть своей жизни, которая должна быть интересной. «Династический принцип» (стремление получить специальность потому, что кто-то в семье работал по ней) имеет для школьников большее значение, нежели для студентов. Возможно, это связано с тем, что студенты лучше осознают ответственность своего выбора, и верность семейным традициям здесь проигрывает рациональному выбору.

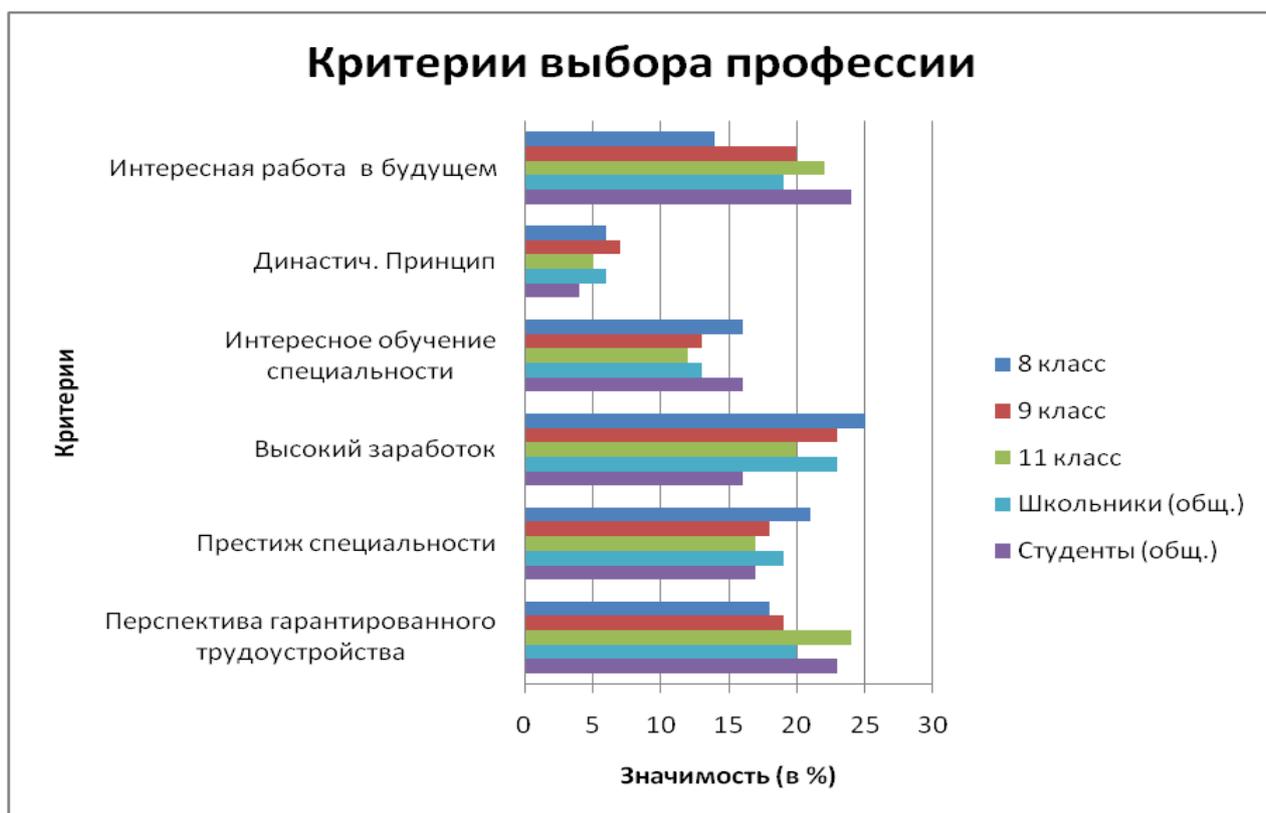


Рис.1. Диаграмма критериев выбора профессии

На основании исследования можно утверждать, что критерии профессионального выбора меняются в зависимости от возраста. На смену детским - «идеальным» - критериям приходят новые, и, пожалуй, более реальные: интересная работа и гарантированное трудоустройство.

4. ВЫЯВЛЕНИЕ АГЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Следует понимать, что профессиональная ориентация является внешним воздействием на мнение человека и осуществляется различными социальными агентами и институтами. Однако следует учитывать и личный опыт школьника, который также влияет на профессиональный выбор, но является уже внутренним воздействием.

Для выявления агентов и институтов, непосредственно воздействующих на выбор будущей профессии, респонденты были условно разделены на две группы: школьники (ученики) и студенты. Каждому из них было предложено ответить на вопросы, откуда была получена информации о выбранной специальности, а также кто больше всего повлиял на этот выбор. Подсчет результатов также проводился по методу (X+1)-n с ранжированием. (Рис.2)

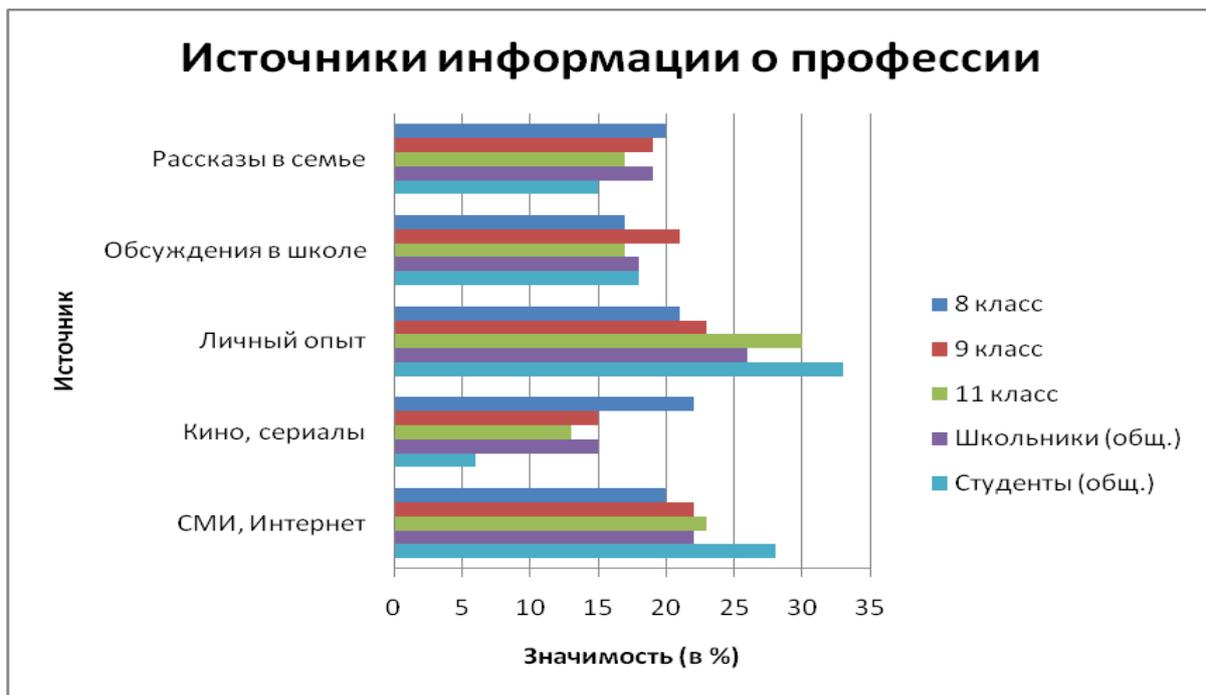


Рис. 2. Диаграмма выбора источников информации

Данное исследование позволяет выявить агентов-реализаторов профессионального просвещения как компонента профессиональной ориентации. Согласно результатам студенты больше уделяют внимание личному опыту, чем ученики школы, тогда как школьники большее значение придают влиянию семьи на получение информации о профессии. Причем значение личного опыта увеличивается с возрастом. Однако и студенты, и школьники приблизительно в равной мере признают решающую роль семьи уже непосредственно на выбор профессии. Следует сделать оговорку, мнение опрошенных студентов, если бы их опросить несколько лет назад, во время их обучения в школе, возможно, было бы несколько другим и более близким к мнению школьников, так как с возрастом происходит переосмысление ценностей и произошедших событий, что является следствием развития личности и подробно описано в работах психологов Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Н. Лутошкина, С.Л.Рубинштейна и др. [9] Поэтому ответы на вопрос об агентах, повлиявших на профессиональный выбор, во многом обусловлены теперешними жизненными ориентациями студента. Значительную роль играют мезофакторы, такие как СМИ и интернет, оставляя позади фактор школьных обсуждений, то есть непосредственно школьную профориентационную работу.

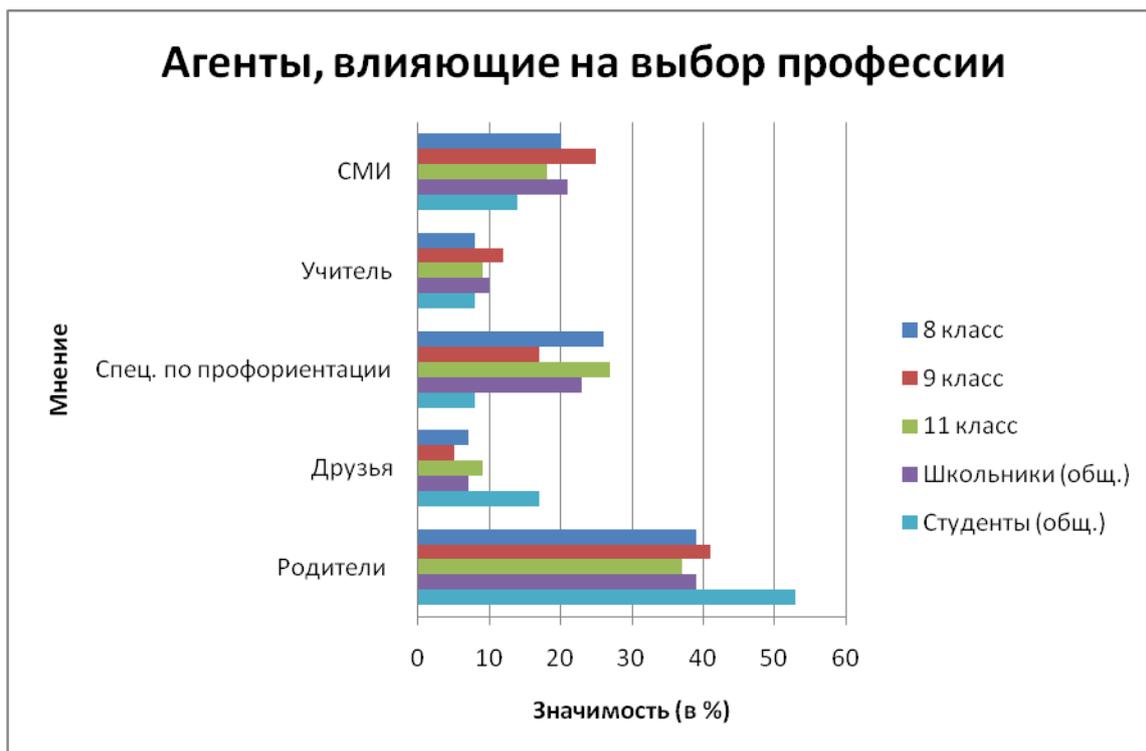


Рис. 3. Агенты влияющие на выбор профессии

Это исследование выявило агентов, реализующих консалтинговый компонент профориентации. Как видно из результатов исследования, семья влияет на выбор профессии больше всего. Значение системы профориентации (специалист по профориентации + профориентационная работа учителя) является достаточно низким у студентов (8%), но довольно высоким у школьников (22%). Однако не следует делать вывод о том, что те несколько лет, что отделяют опрошенных студентов от школы, произошло столь серьёзное улучшение ситуации в системе профориентации. Этот разрыв или, как в предыдущем случае, связан с переосмыслением ценностей, или же просто случайностью, определившей подбор респондентов для опроса. Значительное влияние на выбор профессии оказывает семья.

5. ПРОЯВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Проявление гендерных различий в профориентации школьников подтверждается тем, что 48% юношей и только 17% девушек указали семью и друзей в качестве тех, кто повлиял на выбор профессии. Приблизительно равное количество респондентов отметили влияние мезофакторов социализации (СМИ, интернет, кино и пр.) на выбор профессии. Средняя оценка будущей специальности у студентов мужского пола оказалась выше, чем у женского пола (8.3 против 7.6 из 10 возможных баллов). 64% опрошенных девушек сделали свой выбор специальности или в выпускном классе, или после выпускных экзаменов, в отличие от представителей мужского пола, 78% которых определились с буду-

щей профессией до выпускного класса. Можно предположить, что уровень стихийности в выборе профессии у девушек выше, нежели у юношей. У студентов мужского пола среди причин, которыми обусловлен выбор специальности, преобладает возможность гарантированного трудоустройства в будущем, тогда как среди девушек – возможность получения интересной работы в будущем. Однако, например, среди опрошенных студентов технических вузов встречается явление разочарования выбранной профессией на старших курсах – средняя оценка удовлетворенности своей специальностью по 10-балльной шкале у студентов 4-6 курсов ниже, чем у студентов 1-3 курсов (6.2 на старших курсах против 8.16 на младших). В ответах студентов технических вузов об удовлетворенности своей специальностью заметны также гендерные различия: у девушек средняя оценка ниже, чем у юношей. Для оценки значимости гендерных различий был проведен их анализ по критерию Стьюдента.

$t_{эмп} = 2.9$ – в зоне значимости (Сч. – счетчик объектов сравнения, М. – оценки юношей-студентов, Ж. – оценки девушек-студентов, От. – отклонения, $От^2$ – квадрат отклонений, $t_{эмп}$ – искомое эмпирическое значение критерия Стьюдента. Анализ проводился по методу Стьюдента для двух связанных выборок с использованием программных вычислительных средств интернет-сайта <http://www.psychol-ok.ru>.

Анализ по данному критерию показал, что гендерные различия в оценке специальности среди студентов технических вузов являются значительными. Это подтверждает распространенное мнение о том, что технические специальности больше подходят для юношей, и стихийный, необдуманый их выбор девушками может привести к разочарованию в профессии.

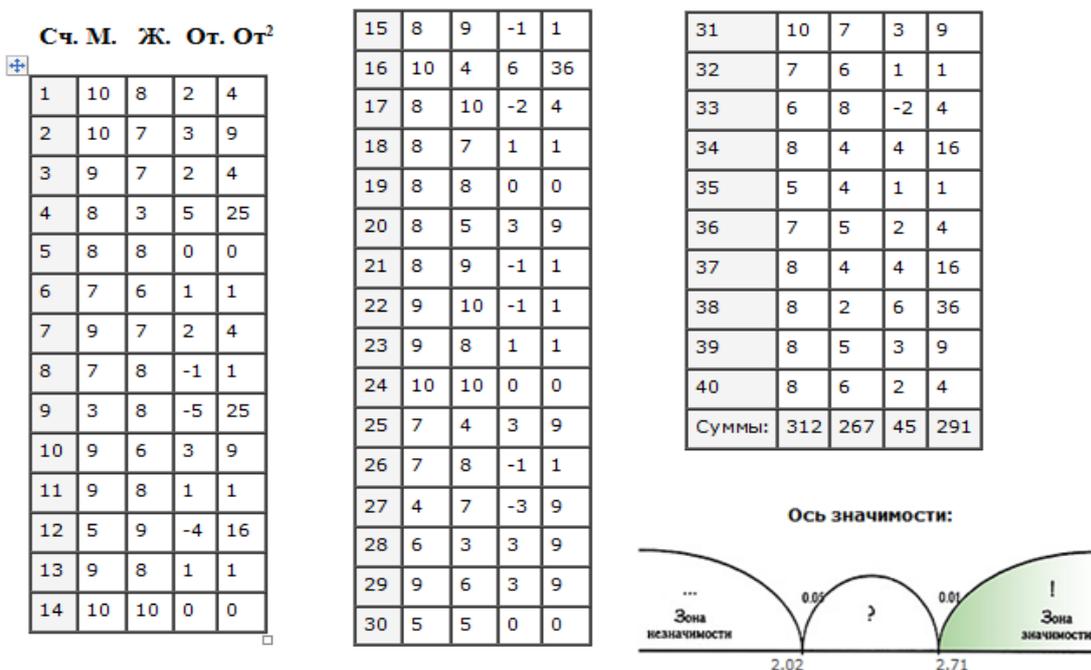


Рис. 4. Анализ гендерных различий по критерию Стьюдента

Тот же анализ, проведенный на основе исследования студентов медицинских вузов, не показал значительных гендерных различий в оценке удовлетворенности специальностью ($t_{эмп} = 1.5$, в зоне незначимости). Проведение анализа на основе данных студентов педагогических вузов оказалось невозможным по причине сильно несбалансированного гендерного состава респондентов. Среди студентов педагогических Вузов подавляющее большинство – девушек.

Наблюдение различного уровня стихийности в выборе профессий в зависимости от пола может быть объяснено дифференциальной гендерной социализацией. С позиций сформулированной американским психологом Лоуренсом Колбергом теории когнитивного развития гендера, вся информация, касающаяся гендерного поведения, отражается у нас в сознании в виде гендерных схем. В них содержится все, что данный человек знает о гендере. Акцентируя наше внимание на отдельных вещах, гендерные схемы влияют на переработку информации и, кроме того, оказывают воздействие на память, так как легче запоминается та информация, которая вписывается в рамки уже имеющихся представлений. В обществе, следуя традициям, мальчика с детства воспитывают как будущего главу семьи, который должен материально обеспечивать свою семью, для чего ему необходимо устроится на хорошо оплачиваемую работу. Поэтому мальчики раньше начинают серьезно задумываться над выбором будущей специальности.

Формирование и развитие способностей и склонностей – то есть реализация воспитательного компонента профориентации протекает с раннего детства в ходе получения гендерных схем. Соответственно, воспитательный компонент реализуется вместе с фактическим воспитанием ребенка. Следует отметить особую роль игровой деятельности в профессиональном воспитании.

Вывод: отношение к профориентации (хотя, в данном случае уместнее будет говорить о профессиональной социализации, так как в ходе исследования мы определяли особенности ненаправленного процесса) и её механизмы различаются в зависимости от пола. Различны основные агенты профессиональной социализации, различен также уровень стихийности в выборе профессий. Следовательно, при разработке государственной профориентационной политики необходимо учитывать гендерную дифференциацию.

6. КАРТИНЫ ПРОФЕССИЙ

Для определения развитости такого важного элемента профориентации, как профессиональное просвещение, использовали тест по методике «Картина профессии», являющейся авторской переработкой методики «Картина мира», автором которой является А.В.Луков. Респонденты условно были разделены на три группы: школьники, студенты, взрослые. Также условно их можно разделить на группу учащихся (условно I: школьники и студенты) и профессионалов (II: взрослые). Школьникам и студентам было предложено написать шесть-семь имен существительных, которые бы характеризовали профессии: а) врача, б) агронома, в) инженера, г) учителя. Респонденты, отобранные в группу «взрос-

лые», являлись представителями этих четырех профессий, и им было предложено описать шестью-семью именами существительными собственную профессию. Сравнительный семантический анализ полученных картин позволил бы выявить их схожесть или различие, что позволило бы судить о соответствии представлений школьников и студентов о профессии реальному положению дел.

Самый высокий уровень соответствия мнения школьников и студентов мнению профессионалов о своей специальности был выявлен для профессий учителя и врача. Это вполне ожидаемо, так как знакомство с этими профессиями происходит в ходе социализации – путем общения с ними, наблюдения за их работой. Картины профессий I и II групп для этих профессий схожи больше всего. Однако, в картинах I группы нередко присутствовали личностные эмоциональные оценки: как позитивные (ответственность, необходимость, честь и пр.), так и негативные (бедность, однообразие, неблагодарность). Для картины профессии врача респонденты и группы I, и группы II отметили, помимо множества медицинских инструментов, боль, ответственность, низкую зарплату, важность.

Гораздо ниже было соответствие для профессий инженера и агронома, а ведь именно с этими профессиями вероятность близко столкнуться в жизни школьника гораздо ниже, и здесь могло бы исправить ситуацию только профессиональное просвещение. Для инженера картины группы I состояли в основном из распространенных, почти символических предметов: циркуль, чертёж, линейка. Группа II же указала в этом списке слова: отчёт, архитектура, график, схема, систематизация, рационализация, ГИП, безопасность и пр. Та же ситуация и с профессией агронома: I группа охарактеризовала её словами поле, земля, зерно, трактор и пр., тогда как группа II отметила слова культура, семенной фонд, почвы, план и пр.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что основная информация о профессии приобретается студентами и учениками в ходе собственной профессиональной социализации, а профессионально просветительский компонент государственной (школьной) профориентации требует глубокой доработки.

7. СТИХИЙНЫЙ ВЫБОР ПРОФЕССИИ

Особенности стихийной профориентации представляют особый интерес. По мнению опрошенных студентов, поступление в высшее учебное заведение – это значимый и важный этап в жизни, позволяющий перейти на одну ступень выше в вертикальной социальной стратификации общества. Тем не менее, они по разному объясняли причины поступления. Результаты этого исследования представлены на рис. 6.

Общей целью поступления в вуз для всех респондентов было получение диплома о высшем образовании (42 %). Цель – получение диплома представляет собой формальную примету высшего образования в целом.



Рис. 6. Мотивация студентов к обучению в вузе

Вторую по значимости мотивацию составляет желание респондентов получить выбранную специальность, то есть овладеть конкретными знаниями, умениями и навыками для того, что бы в будущем работать по профессии (33,7 %). Следует обратить внимание на то, что среди опрошенных мужчин цель получить специальность несколько ниже, чем у женщин, поскольку там есть другая позиция – это желание избежать службы в рядах вооруженных сил. Следовательно, у студентов технических специальностей данные показатели выше, нежели у гуманитариев, так как технические специальности предпочитают в большей степени мужчины.

Желание сделать карьеру преследуют 18,6 % опрошенных. В основном это студенты достаточно хорошо материально обеспеченные; менее обеспеченные стремятся получить диплом и овладеть специальностью. Как показали результаты исследования, мотивация пятикурсников и первокурсников отличаются. Первый курс воспринимает получение диплома как недостижимую перспективу, а студентов, заканчивающих курс интересует, прежде всего, получение специальности и будущая карьера.

Видно, что непосредственное желание получить специальность, чтобы работать по ней после окончания вуза, не является основным мотивом для студентов. что среди российской молодёжи распространено такое явление, как стихийный выбор профессии. Это проявляется в том, что молодежь делает профессиональный выбор в последний момент: в выпускном классе, а то и после выпускных экзаменов. К чему же это приводит? По результатам исследования студентов, средняя оценка удовлетворенности своей специальностью тем ниже, чем позже респондент выбрал свою специальность. В общем средняя оценка среди всех студентов:

Таблица 1

Удовлетворенность профессией

Выбрали специальность до 9 класса	8.41 из 10
Выбрали специальность в 10 классе	8.13 из 10
Выбрали специальность в выпускном классе или после экзаменов	7.35 из 10

Почему же так происходит? Выбрав свою профессию, ученик начинает ассоциировать себя с ней, строить модель своего будущего, связанного с этой профессией. Одновременно он получает о ней больше информации, следовательно, знает, что эта профессия из себя представляет, какие трудности может содержать. Возможно, именно поэтому средняя оценка удовлетворенности среди студентов специальностей, обширное представление о которых они могли получить еще в школе, выше, чем среди «новых» для студентов специальностей. Так, к примеру, среди инженеров, информированность о специальности которых, как показало исследование, ниже всего, средняя оценка составила 7.6 балла, тогда как среди врачей – 8.7, а педагогов – 8.4. Выбор специальности на раннем этапе старшей школы сильнее повлияет на удовлетворенность специальностью в будущем, если ориентируемый начинает обучаться либо в профильной группе, либо в специальном классе по профильной программе. С другой стороны, обучение по профилю также влияет на профориентацию – учащиеся физико-математических профилей чаще обычно выбирают профессии инженера, химико-биологических – профессии врача, агронома и пр.

Профориентационная деятельность тем эффективнее, чем раньше она начинает проводиться с учащимися. В этом аспекте эффективным и актуальным становится использование деятельностного подхода в профориентации. Деятельностный подход в образовании способствует реализации компонента профессионального развития.

8. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Интересно рассмотреть опыт осуществления профориентации в зарубежных странах. Система профориентации в США представлена в виде обширной системы развития карьеры (Career Development). Организация Career Development присутствует практически при каждом учебном заведении. Курс Career Development включен также в школьную программу и проводится с 5 до 19 лет. CD включает в себя и профессионально-просветительский, и рефлексивно-когнитивный компонент, позволяющий к концу курса достаточно точно определиться с будущей профессией. Стоит также отметить, что школьная система профориентации в США также обеспечивает поддержку уже окончившим школу. Правовые основы американской профориентации заложены в принятом Конгрессом 4 мая 1994 года School-to-Work Opportunities Act, обязывающий работников системы образования осуществлять профориентационную деятельность в рамках образовательного процесса. Распространено сотрудничество

школ и предпринимателей в сфере трудоустройства выпускников, когда, спонсируя профориентационные мероприятия, что само по себе считается престижным и почетным, бизнесмены готовят кадры для своих фирм. В 1998 году в США была создана федеральная сетевая база данных о профессиях (Occupational Information Network, сокращенно O*NET), призванная увеличить эффективность работы профориентационных учреждений.

Профориентация Великобритании имеет достаточно большую историю, уходящую корнями в конец XIX века. Претерпев многочисленные изменения эволюционного характера, теперь она представляет собой достаточно эффективную систему. Основой системы является школа, профориентацию в которой осуществляет профсоветник. Профориентация также включается в курс школьного образования. Особенностью британской системы является также то, что профконсультант помогает не только выбрать подходящую профессию, но также помогает выпускникам непосредственно с трудоустройством. Важной особенностью британской системы профориентации стало создание мини-предприятий при каждой школе, что было законодательно закреплено в 1986 году. Учащиеся школы принимают активное участие в деятельности таких предприятий, на практике получая некоторые профессиональные навыки.

Система образования Франции с 1996 года взяла курс на утверждение концепции «воспитания ориентации», отраженной в нескольких документах Министерства образования Франции. Эта концепция содержит основные направления профориентационной политики во Франции. Система профориентации также состоит из профпросветительского и рефлексивно-когнитивного (диагностического) компонентов. Государственная система профориентации для удобства контроля и повышения эффективности осуществляемой деятельности разделена на уровни. Государственный уровень представляет Национальное бюро информации по образованию и профессиям (ONISEP), занимающееся разработкой методик профориентации и изданию профориентационной прессы для своих школьных и вузовских представительств. На академическом (региональном) уровне профессиональную ориентацию учащихся обеспечивают региональное представительство Национального бюро информации по образованию и профессиям и Академическая служба информации и ориентации. Задачей первого является сбор и распространение документации и информации о профессиях и направлениях образования в региональных учебных заведениях. Во второй сосредоточены данные о состоянии регионального рынка труда и занятости, о региональных профессиональных учебных заведениях и правилах поступления в них. Департаментский уровень представлен Центрами по информации и ориентации, непосредственно связанными со школами. Штат этих служб составляют главные дипломированные специалисты в области профессиональной ориентации во Франции, советники по ориентации - психологи. Они выполняют большую внешкольную работу: взаимодействуют с различными общественными организациями (ассоциацией родителей, биржей труда, центрами профессиональной подготовки), службами информации (Национальным институтом педагоги-

ческих исследований, Региональным центром педагогической документации и др.). Они собирают и обрабатывают информацию о состоянии как регионально-го, так и национального рынка труда.

Местный уровень внешкольной профессиональной ориентации - это деятельность советников по ориентации - психологов в стенах учебных заведений, где они остаются независимыми специалистами. Руководство ими осуществляет директор Центра информации и ориентации департаментского уровня. Советник-психолог осуществляет информирование учащихся о профессиях, учебных заведениях профессионального образования, условиях поступления и обучения в них, возможностях трудоустройства после их окончания; набор учащихся в некоторые профессиональные учебные заведения (профессиональные лицеи, морскую школу, Институт прикладных искусств); присутствует на экзаменах, а также на заседаниях школьного совета по ориентации. Именно он является связующим звеном между внешкольной и внутришкольной профессиональной ориентацией, что показывает высокую значимость его профессиональной деятельности для системы образования. Существование эффективных разработок по организации государственной системы профориентации в зарубежных странах свидетельствует о важности этого направления.

9. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В РОССИИ

Министерство Просвещения России разработало единую модель профориентационной деятельности, в ее основу заложен профориентационный минимум для школьников 6-11-х классов, включая детей с ОВЗ и инвалидностью. Профориентационный минимум будет реализован по семи основным направлениям: профильные классы, урочная деятельность, внеурочная деятельность, организация воспитательной работы, дополнительное образование, профессиональное обучение и взаимодействие с родителями или законными представителями.

Проект «Школа Минпросвещения России» направлен на решение проблемы профессионального самоопределения школьников. Одно из направлений проекта — «Профориентация» предусматривает сопровождение осознанного отношения обучающихся к профессионально-трудовой сфере. Для этого создаются условия для формирования у школьников набора компетенций, необходимых для успешного самоопределения.

Методы, которые используются в рамках проекта: система профессиональных проб, сетевые программы с колледжами и вузами, сотрудничество с семьей, участие работодателей и заинтересованной общественности.

В число партнеров для организации профориентационных мероприятий, предложено включить: работодателей территориальной среды, объединения специалистов в разных сферах, кадровые агентства и негосударственные службы занятости и профориентации, объединения волонтеров, государственные и негосударственные организации из сферы культуры, физической культуры и спорта.

Современные психологические методики, применяемые в школах для профориентации школьников, разнообразны и направлены на выявление индивидуальных особенностей учеников, их интересов, мотиваций и способностей. Рассмотрим наиболее актуальные и эффективные из них:

1. Диагностика интересов и склонностей. Для определения предрасположенности к определенным видам деятельности применяются различные диагностические инструменты:

- Методики изучения интересов (например, методика Дж. Холланда). Они помогают выявить предпочтения ученика в разных областях деятельности (технических, гуманитарных, творческих).

- Методы оценки склонностей. Эти методики оценивают профессиональные предпочтения, определяя подходящие типы профессий ("человек-природа", "человек-человек", "человек-техника").

2. Оценка когнитивных способностей. Психологические тесты позволяют объективно измерять интеллектуальные возможности подростка:

- IQ-тесты. Стандартизированные тесты (например, ШТУР, тест Амтхауэра) позволяют установить общий уровень интеллекта и отдельных мыслительных функций.

- Дифференциальные тесты способностей (например, DAS-II). Используются для выявления конкретных способностей (математических, вербальных, пространственных).

3. Личностные тесты. Такие тесты предназначены для диагностики черт характера, мотивации и эмоциональных качеств:

- Майерс-Бриггс Тип Индикатор (МВТИ). Этот популярный метод определяет предпочитаемый тип поведения и принятия решений, что важно учитывать при выборе профессии.

- Большой пятёрки (Big Five OCEAN). Помогает выявить базовые черты личности (открытость новому опыту, добросовестность, экстравертированность, доброжелательность, невротизм), влияющие на успешность в определенных профессиях.

4. Методики группового взаимодействия. Используются для анализа межличностных отношений и коммуникативных навыков:

- Тренинги командообразования, ролевые игры и командные проекты. Подобные мероприятия развивают лидерские качества, умение сотрудничать и эффективно взаимодействовать в коллективе.

- Деловая игра «Кем стать?». Учащиеся моделируют ситуации выбора профессии, что помогает осознать собственные желания и приоритеты.

5. Активные формы профориентационного просвещения.

Включают экскурсии на производства, встречи с профессионалами и посещение предприятий.

- Практикумы и стажировки. Позволяют старшеклассникам ощутить реальную рабочую обстановку и проверить, насколько соответствует выбранная сфера интересам и ожиданиям, система наставничества.

- Профессиональные пробы. Организуют мини-курсы и короткие практические задания, позволяющие примерить разные виды деятельности.

6. Технологии индивидуального консультирования.

Индивидуальная консультация психолога предполагает глубокий анализ результатов тестирования и помощь в принятии решения относительно карьеры: - Консультативные беседы.

Применение современных методик позволяет повысить эффективность профориентации, делая процесс выбора осмысленным и направленным на индивидуальные особенности каждого ученика.

Экономике нужен квалифицированный труд, востребованные специалисты. Государство заинтересовано в создании эффективной системы профориентации для создания фонда квалифицированных востребованных специалистов. Актуальной задачей школы является создание эффективных механизмов профориентации, которые позволили бы соотносить желание учащихся в получении будущей профессии с потребностями рынка труда.

Список источников

1. Луков, А.В., диссерт. «Картины мира» молодёжи как результат культурной социализации в условиях становления глобальных систем коммуникации», 2007, Москва
2. Пряжников Н.С., Школьная профориентация – реальности и мечты, журнал «Школьный психолог», 2003, №4
3. Твоя будущая профессия: Сборник тестов по профессиональной ориентации, 2006 г, Феникс
4. Шпильрейн И.Н., Психотехника и выбор профессии, 1924, Москва

УДК 371

ГЛАВА 15. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Вовк Екатерина Владимировна

к.пед. н., доцент

Институт медиакоммуникаций, медиатехнологий и дизайна
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

Аннотация: данная глава посвящена исследованию роли учебных задач в формировании профессиональных компетенций будущих педагогов. Анализируются принципы разработки и внедрения учебных задач в учебный процесс педагогических вузов, а также их влияние на развитие ключевых профессиональных навыков, таких как критическое мышление, педагогическое проектирование и использование образовательных технологий. Особое внимание уделяется методам оценки выполнения учебных задач и их эффективности в реальных педагогических условиях. В статье рассматриваются перспективы применения учебных задач для улучшения качества образования и подготовки будущих специалистов в условиях современных образовательных стандартов.

Ключевые слова: учебные задачи, педагогические компетенции, профессиональное образование, педагогический процесс, образовательные технологии.

EDUCATIONAL TASKS AS A TOOL FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF FUTURE TEACHERS

Vovk Ekaterina Vladimirovna

Abstract: the article is devoted to the study of the role of educational tasks in the formation of professional competencies of future teachers. The principles of developing and implementing educational tasks in the educational process of pedagogical universities are analyzed, as well as their impact on the development of key professional skills such as critical thinking, pedagogical design and the use of educational technologies. Special attention is paid to the methods of evaluating the performance of educational tasks and their effectiveness in real pedagogical conditions. The article discusses the prospects of using educational tasks to improve the quality of education and train future specialists in the context of modern educational standards.

Key words: educational tasks, pedagogical competencies, professional education, pedagogical process, educational technologies.

Современные требования к образовательному процессу все более ориентированы на развитие профессиональных компетенций студентов, особенно в

сфере педагогического образования. В условиях стремительного развития образовательных технологий и постоянных изменений в подходах к обучению важнейшей задачей высшего образования становится не только передача знаний, но и формирование у будущих педагогов необходимых навыков и компетенций. Одним из ключевых инструментов в этом процессе являются учебные задачи, которые способствуют развитию как общих, так и профессиональных компетенций студентов.

Учебные задачи, включающие в себя практические, исследовательские и проектные элементы, становятся не только основой для овладения дисциплинами, но и способствуют развитию критического мышления, умения работать с информацией и коммуникабельности, что, в свою очередь, является необходимым для эффективной педагогической деятельности. В исследованиях, таких как работы Н. В. Губановой [3], подчеркивается, что именно через задания, требующие аналитических и практических решений, студенты получают возможность интегрировать теоретические знания с реальной практикой. Это особенно актуально в условиях перехода на компетентностный подход в образовании.

Целью данной работы является исследование роли учебных задач как инструмента формирования профессиональных компетенций будущих педагогов. Для достижения этой цели в статье поставлены следующие задачи:

1. Определить ключевые профессиональные компетенции педагогов и их роль в образовательном процессе.
2. Рассмотреть различные виды учебных задач и их влияние на развитие профессиональных компетенций.
3. Проанализировать методику разработки и внедрения учебных задач в учебный процесс педагогических вузов.
4. Выявить проблемы и перспективы использования учебных задач в педагогическом образовании.

Учебные задачи играют ключевую роль в подготовке студентов педагогических вузов, помогая им развивать необходимые компетенции через активное включение в образовательный процесс. Важно отметить, что эффективное использование учебных задач в обучении будущих педагогов требует не только разработки соответствующих заданий, но и создания условий для их эффективного внедрения в учебный процесс.

В современных исследованиях профессиональные компетенции педагогов рассматриваются как интегративные качества, которые включают знания, умения, навыки и личностные характеристики, необходимые для успешной профессиональной деятельности. В работах С. С. Николаева и В. П. Семёнова [5] акцентируется внимание на том, что профессиональная компетентность педагога включает в себя не только глубокие теоретические знания, но и способность применять их в реальной образовательной практике. Эти компетенции позволяют педагогу эффективно организовывать учебный процесс, взаимодействовать с учениками, коллегами и родителями, а также разрабатывать и внедрять инновационные методы обучения.

В теоретическом плане можно выделить несколько структурных компонентов профессиональных компетенций. Так, по мнению Н. В. Губановой [3], одной из ключевых составляющих является методическая компетентность, которая включает в себя способность педагога разрабатывать учебные программы, проекты и методические материалы, соответствующие потребностям обучающихся. В дополнение к этому важнейшими аспектами являются коммуникативная компетенция, которая способствует эффективному взаимодействию с учениками и коллегами, а также аналитическая компетенция, которая помогает педагогу решать проблемы в рамках образовательного процесса.

С. С. Николаев [5] подчеркивает, что компетентностный подход к образованию акцентирует внимание не только на знаниевых аспектах, но и на способности обучать, принимать решения, адаптироваться к изменениям в образовательной среде. В связи с этим, образование должно быть направлено на формирование у студентов педагогических вузов комплексных навыков, которые могут быть развиты через различные виды учебных задач, особенно тех, что направлены на решение конкретных педагогических ситуаций.

Компетентностный подход, который стал основой современного образовательного процесса, ориентирует систему образования на формирование у студентов не только знаний, но и способности применять эти знания в профессиональной деятельности. Этот подход признает, что для успешной педагогической работы недостаточно лишь теоретической подготовки, важно также развивать практические навыки, коммуникативные способности и умение принимать решения в условиях неопределенности. В работах Т. С. Кузнецовой и И. В. Морозовой [4] подчеркивается, что именно через учебные задачи можно достичь интеграции теоретических знаний с практическими навыками, что является необходимым для формирования компетенций будущих педагогов.

Методические подходы к обучению будущих педагогов должны учитывать требования компетентностного подхода. В этом контексте обучение через учебные задачи способствует развитию у студентов не только теоретических знаний, но и практических навыков, таких как умение анализировать педагогические ситуации, находить оптимальные решения и работать с различными образовательными ресурсами. Так, по мнению М. Ю. Лебедевой [6], учебные задачи, направленные на решение конкретных педагогических проблем, позволяют студентам обучаться на реальных примерах, что способствует формированию у них реальных профессиональных компетенций.

Педагогическая деятельность требует от учителя высокой степени профессионализма, так как он находится в постоянном взаимодействии с учениками, коллегами и родителями, а также активно принимает участие в решении образовательных задач, адаптируя свои методы и подходы в зависимости от конкретных условий. В исследованиях О. С. Петровой [7] рассматривается, что педагогическая деятельность состоит из множества компонентов, включая планирование уроков, организацию образовательного процесса, контроль и оценку знаний, а также взаимодействие с учащимися и коллегами. Эти компоненты

требуют от педагога не только знаний в области педагогики, психологии и предметной области, но и высокоразвитыми коммуникативными и организационными навыками.

Особое внимание стоит уделить индивидуализации образовательного процесса, так как каждый ученик уникален, и педагог должен уметь находить подход к каждому. Это, в свою очередь, требует от преподавателя глубоких знаний в области педагогики, психологии и методики преподавания. В работах С. С. Николаева и В. П. Семёнова [5] акцентируется внимание на том, что важным элементом профессиональной компетенции педагога является способность работать с различными образовательными средствами, включая цифровые технологии, и адаптировать учебный процесс под конкретные потребности учащихся.

Как отмечает Е. А. Шмидт [8], современные педагоги должны не только разрабатывать эффективные образовательные стратегии, но и умело применять их на практике, учитывая различные особенности учеников, их уровень подготовки и личные предпочтения. В этом контексте учебные задачи являются отличным инструментом для формирования у будущих педагогов тех компетенций, которые необходимы для успешного выполнения профессиональных обязанностей.

Таким образом, теория формирования профессиональных компетенций будущих педагогов тесно связана с компетентностным подходом, который акцентирует внимание на практическом применении знаний и умений. Учебные задачи, ориентированные на решение реальных педагогических проблем, становятся важнейшим инструментом для подготовки будущих педагогов к их профессиональной деятельности.

Разработка учебных задач для студентов педагогических вузов требует соблюдения ряда принципов, направленных на обеспечение их эффективности в процессе формирования профессиональных компетенций. Эти принципы включают соответствие задач учебной программе, их связь с реальными педагогическими ситуациями, а также развитие аналитического и критического мышления у студентов. Важнейшим аспектом является также интеграция теоретических знаний с практическими навыками, что позволяет студентам видеть прямую связь между обучением и будущей профессиональной деятельностью.

По словам Н. В. Губановой [3], при разработке учебных задач важно учитывать не только теоретическую подготовленность студентов, но и их практическую готовность решать реальные педагогические проблемы. Для этого задачи должны включать элементы, которые способствуют анализу конкретных педагогических ситуаций, требующих принятия решений и разработки эффективных решений. Т. С. Кузнецова [4] подчеркивает, что такие задачи должны быть адаптированы к уровню подготовки студентов, обеспечивая постепенное усложнение и развитие навыков на всех этапах обучения.

Важным элементом при разработке учебных задач является обеспечение их многогранности. Задачи должны включать в себя как теоретическую составляющую, так и практическую, что способствует лучшему пониманию материа-

ла и позволяет студентам применять полученные знания в реальных условиях образовательной практики. Важно, чтобы задания способствовали развитию у студентов не только профессиональных знаний, но и умений эффективно работать в коллективе, принимать самостоятельные решения и адаптироваться к изменениям образовательной среды.

Процесс внедрения учебных задач в учебный процесс педагогических вузов требует комплексного подхода, включающего как организационные, так и методические аспекты. Важно, чтобы учебные задачи были интегрированы в общую структуру учебного плана и в стратегию преподавания, обеспечивая гармоничное сочетание теории и практики. С. С. Николаев [5] акцентирует внимание на том, что ключевым моментом при внедрении задач является их связь с реальной педагогической практикой, что позволяет будущим педагогам получать опыт решения актуальных проблем образовательного процесса.

М. Ю. Лебедева [6] подчеркивает, что эффективное внедрение учебных задач возможно только при условии, что преподаватели, помимо подготовки теоретических материалов, разрабатывают практические задания, направленные на развитие у студентов навыков, которые могут быть использованы в реальной педагогической деятельности. Важным аспектом является также активное использование современных образовательных технологий, таких как электронные платформы, которые позволяют эффективно организовать взаимодействие между студентами и преподавателями, а также поддерживать постоянный мониторинг выполнения задач.

Процесс внедрения учебных задач также требует разработки системы оценки выполнения заданий. Оценка должна быть прозрачной и объективной, обеспечивая студентам понимание того, какие конкретные компетенции они развивают через выполнение каждой задачи. Как отмечает Е. А. Шмидт [8], критерии оценки должны учитывать не только конечный результат выполнения задания, но и процесс работы над ним, включая анализ, аргументацию, умение применять теоретические знания на практике и способности к самоорганизации.

Несмотря на очевидные преимущества использования учебных задач в педагогическом процессе, их внедрение в учебный процесс педагогических вузов сталкивается с рядом проблем. Одной из основных трудностей является недостаточная подготовленность преподавателей к разработке и внедрению таких задач. В некоторых случаях преподаватели не имеют опыта работы с учебными задачами, ориентированными на развитие профессиональных компетенций, что приводит к ограниченному использованию этого инструмента в процессе обучения.

Кроме того, в некоторых педагогических вузах существует недостаток ресурсов для разработки и внедрения современных методических материалов, в том числе учебных задач, что ограничивает возможности для студентов в применении этих задач в реальных условиях. В работах С. С. Николаева [5] и Н. В. Губановой [3] подчеркивается, что для успешного внедрения учебных задач

необходима поддержка со стороны администрации учебных заведений, а также создание условий для методической и технической поддержки преподавателей.

Перспективы внедрения учебных задач в педагогический процесс связаны с развитием образовательных технологий и адаптацией учебных программ к современным требованиям. В будущем можно ожидать расширение применения проектных и исследовательских задач, которые требуют от студентов активного поиска решений, самостоятельного анализа и разработки инновационных подходов. Важным направлением является также интеграция цифровых технологий в процесс разработки и выполнения учебных задач, что позволит расширить возможности для студентов в сфере практической подготовки и исследовательской деятельности. М. Ю. Лебедева [6] отмечает, что применение информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения способствует значительному расширению горизонтов педагогической практики, что открывает новые возможности для использования учебных задач в образовательном процессе.

Таким образом, несмотря на существующие проблемы, внедрение учебных задач в учебный процесс педагогических вузов представляет собой перспективное направление, которое позволяет существенно повысить качество образования, способствуя формированию у студентов тех компетенций, которые необходимы для успешной педагогической деятельности.

Учебные задачи играют решающую роль в формировании профессиональных компетенций будущих педагогов, так как они способствуют развитию таких навыков, как критическое мышление, способность к анализу и синтезу, а также умение адаптировать теоретические знания к реальным условиям образовательного процесса. В частности, через выполнение практических задач студенты учат не только разрабатывать и внедрять учебные материалы, но и управлять образовательным процессом, что является основой их профессиональной деятельности.

По мнению Н. В. Губановой [3], ключевым аспектом учебных задач является их способность развивать аналитическую компетентность студентов. Это особенно важно для будущих педагогов, поскольку образовательный процесс требует от учителей способности быстро и эффективно оценивать ситуацию, находить оптимальные способы воздействия на учащихся и адаптировать учебный процесс в зависимости от изменений, происходящих в классе. Учебные задачи, направленные на решение конкретных педагогических проблем, помогают студентам научиться принимать решения в условиях неопределенности и многозадачности, что является важнейшей частью педагогической компетенции.

В этом контексте проектные и исследовательские задачи играют особую роль. Они требуют от студентов не только теоретической подготовки, но и способности к самостоятельному анализу, поиску информации, созданию новых образовательных материалов и методов. Как отмечает С. С. Николаев [5], такие задачи способствуют развитию у студентов исследовательских навыков, что важно не только для научной работы, но и для повседневной педагогической

практики, где инновационные подходы и способности к адаптации к изменяющимся условиям имеют решающее значение.

В реальной педагогической практике использование учебных задач помогает не только сформировать теоретические знания, но и развить практические навыки, которые могут быть применены в различных ситуациях. Например, выполнение практических задач, связанных с организацией учебного процесса, может подготовить студентов к реальным ситуациям, когда необходимо быстро и эффективно организовать урок, провести диагностику уровня знаний учащихся или организовать работу в группе.

Как подчеркивает Т. С. Кузнецова [4], успешное применение учебных задач в педагогическом процессе зависит от их тесной связи с реальными задачами, с которыми будущий педагог будет сталкиваться в своей работе. Это может быть работа с различными категориями учеников, решение конфликтных ситуаций, применение новых образовательных технологий. Задачи, направленные на моделирование таких ситуаций, позволяют будущим педагогам получать реальный опыт, что значительно повышает их готовность к будущей профессиональной деятельности.

Особое значение учебные задачи приобретают в контексте использования новых образовательных технологий. В современных условиях, когда цифровизация образования становится важнейшим аспектом, способность педагогов интегрировать ИКТ в образовательный процесс приобретает ключевое значение. Как отмечает Е. А. Шмидт [8], учебные задачи, связанные с использованием информационных технологий, помогают будущим педагогам развивать навыки работы с современными образовательными инструментами, такими как электронные доски, виртуальные классы, онлайн-платформы для оценки знаний и т.д. Это способствует подготовке специалистов, способных эффективно работать в условиях цифровой образовательной среды.

Оценка эффективности использования учебных задач является важным этапом их внедрения в учебный процесс. Для того чтобы понять, насколько хорошо учебные задачи способствуют формированию профессиональных компетенций, необходимо разработать четкие критерии оценки их выполнения, а также систему обратной связи, которая позволит преподавателям корректировать процесс обучения в зависимости от полученных результатов.

По мнению С. С. Николаева [5], оценка эффективности выполнения учебных задач должна включать несколько аспектов. Во-первых, это качество выполнения задания, которое должно оцениваться не только по результату, но и по процессу работы, включая степень самостоятельности студентов, использование аналитических методов и обоснование решений. Во-вторых, важно учитывать, насколько глубоко студент проработал теоретическую часть задания и как он применил полученные знания на практике. В-третьих, следует оценивать способности студентов к критическому анализу и поиску альтернативных решений.

М. Ю. Лебедева [6] подчеркивает, что для объективной оценки эффективности учебных задач необходимо использовать различные формы контроля, такие как тестирование, проекты, индивидуальные и групповые задания, а также педагогические наблюдения. Важным инструментом является также самооценка студентов, которая позволяет им осознавать свои сильные и слабые стороны, а также выявлять области для дальнейшего развития.

Кроме того, необходимо учитывать, что эффективность учебных задач будет зависеть от уровня подготовки преподавателей. Как отмечают Н. В. Губанова [3] и С. С. Николаев [5], преподаватели должны не только разрабатывать задачи, но и уметь вовремя адаптировать их в зависимости от особенностей студентов, их уровня подготовки и индивидуальных потребностей. Важно, чтобы преподаватель мог обеспечить поддержку и консультирование студентов в процессе выполнения задач, а также давать своевременную обратную связь.

С учетом изменений в образовательных стандартах и стремления к улучшению качества подготовки будущих педагогов, перспективы использования учебных задач становятся еще более актуальными. Современные требования к образовательным программам акцентируют внимание на развитии у студентов не только профессиональных знаний, но и практических навыков, таких как способность к инновационному подходу, решению сложных педагогических задач и эффективному взаимодействию в коллективе.

По мнению Т. С. Кузнецовой [4], в будущем можно ожидать расширения применения учебных задач, которые будут ориентированы на развитие таких компетенций, как способность к проектированию образовательных программ, использование новых технологий в обучении, а также эффективная работа с детьми с особыми образовательными потребностями. Важно, чтобы учебные задачи не только развивали существующие профессиональные компетенции, но и готовили будущих педагогов к решению новых задач, с которыми они могут столкнуться в быстро меняющемся образовательном пространстве.

В заключение, можно сказать, что учебные задачи являются неотъемлемой частью образовательного процесса, играя ключевую роль в подготовке студентов педагогических вузов. Они помогают развивать не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной педагогической деятельности. Эффективность применения учебных задач в обучении будущих педагогов зависит от правильно выбранных методов и критериев оценки, а также от уровня подготовки преподавателей, готовых адаптировать эти задачи в соответствии с изменяющимися требованиями образовательного процесса.

В ходе исследования установлено, что учебные задачи являются важным инструментом формирования профессиональных компетенций будущих педагогов, обеспечивая их подготовку как в теоретическом, так и в практическом аспекте. Эти задачи позволяют студентам осваивать ключевые навыки, такие как критическое мышление, способность к решению педагогических проблем, а также применять теоретические знания в реальных образовательных ситуациях. Применение разнообразных типов задач, включая практические, проектные и

исследовательские, способствует развитию гибкости и адаптивности студентов в условиях образовательного процесса.

Кроме того, значимость учебных задач заключается в их способности интегрировать цифровые и современные образовательные технологии в педагогическую практику, что имеет особое значение в условиях цифровизации образования. Оценка выполнения задач должна учитывать как конечный результат, так и процесс работы, что позволяет комплексно подходить к формированию компетенций. Эффективность использования учебных задач зависит от профессионализма преподавателей, которые должны не только разрабатывать такие задания, но и адаптировать их под индивидуальные особенности студентов.

Список источников

1. Богданова Е. И. Формирование профессиональных компетенций студентов педагогических вузов через проектную деятельность. – Казань: Казанский университет, 2020. – 184 с.

2. Губанова Н. В. Методика разработки учебных задач как средства развития аналитических навыков студентов педагогических вузов. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2019. – 215 с.

3. Кузнецова Т. С. Роль учебных задач в формировании профессиональных компетенций будущих педагогов. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет, 2021. – 180 с.

4. Лебедева М. Ю. Инновационные подходы в обучении будущих педагогов: использование учебных задач для формирования практических компетенций. – Омск: Омский государственный университет, 2022. – 140 с.

5. Николаев С. С. Проблемы и пути формирования компетенций студентов педагогических факультетов в контексте новой образовательной парадигмы. – Санкт-Петербург: Лань, 2021. – 216 с.

6. Петрова О. С. Развитие педагогических компетенций через учебные задачи: теоретические и практические аспекты. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 2020. – 202 с.

7. Сидоров В. И. Методы формирования профессиональных компетенций будущих педагогов в условиях учебного процесса. – Саратов: Саратовский государственный университет, 2019. – 250 с.

8. Шмидт Е. А. Учебные задачи как инструмент формирования критического мышления у студентов педагогических вузов. – Уфа: Башкирский государственный педагогический университет, 2021. – 210 с.

© Е.В. Вовк, 2025

УДК 371

ГЛАВА 16. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Везетиу Екатерина Викторовна

к.пед. н., доцент

Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»;

Аннотация: в данной главе рассматриваются основные аспекты управления профессиональным развитием педагогов в современных условиях. Особое внимание уделено выявлению ключевых факторов, влияющих на эффективное управление, включая использование инновационных технологий, создание развивающей образовательной среды и организацию системы наставничества. Процесс профессионального роста педагогов анализируется через призму мотивации, адаптации образовательных программ и поддерживающих мер со стороны образовательных учреждений. В статье подчеркивается важность создания условий для личностной и профессиональной самореализации педагогов. Автор приходит к выводу о необходимости интеграции инновационных методов обучения и повышения квалификации педагогов для улучшения качества образовательного процесса.

Ключевые слова: профессиональное развитие, педагог, наставничество, инновационные технологии, мотивация.

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER IN MODERN CONDITIONS

Vezetiu Ekaterina Viktorovna

Abstract: the article discusses the main aspects of managing the professional development of teachers in modern conditions. Special attention is paid to identifying key factors influencing effective management, including the use of innovative technologies, the creation of a developing educational environment and the organization of a mentoring system. The process of professional growth of teachers is analyzed through the prism of motivation, adaptation of educational programs and supportive measures from educational institutions. The article emphasizes the importance of creating conditions for personal and professional self-realization of teachers. The author comes to the conclusion that it is necessary to integrate innovative teaching methods and professional development of teachers to improve the quality of the educational process.

Key words: professional development, teacher, mentoring, innovative technologies, motivation.

В условиях современных образовательных трансформаций, связанных с внедрением цифровых технологий, изменениями в государственном образовательном стандарте и требованиями к профессиональной подготовке преподава-

телей, управление их квалификационным ростом приобретает особую значимость. В последние годы управление квалификационным ростом преподавателей стало неотъемлемой частью системы образования, так как от качества педагогического труда зависит успешность реализации образовательной политики и результативность учебного процесса. Проблема эффективного профессионального роста преподавателей требует разработки новых подходов и методик, основанных на актуальных исследованиях в области педагогики и психологии.

По мнению Л. А. Головиной, профессиональное развитие педагога является непрерывным процессом, включающим в себя как формальные, так и неформальные виды обучения, а также самообразование, что способствует комплексному развитию личности учителя и повышению его квалификации [1]. В свою очередь, И. В. Карпов подчеркивает, что успешное управление педагогическим процессом невозможно без учета изменений, происходящих в образовательной среде, включая все более значимую роль цифровых технологий и дистанционного обучения [2]. Таким образом, важным аспектом становится необходимость интеграции новых технологий и подходов в систему профессионального роста преподавателей.

Система управления квалификационным ростом преподавателей должна учитывать не только профессиональные компетенции, но и мотивационные факторы, влияющие на педагога в процессе обучения и работы. В исследованиях В. В. Котовой говорится, что мотивация является ключевым фактором, который определяет успешность педагогического труда и развитие личности педагога, а также способствует созданию условий для личностного роста и профессионального совершенствования [3]. На основе этого, можно утверждать, что система управления развитием преподавателей должна не только ориентировать их на профессиональный успех, но и на личностное развитие, что является залогом эффективной педагогической деятельности.

Современные образовательные учреждения должны создавать условия для постоянного обучения и саморазвития преподавателей, обеспечивая их доступом к образовательным ресурсам и технологиям. Согласно Т. А. Мещеряковой, важно учитывать как индивидуальные потребности преподавателей в обучении, так и потребности образовательных учреждений в повышении квалификации своих сотрудников для успешного внедрения инноваций [4]. Это подтверждает важность создания эффективной модели профессионального развития, основанной на интеграции образовательных технологий и психолого-педагогических подходов.

Таким образом, управление квалификационным ростом преподавателей является многогранным процессом, включающим в себя теоретические и практические аспекты, что требует постоянного совершенствования и адаптации к новым условиям. Системный подход к организации этого процесса, учитывающий мотивацию преподавателей, использование цифровых технологий и инновационных методик, будет способствовать более эффективному обучению и профессиональному росту.

Профессиональное развитие педагога можно рассматривать как процесс, включающий систематическое совершенствование его знаний, навыков и компетенций, направленный на повышение качества образовательного процесса. Нарращивание компетенций педагога – это не только освоение новых технологий и методов обучения, но и развитие личных качеств, которые помогают эффективно взаимодействовать с учениками, коллегами и родителями. Система управления этим процессом должна учитывать как внутренние потребности преподавателей, так и внешние требования образовательной системы.

Л. А. Головина отмечает, что профессиональное развитие преподавателей включает несколько ключевых аспектов: теоретическое и практическое обучение, развитие педагогических и коммуникативных навыков, а также способность адаптироваться к изменениям в образовательной среде [1]. Важно, что данный процесс является непрерывным и многоуровневым, что требует от преподавателей готовности к самообразованию, непрерывной профессиональной подготовке и поиску новых путей решения возникающих проблем в образовательной деятельности.

В своей работе И. В. Карпов подчеркивает, что профессиональное развитие педагога должно опираться на две основные составляющие: осознание педагогом своей роли и задач в образовательном процессе, а также способность активно использовать полученные знания и навыки в практической деятельности [2]. Таким образом, профессиональное развитие должно ориентироваться на развитие не только теоретической базы педагога, но и на конкретные практические навыки, которые позволят ему эффективно работать в классе, взаимодействовать с учениками и решать возникающие в процессе обучения задачи.

Особое внимание стоит уделить важности мотивационного компонента в процессе профессионального роста. В исследованиях В. В. Котовой подчеркивается, что успешное развитие педагогической деятельности невозможно без внутренней мотивации преподавателей, которая должна быть направлена не только на повышение профессиональной компетенции, но и на достижение личностных целей, таких как удовлетворение от выполненной работы и признание коллег [3]. Мотивация к обучению и самосовершенствованию является основным движущим механизмом профессионального роста, и ее необходимо учитывать при разработке стратегии управления профессиональным развитием.

Также важным аспектом профессионального развития является учет психологических факторов, таких как способность педагога адаптироваться к изменениям в образовательной среде, стрессоустойчивость и готовность к постоянному самосовершенствованию. В работах Т. А. Мещеряковой рассматриваются психолого-педагогические аспекты профессионального становления преподавателей, которые включают как внутреннюю мотивацию, так и потребности в профессиональной поддержке и обучении [4]. В этой связи, необходимо разрабатывать комплексные программы, направленные не только на повышение профессиональных навыков, но и на психологическую поддержку препода-

вателей, что способствует их успешному развитию и адаптации в профессиональной сфере.

Невозможно не отметить роль образовательных учреждений в процессе профессионального развития преподавателей. Как утверждает О. В. Сидорова, успешное управление квалификационным ростом преподавателей требует от образовательных организаций создания условий для постоянного обучения и поддержки преподавателей, включая регулярные курсы повышения квалификации, участие в методических объединениях, а также развитие возможностей для сетевого взаимодействия и обмена опытом [5]. Таким образом, система управления квалификационным ростом преподавателей должна быть интегрирована в общую стратегию развития образовательной организации и направлена на создание условий для постоянного улучшения качества преподавания.

Итак, профессиональное развитие преподавателей требует комплексного подхода, включающего как теоретическую подготовку, так и практическое совершенствование навыков. Этот процесс имеет несколько ключевых аспектов: теоретическое обучение, развитие коммуникативных и педагогических навыков, а также мотивацию к постоянному самообразованию и адаптации к изменениям в образовательной среде. Система управления квалификационным ростом должна учитывать все эти компоненты, обеспечивая педагогам необходимые условия для непрерывного роста.

Управление квалификационным ростом преподавателей является сложным и многогранным процессом, который включает в себя различные подходы и модели. Эти модели должны учитывать как особенности образовательной среды, так и индивидуальные потребности преподавателей. Разнообразие подходов в области управления квалификационным ростом преподавателей связано с необходимостью адаптации образовательных учреждений к быстрым изменениям в обществе, а также с глобализацией образовательных практик и внедрением новых технологий в образовательный процесс.

Одной из распространенных моделей является модель, ориентированная на непрерывное образование и развитие профессиональных компетенций. Согласно исследованиям И. В. Карпова, эта модель акцентирует внимание на необходимости постоянного обновления знаний и навыков преподавателей с использованием разных форм обучения: от курсов повышения квалификации до самообразования и участия в научных исследованиях [2]. Такая модель управления квалификационным ростом включает в себя не только традиционные формы обучения, но и современные методы, такие как онлайн-курсы и вебинары, что позволяет педагогам постоянно совершенствовать свои знания и навыки, не выходя за пределы образовательной организации.

Другим подходом является модель, ориентированная на индивидуальные потребности преподавателей. В этом случае профессиональное развитие строится с учетом личных целей и задач каждого педагога, его карьерных устремлений и интересов. Эта модель управления развитием преподавателей подчеркивает важность формирования индивидуальных планов развития, которые со-

ответствуют как потребностям образовательной организации, так и внутренним мотивам педагога. В. В. Котова, исследуя эту модель, подчеркивает, что она предполагает наличие гибких механизмов, которые позволяют учитывать особенности профессиональной деятельности каждого учителя и поддерживать его интерес к обучению и развитию [3]. Таким образом, важной составляющей такой модели является тесное взаимодействие между руководством образовательной организации и педагогом для разработки индивидуальных траекторий роста.

Особое внимание стоит уделить подходу, который акцентирует внимание на социокультурных аспектах профессионального развития преподавателей. Этот подход направлен на развитие профессиональных и личностных качеств педагога через участие в социокультурных проектах, обмен опытом и взаимодействие с коллегами. В работах Т. А. Мещеряковой говорится, что такой подход способствует интеграции преподавателей в образовательную и социальную среды, улучшает взаимодействие с учениками и родителями и развивает навыки работы в команде [4]. Это подход способствует созданию сети профессиональных контактов и формированию у преподавателей чувства принадлежности к образовательному сообществу, что в свою очередь стимулирует их мотивацию к развитию.

Также важным аспектом является внедрение инновационных технологий и моделей в управление профессиональным развитием. Одним из таких направлений является использование цифровых технологий и онлайн-платформ для организации обучения и повышения квалификации преподавателей. Например, согласно исследованиям О. В. Сидоровой, использование электронных образовательных ресурсов и платформ позволяет педагогам получить доступ к актуальной информации, обмениваться опытом с коллегами и участвовать в различных формах профессионального общения, что значительно расширяет возможности для профессионального роста [5]. Введение в образовательный процесс современных технологий не только способствует повышению квалификации преподавателей, но и помогает создать более гибкую и доступную систему обучения.

В свою очередь, модель коучинга также может быть применена в управлении профессиональным развитием. В этом подходе основное внимание уделяется созданию партнерских отношений между руководителем образовательной организации и педагогом, где коучинг направлен на развитие профессиональных и личностных компетенций через диалог, обратную связь и совместную работу. В работах Л. А. Головиной указано, что коучинг помогает педагогу не только в профессиональном, но и в личностном развитии, создавая условия для самопознания и развития мотивации [1]. Этот подход способствует тому, что педагог становится более активным участником собственного профессионального роста и способен более эффективно применять полученные знания на практике.

Таким образом, существует несколько моделей и подходов, которые могут быть использованы для управления квалификационным ростом преподавате-

лей. Эти подходы включают как традиционные формы обучения, так и инновационные методы, такие как цифровизация образовательного процесса и коучинг. Важно отметить, что эффективное управление квалификационным ростом должно учитывать как потребности преподавателей, так и особенности образовательной организации, что позволит создать благоприятную среду для развития педагогической профессии.

Управление квалификационным ростом преподавателей невозможно без активного вовлечения руководителей образовательных организаций, которые играют ключевую роль в создании условий для роста и совершенствования педагогических кадров. В этом контексте особенно важным является понимание роли и ответственности руководителя не только как организатора образовательного процесса, но и как наставника, который способствует формированию профессиональной траектории каждого педагога.

Исследования показывают, что эффективное управление квалификационным ростом начинается с четкого понимания руководителем образовательного учреждения потребностей педагогического состава. В. В. Котова подчеркивает, что успешное управление квалификационным ростом возможно лишь в том случае, если руководитель активно интересуется как внешними, так и внутренними факторами, влияющими на развитие преподавателей [2]. Важную роль играет индивидуальный подход к каждому сотруднику, возможность гибкой адаптации образовательных практик под специфические запросы и нужды преподавателей. Руководитель должен иметь четкое представление о карьерных целях своих подчиненных, а также о тех барьерах, которые могут препятствовать их профессиональному росту. Это позволяет формировать индивидуальные траектории развития, обеспечивая максимальную эффективность процесса повышения квалификации.

Одним из важнейших аспектов работы руководителя является создание культурной и организационной среды, способствующей развитию профессиональных компетенций преподавателей. По словам Н. А. Ярмаковой, такая среда должна быть ориентирована на поддержание высокого уровня мотивации, на создание атмосферы доверия и сотрудничества [1]. В условиях сегодняшнего образовательного процесса важно, чтобы руководитель не только ставил задачи перед педагогами, но и создавал условия для самореализации каждого. Создание инновационных, проектных и командных форм работы, а также поощрение участия в педагогических сообществах являются важными инструментами для достижения этой цели.

Кроме того, ключевую роль в управлении квалификационным ростом преподавателей играет внедрение механизмов обратной связи. В. И. Соловьев отмечает, что регулярная оценка эффективности профессионального развития и использование методов обратной связи между руководителем и педагогами позволяют своевременно выявить проблемные зоны и скорректировать дальнейшую траекторию роста [5]. Обратная связь должна быть конструктивной, основанной на конкретных примерах и поддерживающей мотивацию педагога к

улучшению своей профессиональной деятельности. Важно не только отметить достижения, но и дать рекомендации для преодоления трудностей, что способствует созданию позитивного климата в образовательной организации.

Также особое внимание следует уделить развитию управленческих компетенций руководителей образовательных учреждений, что напрямую влияет на процесс управления профессиональным развитием. Т. А. Мещерякова утверждает, что современный руководитель должен быть не только опытным педагогом, но и обладать развитыми лидерскими и коучинговыми навыками, которые помогут ему эффективно вести команду и поддерживать высокий уровень профессионализма среди преподавателей [4]. Руководители, способные мотивировать сотрудников, вдохновлять их на достижения и вовлекать в процесс профессионального роста, играют решающую роль в повышении качества образования и развитии педагогической культуры.

Кроме того, важную роль в управлении квалификационным ростом преподавателей играют различные формы взаимодействия руководителей с внешними организациями и государственными учреждениями. Это включает в себя участие в региональных и федеральных образовательных инициативах, использование новых образовательных технологий и методик, а также сотрудничество с научно-методическими центрами и другими образовательными учреждениями. Это взаимодействие обогащает опыт преподавателей и позволяет образовательным учреждениям быть в курсе последних тенденций в области образования, что способствует более эффективному управлению развитием педагогических кадров.

Таким образом, руководство образовательными учреждениями требует от руководителей не только организационных и управленческих навыков, но и способности к созданию среды, способствующей профессиональному росту преподавателей. Ключевым моментом является понимание нужд преподавателей, создание для них возможности для самореализации, активное использование методов обратной связи и поддержка инновационных форм обучения. Важно отметить, что именно от руководителей зависит успешная реализация моделей и подходов к управлению профессиональным развитием, что оказывает непосредственное влияние на качество образования в целом.

Управление квалификационным ростом преподавателей в современных условиях требует применения гибких и разнообразных методов и подходов, учитывающих динамику образовательного процесса и потребности каждого отдельного специалиста. В последние годы значительно расширился арсенал инструментов, которые позволяют эффективно управлять этим процессом. Речь идет как о традиционных формах повышения квалификации, так и о новых, инновационных подходах, включающих цифровые технологии, коучинг, наставничество и другие формы поддержки.

Одним из эффективных методов управления квалификационным ростом преподавателей является внедрение цифровых образовательных платформ и ресурсов. По мнению И. Н. Волковой, использование технологий дистанционного

обучения и онлайн-курсов дает возможность педагогам не только повышать квалификацию, но и улучшать свои профессиональные навыки, адаптируясь к быстро меняющимся требованиям образовательной среды [2]. Современные онлайн-курсы позволяют педагогу не только пройти обучение по узкоспециализированным направлениям, но и стать частью профессиональных сообществ, обмениваться опытом с коллегами и расширять кругозор. Использование цифровых технологий дает педагогу гибкость в выборе времени и места обучения, что способствует повышению эффективности обучения и мотивации.

Другим важным инструментом является использование коучинга и наставничества. Эти методы предполагают наличие опытного наставника или коуча, который помогает молодому специалисту или более опытному педагогу выявить и развить свои сильные стороны, а также преодолеть возможные профессиональные трудности. О.В. Сидорова отмечает, что коучинг в образовании способствует формированию позитивного отношения к обучению, развитию самостоятельности и уверенности в своих силах у преподавателей [5]. В свою очередь, наставничество способствует созданию поддерживающей образовательной среды, где опытные коллеги передают свои знания и навыки, что позволяет быстрее встраиваться в коллектив и адаптироваться к изменяющимся условиям образовательного процесса.

Кроме того, активно внедряются подходы, ориентированные на развитие критического мышления и способности к самоанализу. В работах Р. М. Ярмковой подчеркивается важность таких методов, как рефлексия и самооценка, которые помогают педагогам осознавать свои профессиональные достижения, а также выявлять области для дальнейшего развития [6]. Эти подходы позволяют педагогам не только улучшать свои компетенции, но и повышать свою личную мотивацию к постоянному обучению. Рефлексия помогает педагогу осознать свои ошибки и успехи, что позволяет выстраивать индивидуальные пути профессионального роста.

Еще одним эффективным подходом является использование проектной деятельности как средства развития профессиональных компетенций преподавателей. В рамках проектной работы педагоги могут не только углублять свои знания, но и развивать навыки сотрудничества, управления временем и организации образовательного процесса. С. А. Мещеряков подчеркивает, что проектная работа способствует развитию креативности, инициативности и самостоятельности, что в свою очередь оказывает положительное влияние на педагогический процесс [4]. Важно отметить, что проектная деятельность позволяет интегрировать различные знания и подходы, создавая условия для синтеза научных и практических решений в педагогике.

Еще одной важной тенденцией в управлении квалификационным ростом является внедрение практики наставничества с целью содействия развитию эмоционального интеллекта преподавателей. Это направление обосновано исследованиями, которые показывают, что развитие эмоционального интеллекта способствует повышению эффективности работы преподавателей, укреплению

отношений в коллективе и развитию межличностных навыков. Важно, чтобы наставники могли не только обучать преподавателей профессиональным навыкам, но и оказывать поддержку в области эмоциональной компетентности. Сидорова О.В. отмечает, что внедрение методов развития эмоционального интеллекта помогает педагогам лучше адаптироваться к профессиональной среде, справляться с эмоциональными трудностями, повышать уровень социальной адаптации и вовлеченности [5].

Наконец, нельзя игнорировать важность развития культуры сотрудничества в образовательных учреждениях. Как отмечает И. В. Котова, коллективная работа и обмен опытом между педагогами на базе различных методических объединений и семинаров является важным элементом в системе профессионального развития [2]. Создание среды для обмена опытом и поиска совместных решений повышает уровень профессионализма и удовлетворенности работой среди преподавателей. Важным моментом является также участие преподавателей в научно-методической деятельности, которое способствует развитию их профессиональных компетенций через участие в исследовательских проектах и мероприятиях.

Таким образом, современные методы и подходы к управлению квалификационным ростом преподавателей должны быть разнообразными и учитывать как личностные, так и профессиональные потребности преподавателей. Включение инновационных технологий, коучинга, проектной деятельности и наставничества в систему профессионального развития способствует не только повышению квалификации, но и созданию условий для эффективного и устойчивого профессионального роста преподавателей в условиях динамично меняющегося образовательного пространства.

Процесс управления квалификационным ростом преподавателей в современных условиях требует постоянного обновления подходов и методов, что обусловлено динамичным изменением образовательных стандартов и технологий. На основе рассмотренных аспектов можно сделать вывод, что успешное управление квалификационным ростом преподавателей невозможно без учета индивидуальных потребностей, адаптации образовательных программ и внедрения инновационных методов. Важно, чтобы каждая образовательная организация создавала систему поддержки и развития своих преподавателей, предлагая им возможности для самореализации, совершенствования и роста.

В ходе исследования были выявлены ключевые составляющие эффективного управления профессиональным развитием, такие как создание развивающей образовательной среды, внедрение инновационных методов и технологий, а также поддержка со стороны учебных заведений и профессиональных сообществ. Одним из центральных моментов в профессиональном становлении преподавателей является осознание ими своей роли и значимости в образовательном процессе, что напрямую связано с мотивацией и личной инициативой.

Особое внимание следует уделить развитию системы наставничества, которая позволяет педагогам не только обучаться новым методам работы, но и

получать необходимую поддержку и помощь в процессе их внедрения. Система наставничества может способствовать не только улучшению квалификации, но и более глубокому вовлечению преподавателей в профессиональную деятельность, повышая их компетентность и уверенность в своей профессии.

Таким образом, эффективное управление квалификационным ростом преподавателей требует комплексного подхода, который учитывает не только изменения в образовательной среде, но и личные и профессиональные потребности самих преподавателей. Важными компонентами этого процесса являются интеграция современных технологий, использование инновационных методов обучения и создание условий для постоянного профессионального роста каждого педагога, что в конечном итоге способствует повышению качества образования и улучшению образовательных результатов.

Список источников

1. Головина Л. А. Профессиональное развитие педагога: понятие и ключевые аспекты. – М.: Изд-во «Образование», 2017. – С. 54-55
2. Карпов И. В. Современные подходы к управлению квалификационным ростом педагогов. – СПб.: Академия, 2018. – С. 35-36
3. Котова В. В. Мотивация преподавателя в системе профессионального роста. – Екатеринбург: Уральский государственный университет, 2016. – С. 47-49
4. Мещерякова Т. А. Психолого-педагогические аспекты профессионального становления педагогов. – Новосибирск: Наука, 2019. – С. 23-25
5. Сидорова О. В. Роль образовательных организаций в управлении квалификационным ростом преподавателей. – Казань: Казанский университет, 2020. – С. 76-77
6. Ярмакова Н. А. Роль руководителей в управлении квалификационным ростом педагогов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2021. – С. 63-79

© Е.В. Везетиу, 2025

УДК 376

ГЛАВА 17. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С РАС

Ищенко Ксения Михайловна

учитель-логопед,
Государственное бюджетное учреждение
«Ленинск-Кузнецкий реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными возможностями»

Аннотация: формирование коммуникативных навыков у детей дошкольного возраста происходит через призму особенностей детей с расстройством аутистического спектра.

Ключевые слова: расстройство аутистического спектра, коммуникативные навыки, дети дошкольного возраста.

THEORETICAL APPROACHES TO UNDERSTANDING THE PROBLEM OF FORMING COMMUNICATION SKILLS IN PRESCHOOL CHILDREN WITH ASD

Ishchenko Kseniya Mikhailovna

Abstract: the formation of communication skills in preschool children occurs through the prism of the characteristics of children with autism spectrum disorder.

Keywords: autism spectrum disorder, communication skills, preschool children.

1. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Коммуникация – это специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности, а также сообщение или передача средствами языка содержания высказывания [6].

Коммуникация представляет собой сложный процесс, который требует множество навыков. Речь же является только одним из способов, с помощью которой человек может передавать свое сообщение. Это объясняется тем, что речь является наиболее универсальным средством коммуникации, и при передаче информации с помощью речи наименьшая вероятность потери смысла сообщения. Фрагмент коммуникации или отдельное речевое действие определяется как коммуникативный акт [1].

По мнению Л.В. Скитской, коммуникативное общение или коммуникативный акт характеризуется взаимной передачей между двумя субъектами (S – S) закодированных сведений. Но субъекты, вступившие в коммуникативный акт, не просто обмениваются значениями, а стремятся выработать общий смысл. Важным условием коммуникативного воздействия является то, что коммуникатор (тот, от кого исходит информация) и реципиент (тот, кто получает информацию) имеют схожую систему кодификации и декодификации информации [52].

Садохин А.П. обозначает вербальную коммуникацию, как языковое общение, которое выражается в обмене мыслями, информацией, а также эмоциональными переживаниями собеседников [46]. Вербальная коммуникация состоит из внешней речи, которую человек озвучивает при помощи артикуляционных органов, и внешней речи, которую человек «проговаривает» про себя [51]. Однако при осуществлении вербальной коммуникации используются те или иные дополнительные системы знаков невербального и неакустического характера, которые исследователи относят к невербальной коммуникации.

Липатова Т.В. пишет: «Невербальная коммуникация – это один из видов человеческого общения, тесно связанный и взаимодействующий с речевым общением» [28]. Невербальная коммуникация состоит из оптико-кинетических систем знаков, такие как мимика, движения тела и конечностей [2].

Шелгунова Л.М. считает, что речевая и неречевая коммуникация тесно связаны между собой и выражают психические и эмоциональные состояния, которые мотивированны обстоятельствами и условиями речи, выступающие в единстве и являющиеся компонентами единого деятельностного акта и имеющие определенные цели и мотивы воздействия [59].

По мнению Глухова В.П. коммуникация является центральной функцией речи, реализующаяся выражением сообщения (мысли) и этим воздействуя, как на самого себя, так и на другого человека. Генетически первичной формой коммуникативной функции речи является воздействие. Воздействие же свою очередь не может быть осуществлено без речевого высказывания, которое всегда употребляется человеком для достижения какого-либо результата в рамках социальной коммуникации. Из этого можно определить основные качества коммуникации – активность, интенциональность, намеренность и общественную обусловленность [19].

Ю. Подгорецки дает следующее определение социальной коммуникации: «Это такая коммуникативная деятельность людей, которая обусловлена целым рядом социально значимых оценок, конкретных ситуаций, коммуникативных сфер и норм общения, принятых в данном обществе» [39]. Социальное взаимодействие направлено на обмен информацией между людьми. Особенно важно это является при развитии когнитивных функций, так как продуктивность обучающейся личности зависит от способности к развитию перцептивных, мнемических, эмоциональных и коммуникативных компонентов [27].

Одним из компонентов коммуникации является коммуникативный навык. По мнению С.Л. Рубинштейна: «Навык - это автоматизированный компонент

сознательного действия человека, который укрепляется в результате упражнения и тренировки способов действия». Характеристики и гибкость навыка на прямую зависят от того, насколько адекватно, обобщенно и дифференцировано человеком осознаются условия, при которых происходит включение навыка [45].

В дополнение компонентов коммуникации идут коммуникативные умения, которые чаще всего используются с коммуникативным навыком, как синонимы. Коммуникативные умения связаны прежде всего с выбором правильного выстраивания своего поведения, а также с пониманием психологии человека. С помощью умений мы выбираем необходимые жесты или интонацию, сопереживаем собеседнику, умеем «разбираться» в людях и можем использовать необходимый способ общения к каждому собеседнику [21].

Главным отличием навыка от умения составляет то, что они представляют собой автоматизированный способ выполнения действий, а в отличие от них, умениям характерен сознательный контроль за деятельностью. Процесс автоматизации навыка происходит последовательно в процессе выполнения специальных упражнений. Во время автоматизации навыка прослеживаются общие характеристики формирования навыка, такие как: объединение элементов в единое целое; внимание переносится с процесса выполнения на результат деятельности; устраняются лишние движения в процессе и снижается напряжение при выполнении; самостоятельная регуляция ритма и темпа деятельности навыка, что позволяет сохранять внутренние силы и осознанно замедлять или ускорять действия [54]. Коммуникативные навыки, по мнению Е.О. Смирновой, представляют собой лично накопленные коммуникативные действия, которые исходят от знаний, умений и навыков в совокупности. Также с помощью коммуникативных навыков ребенок учится управлять своим поведением, использовать и реализовывать адекватные приемы для решения коммуникативных задач [53].

Астапов В.М., Микадзе Ю.В., в своих трудах указывают на то, что коммуникативная, познавательная и регулирующая функции речи в своем тесном единении имеют фундаментальное значение для развития психики и интеллекта ребенка. Коммуникативная функция речи является опорой в развитии ребенка, она формируется раньше других. С ее помощью осуществляется довербальная форма общения – зрительная (фиксация взгляда ребенка на родителях, слежение за их движениями), мимическая (улыбка ребенка в ответ на улыбку взрослого), двигательная (движения рук грудного ребенка при виде матери), также сюда относят крик (появление в крике интонационной выразительности помогает определить матери причину плача) [3].

По мнению А.Н. Портнова коммуникация имеет свои генетические предпосылки. Исследования показали, что у новорожденного ребенка имеются высокая степень синхронизации движений всего тела с обращенной к ним речью взрослых. Наличие десинхронизации свидетельствует о поражении головного мозга или его незрелости [41].

По мнению Лисиной М.И. на первом году жизни у ребенка проходит довербальный период развития коммуникации. В 2 месяца у ребенка складывается ситуативно-личностное общение с близкими взрослыми, которое основано на ведущей деятельности и определяющие отношения с внешним миром. Главным аспектом данного периода является то, что основным средством общения выступают экспрессивно-мимические (выразительные) позы и движения [37].

Особое внимание Г.Г. Филлипова в период новорожденности выделяет комплексу оживления: «использование ребенком комплекса оживления, как коммуникативного средства во взаимодействии с взрослым, является критерием сформированности потребности в общении и начала нового этапа развития ребенка» [57]. Также А.Н. Портнов указывает на то, что комплекс оживления является генерализованной реакцией на облик взрослого [40].

В тоже время, параллельно комплексу оживлению возникает гуление и лепет, которые относят к врожденной программе развития голосового аппарата, что является предпосылками вербальной коммуникации. Совместно с этим формируются образы и ощущения, которые становятся жизненной потребностью ребенка, тем самым формируя его поведение [14].

По мнению Е.Н. Винарской социальные коммуникативно-познавательные мотивации у детей формируются на фоне биологических потребностей. При ощущении ребенка комфортного состояния внутренней среды и опознания важности этого состояния, ребенок стимулирует мать к эмоциональному общению с ним при помощи комплекса поведенческих реакций, которые закрепили стабильный эмоциональный ответ от близких [16].

Освоение эмоционально-выразительного вокализма в период гуления приводит к восприятию вокализованных участков речи взрослых, а все что находится за ними - ребенок игнорирует. В процессе активации коммуникативно-познавательной сферы происходит переход к восприятию зашумленных участков материнской речи, что свидетельствует об освоении эмоционально-выразительного вокализма и наступления нового этапа развития коммуникативных навыков [16].

До 6 месяцев ребенка происходит этап формирования поведения. Основной коммуникативный навык, способствующий этому - подражание. В этот период наблюдается появление пантомимических и мимических движений (вытягивание губ, открывание и закрывание рта, подражание вокализациям и мимике взрослого, различные движения рук и т.д.), которые являются базой невербальной коммуникации [55].

По мнению М.И. Лисиной в этот период ребенок овладевает ситуативно-деловым общением, которое развивается взаимосвязано с новым навыком – предметные манипуляции. В довербальной коммуникации ребенка в этот период отмечается собственное стремление контакта с взрослыми с помощью предметно-действенных (изобразительных) поз и движений, которые выступают в качестве коммуникативных сигналов [37].

В трудах Е.И. Исениной рассматривается влияние формирования довер-

бальной коммуникации на речевое, психическое, интеллектуальное развитие. В таком контексте движущей силой развития ребенка выступает формирование ряда коммуникативных навыков, которые проходят своеобразные стадии развития: действия, жесты, слова языка взрослых, которые раскрываются в трудах сторонников социально-прагматического направления. Но, в рамках этого направления теряется связь специфических проявлений коммуникативных средств с базовыми предзнаками разной психологической природы. В отличие от этого направления, Е.И. Исенина указывает на важность организации коммуникативной и познавательной деятельности ребенка с помощью опережающей интерпретации взрослых, что и является предпосылками вербальной коммуникации [22].

В период с 8-10 месяцев до 1,6 лет ребенок переходит к сопряженному вербально-невербальному общению, которое является залогом развития когнитивных функций. Данный период очень важен, так как использование языка приобретает вид вербализации общения [2]. На этом этапе уже могут проследиваться отклонения, характеризующие недостаточностью физических и психических функций, которые соответственно взаимно обуславливают и недостаточность коммуникативных функций [26].

Далее, по мнению О.А. Белорыбкиной, начинается этап первоначального овладения языком, как одним из этапов овладения вербальной коммуникации. В норме он длится до 3 лет. Дети активно повторяют слова за взрослыми, с помощью этого удовлетворяя свои потребности. Первые слова имеют обобщенно-смысловой характер. В данном возрасте одни и те же слова имеют многозначные значения (просьба, чувства, обозначение предмета). При этом ребенок активно использует невербальную коммуникацию: жесты, мимика [8]. После 1,6 лет слово приобретает обобщенный характер, при помощи этого ребенок начинает накапливать социальный опыт, расширять словарный запас [58].

Далее наступает этап овладения грамматической структурой речи, который характеризуется как основной этап овладения вербальной коммуникацией, основанной на собственном овладении языковых средств. На этом этапе формируется оригинальность общения, ребенок старается придерживаться определенных норм поведения, происходит поощрение проявления индивидуальности коммуникации [5].

В данном возрасте дети используют нестандартные и непредсказуемые средства вербальной коммуникации, присутствует раскованность общения, которая является отличительной чертой коммуникации детей дошкольного возраста [32].

Таким образом, коммуникация свойственна человеку с самого рождения. Началом формирования выступает довербальная коммуникация, которая закладывает основные невербальные аспекты. Затем с постепенным развитием ребенка и его речевых функций происходит переход к вербальной коммуникации, с усложнением используемого языкового уровня усложняется и система коммуникационных действий и актов.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С РАССТРОЙСТВОМ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

В настоящее время возрастает количество детей с РАС. «Расстройства аутистического спектра» (DSM-5, раздел «Расстройство аутистического спектра. 299.00 (F84.0)»), - это «группа нарушений развития, диагностическими критериями которой являются выраженные трудности в коммуникации и социальном взаимодействии, а также существующие трудности в обработке сенсорной информации и повторяющееся или ригидное поведение».

Многие исследователи уделяли внимание вопросу формирования коммуникативных функций у детей с расстройством аутистического спектра (далее РАС): А.В. Хаустов, М.М. Либлинг, О.С. Никольская, Е.Р. Баенская, О.А. Власова. Многие авторы изучали роль формирования коммуникативных функций в развитии личности ребенка и его социализации: Н.Я. Семаго и М.М. Семаго, Е.А. Соломахина, М.И. Лисина, З.И. Воскресенская, Ф. Аппе, Н.В. Симашкова, Лори А. Висмара. Многие из этих исследователей отмечали, что искаженные или несформированные навыки коммуникации являются главной причиной сложностей адаптации и социализации детей с РАС [11].

По мнению Л.Г. Бородиной, Н.Я. Семаго и М.М. Семаго у детей с РАС с относительно поздним началом (минимум до 3-4 лет) отмечается период условно нормативного развития психических функций. В таком случае, предречевое развитие соответствует возрасту, моторные навыки развиваются с небольшой задержкой. Родители не замечают сложностей коммуникации ребенка до определенного возраста (чаще 3 – 3,5 года). Поводом для обращения к специалистам служит явная задержка речевого развития, наряду с непонятным отклонением для них [10].

Сложности развития коммуникативных функций у детей с РАС связаны со спецификой их сенсорного восприятия. Дети с РАС демонстрируют специфическую реакцию на сенсорные стимулы. Какие-то сенсорные стимулы для этих детей крайне неприятны, в то время как другие привлекательны для них и используются для самостимуляции. В то же время дети этой категории не могут отличить социально значимые сенсорные стимулы от фоновых. У этих детей выраженная патологическая специфика развития сенсорного восприятия [17].

По мнению О.С. Никольской и Ю.М. Ведениной присущее детям с РАС опережающее выделение некоторых сенсорных впечатлений совмещается с задержкой развития представлений о повседневном окружении, их фрагментарностью, недостаточным формированием развернутой, объективно и функционально организованной картины мира и установки на отношение к вещам в соответствии с их функцией [35].

Существует предположение, что аутичные дети, которых в раннем возрасте подозревают в глухоте или слепоте, могут не использовать дистантные анализаторы из-за того, что они лучше себя чувствуют, когда ограничены ощущениями вкуса, обоняния и осязания. Однако есть неоспоримые доказательства того,

что они аномально воспринимают звук, свет и цвет, а также холод, тепло и боль.

Также О.С. Никольская и Ю.М. Веденина указывают на то, что дети с РАС используют стратегию, которая характерна для детей с сенсорной патологией, хотя зрительный и слуховой анализатор сохранен (то есть у детей не сформирована координация движений взора и руки, ребенок действует «не глядя»). Также прослеживается особенность реакций на сенсорные впечатления, которая заключается в недостаточной активности направленной на знакомство с окружающим миром, выражающееся в ограничении разнообразия сенсорного контакта в повседневной жизни. При этом отмечается выраженная очарованность вестибулярными, слуховыми, зрительными и тактильными впечатлениями, которые ребенок стремится получать постоянно. Стоит отметить, что взрослому не получается включиться в азартные действия ребенка. То есть такие стереотипные увлечения отгораживают ребенка от взаимодействия с взрослым, соответственно тормозя развитие коммуникации и усложняя отношения с окружающим миром.

У детей с РАС снижена значимость социальных стимулов, в первую очередь это связано с недостаточным накоплением социального опыта, что обусловлено снижением значимости социальных раздражителей. Такое явление приводит к уменьшению направленности восприятия, и средовые раздражители воспринимаются не в соответствии социальной значимости, а в силу их интенсивности [61].

По мнению Е.Р. Баенской у детей с РАС основной проблемой выступает нарушение системы аффективной саморегуляции. В норме у ребенка с младшего возраста присутствует ориентация на эмоциональные проявления взрослого, которая и выступает средством саморегуляции. А саморегуляция ребенка с РАС осуществляется за счет механической стимуляции сенсорных систем [34].

Также Переверзева Д.С. описывает гипотезу, что у детей с РАС прослеживается фрагментарный характер восприятия и снижение возможностей объединения всех элементов в единое целое (центральная когерентность). То есть, при сохраненных возможностях к выделению некоторых деталей, отмечается снижение или отсутствие способности к восприятию целостного образа, снижение интегрирование элементов в единое целое [38].

Нейсон Б. уточняет, что данное явление может быть связано не только с фрагментированным восприятием, но и искаженным. Прослеживается одна система в обоих случаях, когда восприятие не способно создать обобщенный паттерн. В норме происходит интеграция деталей в целостную картину, но здесь ребенок видит большое количество деталей, часто противоречащих друг другу, что переводит к переполнению функций восприятия. Такие нюансы могут привести к «ложному восприятию», либо же для воссоединения деталей в единое целое потребуется намного больше времени и сил (замедленная обработка), так как детали должны складываться последовательно, а не одновременно [33].

Также проблемы в работе над коммуникативной функции речи у детей с РАС связаны со спецификой когнитивного развития.

Дети с расстройствами аутистического спектра имеют выраженное нарушение когнитивного развития, которое определяется как когнитивный дизонтогенез [29]. В зависимости от уровня когнитивного развития детей с РАС различают следующие варианты [25]:

- искаженный – характеризуется сочетанием опережающего и нормативного развития, но с присутствием элементов отставания;
- дефицитарный – характеризуется наличием отставания от нормативного развития в некоторых сферах;
- регрессивно-дефектирующий – характеризуется наличием отставания от нормативного развития во всех сферах.

В исследованиях А.А. Коваль-Зайцев было выдвинуто мнение, что у детей с искаженным видом дизонтогенеза имеется отставание в сферах мышление и мелкой моторики, и одновременное опережение по предметно-содержательным и операционным компонентам зрительного восприятия. У детей с дефицитарным и регрессивно-дефектирующего видов дизонтогенеза имеется полное отставание по всем сферам психических функций, но наиболее грубое отставание отмечается у регрессивно-дефектирующего вида. Дефицитарный вид занимает промежуточное состояние [24].

По определению Американской ассоциации нарушений интеллекта и развития: «Нарушение интеллекта – это существенное ограничение интеллектуального функционирования и адаптивного поведения». Адаптивное поведение в этом контексте выступает как практические, аналитические и социальные способности и навыки [62].

Сложности формирования практических и аналитических навыков у ребенка с РАС в первую очередь связаны с тем, что у этих детей присутствуют моторные расстройства и нарушения сенсорной модуляции. Как следствие, формируется сенсорная интеграция, при которой мозг ребенка не способен осознавать и анализировать поступающую информацию через чувственные органы и обобщить элементы в единое целое. Для когнитивного уровня это имеет две стороны: ребенок не понимает информацию, которую воспринимает, и ребенок не может правильно реагировать и соответственно, не может планировать свой ответ [20].

Особенно важно то, что у детей с РАС сложности с пониманием психического состояния как собственного, так и других людей. В зарубежной литературе это явление получило название «дефицит процессов ментализации». То есть у этих детей присутствует «психическая слепота» - невозможность распознавания психических состояний людей естественным путем [60].

Когнитивные функции определяются несколькими компонентами, речь же имеет фундаментальное значение при формировании когнитивных функций и интеллекта. Существует мнение, что отсутствие к 5 годам жизни ребенка коммуникативной речи и снижением IQ до 60 баллов и ниже, являются плохими прогностическими сигналами. Стоит отметить, что среди детей, которые овладели коммуникативной речью и обладают интеллектом, сниженным не крити-

чески, только некоторые из них имеют шансы на адекватную адаптацию [30].

Когнитивное развитие у детей с РАС имеет отличительные особенности от нормально развивающихся детей. Для каждого выделенного вида когнитивного дизонтогенеза соответствует задержанный уровень развития, опережение или усреднено нормативный уровень развития когнитивной сферы.

Сложности развития коммуникативной функции у детей с РАС также связаны с проблемным поведением. Особенности социального взаимодействия (сложности налаживания контакта с окружающими, снижение мотивации общения, трудности установления эмоциональных связей) приводят к возникновению негативного поведения, агрессии к самому себе и окружающим, а также эмоциональных вспышек [18].

Никольская О.С. и Морозова С.С. в своих трудах уточняют, что при описании специфических особенностей детей с РАС немаловажное внимание уделяется проблемному поведению, но труднодоступно выделить самую главную проблему. Чаще всего встречаемой проблемой является негативизм, который описывается как отказ ребенка к совместному действию с взрослым, уход от случая общения. Также негативизм дополняется криком, самоагрессией, агрессией, физическим сопротивлением и аутостимуляциями.

У всех детей с РАС нарушено социальное взаимодействие. Они активно избегают своих сверстников, некоммуникабельны. Они не допускают физического контакта с людьми, таким образом, ограждая себя от окружающего мира. Такие явления заметны в игровой деятельности, в которой отмечается отсутствие социального содержимого. Этим детям не интересны люди и их деятельность, если она напрямую не затрагивает их самих. Они слабо интересуются игрой, особенно если она коллективная [4].

Также Д.В. Бузмакова указывает на то, что у этих детей страдает социально-бытовое поведение, на которое обращают внимание не только родители, но и специалисты. Особенности коммуникации приводят к тому, что родители автоматически предлагают выполнить ту или иную просьбу, связанную с физиологическими потребностями, выполнениями обязательных вещей (одеться, умыться и т.п.) и т.д. Такой вид детско-родительских отношений приводит к тому, что в семье развивается стереотип родительского поведения [13].

Исследования G. Lambrechts показали, что проблемы поведения у детей с РАС связаны прежде всего с имеющимися коммуникативными трудностями ребенка, а также наличие негативного контроля родительского поведения. Также было отмечено, что языковые трудности и адаптированное родительское поведение выступали как предрасполагающий фактор проблемного поведения [63].

Также возникают сложности при развитии коммуникативной функции речи из-за особенностей аффективного развития. У детей с РАС проявляются с ранних этапов онтогенеза сложные и тяжелые нарушения эмоционального развития, которые вырастают из едва уловимых сигналов аффективного неблагополучия [31].

В норме аффективная система начинает развиваться в самом раннем возрасте. Она непосредственно связана с развитием произвольной регуляции деятельности и пространственно-временных представлений. Исследователями были выделены четыре уровня: 1 уровень – аффективная пластичность, 2 уровень – аффективных стереотипов, 3 уровень – аффективное расширение и 4 уровень – эмоциональный контроль. Все эти уровни развиваются постепенно, наслаиваясь друг на друга. Патологические изменения развития уровней приводит к дезадаптации системы. А сложности развития аффективной системы приводят к возникновению дискомфорта контакта с миром, а также сложностям развития механизмов взаимодействия, что приводит к развитию аутистических тенденций, к стремлению стереотипизировать, упрощать, ограничивать контакты с окружающим миром [36].

По мнению Баенской Е.Р. маленький ребенок, который имеет отсутствие или недостаточную ориентацию на близкого взрослого неизбежно приводит к нарушениям эмоционального и социального взаимодействия с окружающими, а также приводит к сложностям развития отношений с предметной средой, что приводит к появлению и закреплению средств аутостимуляции. Если же у ребенка аутистические черты появились в возрасте 2-3 лет, то накопленный индивидуальный опыт ребенка позволяет ему минимизировать явления, происходящие с ребенком, рожденным с аутистическими признаками. Например: развитие интенсивной положительной избирательности ребенка приводит к исследованию аффективно для ребенка сенсорных значимых качеств окружающего мира, а также осваивает функциональные свойства предметов и правильные формы поведения [7].

Таким образом, проблема развития коммуникативных функций связана с тем, что особенности ребенка с РАС все тесно связаны с собой и затрагивают множество сфер, которые развиваются искаженным путем, таких как: сенсорное восприятие, проблемное поведение, когнитивное и аффективное развитие. Все это приводит к выводу о том, что педагогическая работа с РАС должна осуществляться комплексно, направлена на все проблемные проявления.

3 ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАБИЛИТАЦИИ РЕБЕНКА С РАССТРОЙСТВОМ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Реабилитация детей с РАС становится все более актуальной не только на территории Российской Федерации, но и во всем мире. Причиной этого является увеличение количества детей с РАС на всех ступенях образования, что создает совершенно новую целостную систему: дифференциальной диагностики и коррекционной работы. Так как дети с РАС имеют трудности в областях: социальной коммуникации, социального взаимодействия и социального воображения, зарубежными учеными было выдвинуто предположение, что основным направлением в коррекционной работе должна выступать коммуникация и ее нарушения [15].

Практическая работа по направлению социальной адаптации и реабилитации детей с РАС страдает от нехватки научных разработок. Вместе с тем возрастает спрос родителей на проведение коррекционной работы детей с РАС. На данный момент образовательные (ст. 24), оздоровительные (ст. 25) и реабилитационные (ст. 6) мероприятия у данных детей проводят согласно Конвенции о правах инвалидов (Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 61/106 от 13.12.2006) [56].

Участившиеся запросы родителей на введение в образовательный процесс детей, которых ранее относили к необучаемым, приводит к тому, что образовательные учреждения вынуждены создавать условия для формирования коммуникативной направленности речи. Связано это с тем, что уровень сформированности коммуникации и ее базовых составляющих влияет на адаптацию ребенка в микроклимате образовательного учреждения, а также в учет берется то, что проблемы с общением и сложности коммуникации приводят к недостаточному развитию, снижению показателей усвоения знаний и их применения в личной жизни [42].

В это же время специальные учреждения, в которых ведется коррекционная работа с детьми с РАС выступают непосредственными помощниками в формировании умственного, физического, социального развития детей данной категории, их реабилитации и интеграции в общество.

В отличие от большинства европейских стран в Российской Федерации оказание помощи детям с РАС проходит период становления, и во многом зависит от наличия в регионе программ межведомственного взаимодействия [12].

Реабилитация и абилитация детей с РАС регулируется Федеральным законом № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995. Согласно этому закону, реабилитация выступает как процесс и система полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной и профессиональной деятельности. За счет гетерогенности неврологического расстройства и первазивности нарушения у детей с РАС реабилитационные мероприятия приобретают особую значимость, так как в эти мероприятия включен широкий спектр социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-трудовых, социально-правовых, а также включены услуги, нацеленные на повышение коммуникативного потенциала детей-инвалидов [43, 44].

По мнению Н.Я. Семаго, Е.А. Соломахиной вовремя оказанная комплексная помощь (медицинская, психолого-педагогическая) ребенку с РАС определяет картину возможностей и трудностей к школьному обучению. Стоит отметить, что дети, не получившие эту помощь, значительно отличаются и имеют неблагоприятный прогноз на будущее. Даже в условиях качественно организованной и вовремя начатой психолого-педагогической помощи, сформированные коммуникативные навыки в условиях непредсказуемости имеют свойство утрачиваться («ломаться»), что приводит к возвращению назад в педагогических целях и выстраиванию работы заново [47].

В трудах Ю.В. Бессмертной, мы видим, что коррекционно-педагогическую работу по формированию коммуникативной стороны речи целесообразно проводить после качественной оценки состояния когнитивной и коммуникативно-аффективной сфер у детей с преимущественным условием проведения диагностики в процессе ведущего вида деятельности. После этого на основе состояния когнитивной и коммуникативно-аффективной сферы выделяются типологические группы детей с РАС, у которых фиксируют уровень сформированности коммуникативных способностей [9].

Подобного рода работа характерна для деятельности психолога. По мнению Н.Я. и М.М. Семаго, оказание специфической психологической помощи ребенку с РАС в первую очередь связана с трудностями социально-эмоциональной адаптации. Работа психолога над коммуникативной функцией начинается с формирования границ коммуникации, тренинг выстраивания простых отношений с упором на нормы поведения, соблюдение определенной дистантности в коммуникации, а также использование различных способов и приемов в работе психолога применяются для ощущения границ взаимодействия у ребенка [48].

После того, как простые отношения с педагогами стали доступны ребенку с РАС, проводится работа по формированию коммуникативных навыков и навыков взаимодействия в детском коллективе. В этом случае психологи используют групповые методы работы [49].

Также психолог проводит работу с родителями по вопросам оказания психологической помощи в различных ситуациях. Беседы строятся с учетом понимания трудностей в семье, а также с пониманием специфики типологии аутистического расстройства ребенка.

Деятельность учителя-дефектолога также касается направления формирования коммуникативных функций. Одной из задач является организация режима коммуникативного общения. В рамках этой работы специалист обращает внимание на понятийную сторону речи и проводит работу по расширению словарного запаса. Коммуникация приобретает вид неотъемлемой части жизни, с конкретными целями, которые доступны в понимании ребенка. Если ребенок испытывает трудности при выполнении заданий, дефектолог вводит в активное использование визуальную поддержку.

Также учитель-дефектолог проводит работу, направленную на социально-бытовую адаптацию. Данная работа проводится в тесном взаимодействии педагога, родителей и ребенка. В рамках этой деятельности полученные навыки и умения переносятся в разные жизненные ситуации и закрепляются в них [50].

Деятельности учителя-логопеда при коррекционной работе с детьми с РАС заключается не только в формировании коммуникативной функции речи. Проводится работа над всеми речевыми компонентами. Но в формировании коммуникативных навыков именно учитель-логопед начинает проводить работу по созданию определенных коммуникативных стереотипов, которые далее ребенок сможет применять в других коммуникативных ситуациях. Учитель-логопед

обучает ребенка отвечать на поставленные вопросы, приучает работать в режиме диалога, у некоторых детей возможно обучению инициировать диалог.

Деятельность тьютора также затрагивает коммуникативные стороны речи. Сопровождение ребенка тьютором позволяет ребенку с РАС снизить трудности при организации своего поведения. Тьютор играет большую роль в становлении стереотипов социального поведения на практике. Так как в ситуации организации свободного вида деятельности ребенок с РАС сталкивается с необходимостью коммуникации со сверстниками и взрослыми (например: ответить на вопрос, спросить о чем-то, попросить предмет, заинтересовавший ребенка). Данный вид деятельности тьютора может сопровождаться помощью психолога [36].

Таким образом, в формировании коммуникативных функций у детей с РАС в рамках реабилитационных мероприятий участвует не только учитель-логопед. Важный вклад вносит психолог, учитель-дефектолог и тьютор. У каждого педагога свое направление формирования коммуникативной деятельности, но основа закладывается именно учитель-логопед, когда формирует коммуникативные стереотипы.

Список источников

1. Айвазян, О. О. Коммуникация и речь / О. О. Айвазян // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2012. – № 3 (103). – С. 123-127.
2. Асланов, И. Психология социальной активности и поведения / И. Асланов. – Ташкент, 2019. – 51 с.
3. Астапов, В.М. Хрестоматия. Обучение и воспитание детей «группы риска» / В.М. Астапов, Ю.В. Микадзе. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 224с.
4. Артемова, Е.А. Особенности поведения детей с расстройствами аутистического спектра / Е.А. Артемова // Актуальные проблемы теории и практики современного специального образования. – 2017. - С. 122-124.
5. Артемьева, Т.В. Особенности развития вербальной коммуникации у детей дошкольного возраста с общим недоразвитием речи / Т.В. Артемьева, Е.С. Шакирзянова // Auditorium. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2020. - № 3 (27).- С. 27-32.
6. Ахманова, О. С. Словарь лингвистических терминов / О. С. Ахманова. – 2-е изд., стер. – Москва : УРСС, 2004. – 569с.
7. Баенская, Е.Р. Ранняя диагностика и коррекция РАС в русле эмоционально-смыслового подхода / Е.Р. Баенская // Аутизм и нарушение развития. – 2017. – Т.15. – № 2 (55). – С. 32-37.
8. Белорыбкина, О.А. Речь и общение. Популярное пособие для родителей и педагогов. – Ярославль: «Академия развития», «Академия К». – 1998. – 240с.
9. Бессмертная, Ю. В. Особенности развития коммуникативных способностей дошкольников с расстройствами аутистического спектра: автореф.

дис....канд.психол.наук. / Ю.В. Бессмертная. – Екатеринбург. - 2008. - 27 с.

10. Бородина, Л. Г. Типология отклоняющегося развития. Варианты аутистических расстройств = Варианты аутистических расстройств / Л. Г. Бородина, Н. Я. Семаго, М. М. Семаго. – Москва : Генезис, 2020. – 367 с.

11. Борозинец, Н. М. Условия формирования навыков коммуникации у детей с расстройствами аутистического спектра / Н. М. Борозинец, Т. С. Шеховцова, Е. А. Бугаева // Специальное образование. – 2022. – № 1 (65). – С. 35-53.

12. Божкова, Е.Д. Расстройство аутистического спектра: современное состояние проблемы (обзор) / Е.Д. Божкова, О.В.Баландина, А.А. Коновалов // Современные технологии в медицине. 2020. – Т. 12. - № 2. – С. 111-120.

13. Бузмакова, Д.В. Особенности нарушения поведения у детей с аутизмом / Д.В. Бузмакова // Вопросы педагогики – 2016. - С. 10-14.

14. Вансяцкая, Е.А. Язык и коммуникация в онтогенезе (на материале научного наследия А.Н. Портнова)/ Е.А. Вансяцкая // Ноосферные исследования. - 2022. - Вып. 4. - С. 128-133.

15. Васягина, Н. Н. Психолого-педагогические аспекты реабилитации детей с расстройством аутистического спектра в условиях дошкольного образования / Н. Н. Васягина, Е. Н. Григорян, Е. А. Казаева // Национальный психологический журнал. – 2018. – № 2. – С. 92-101.

16. Винарская, Е.Н. Раннее речевое развитие ребенка и проблемы дефектологии: Периодика раннего развития. Эмоциональные предпосылки освоения языка / Е.Н. Винарская. – М.: Просвещение. – 1987. – 165с.

17. Волошина, А.А. Особенности сенсорного восприятия у детей с расстройством аутистического спектра / А.А. Волошина // Актуальные научные исследования в современном мире. - 2017. - С. 190 - 194.

18. Воробьева, А.А. Коррекция негативного поведения с расстройствами аутистического спектра в процессе рассказывания социальных историй / А.А. Воробьева // Современные проблемы дефектологии глазами студента. - 2018. - С.26-29.

19. Глухов, В.П. Основы психолингвистики: учеб. пособие для студентов педвузов / В.П. Глухов. - М.: АСТ: Астрель, 2005. – 351с.

20. Забозлаева, И.В. Клинико-динамические особенности когнитивных нарушений у детей с расстройством аутистического спектра/ И.В. Забозлаева // Вестник южно-уральского государственного университета. Серия: психология. - 2014. - Т.7. - № 4. - С. 44-51.

21. Зотова, И. В. Особенности развития коммуникативных и речевых навыков детей старшего дошкольного возраста / И. В. Зотова, Д. В. Могилка // Проблемы Науки. – 2017. – № 17 (99).

22. Исенина, Е.И. Теория и методика развития речи у детей. Дословесный период: учебное пособие для вузов / Е.И. Исенина. – 2-е изд. - 2023 г - 149 с.

23. Касимова, Э.Г. Психология и педагогика общения: учебное пособие / Э.Г. Касимова. – 2-е изд. –Уфа: УГУЭС. - 2013. – 112с.

24. Коваль-Зайцев, А.А. Дифференциальная диагностика когнитивного дизонтогенеза у детей с расстройством аутистического спектра / А.А. Коваль-Зайцев

// Вестник совета молодых ученых и специалистов. - 2016. - №2. - С 19-23.

25. Коваль-Зайцев, А.А. Виды когнитивного дизонтогенеза у детей, больных эндогенными психическими заболеваниями, протекающими с аутистическими расстройствами / А.А. Коваль-Зайцев // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области . - № 2 (13). -2010. – С.28 -35.

26. Кондратьева, Ю.С. Значение «внутриутробной педагогики» в раннего возраста в условиях семейного воспитания / Ю.С. Кондратьева // Вестник Приамурского государственного университета им. Шолом-Алейхема. – 2022. - № 4 (49). – С. 65-71.

27. Лазунина, Е.А. Роль социального взаимодействия в когнитивной продуктивности личности / Е.А. Лазунина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. -2014. - С. 73-78.

28. Липатова, Т. В. Вербальные и невербальные средства коммуникации и их место в системе языка (системно-типологический подход) / Т. В. Липатова // Вестник РУДН. Серия: Философия. – 2015. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/verbalnye-i-neverbalnye-sredstva-kommunikatsii-i-ih-mesto-v-sisteme-yazyka-sistemno-tipologicheskiiy-podhod> (дата обращения: 25.10.2024).

29. Литвинова, А. О. Когнитивные нарушения у детей с расстройствами аутистического спектра / А.О. Литвинова // Педагогическое мастерство: материалы XIII Междунар. науч. конф. Молодой ученый. - 2021. - С.5-7.

30. Малинина, Е.В. Аутизм, эпилепсия и эпилептиформная активность / Е.В. Малинина // Психиатрия. - 2013. - № 04(60). - С. 11-15.

31. Мелюхина, М.В. Изучение особенностей развития аффективной сферы детей дошкольного возраста с расстройством аутистического спектра / М.В. Мелюхина // Современные подходы и технологии сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. - 2017. - С. 68-70.

32. Мустаева, Е.Р. Проявление вербальных и невербальных нарушений у детей с ОНР / Е.Р. Мустаева // Сибирский педагогический журнал . - 2014. - № 8. – С. 342-351.

33. Нейсон, Б. О ключевых проблемах аутизма. Сенсорные аспекты аутизма / Б. Нейсон // Аутизм и нарушения развития. - 2016. - Т14. - №3. - С. 42-46.

34. Никольская, О. С. Аутичный ребенок: пути помощи / О. С. Никольская, Е. Р. Баенская, М. М. Либлинг. – Москва : Теревинф, 2018. – 289 с.

35. Никольская, О.С. Особенности психического развития детей с аутизмом / О.С. Никольская, Ю.М. Веденина // Альманах Института коррекционной педагогики. - 2014. - №18. – URL: <https://alldef.ru/ru/articles/almanah-18/osobennosti-psihicheskogo-razvitija-detej-s-146>.

36. Никольская, О. С. Ребенок с аутизмом в обычной школе / О. С. Никольская, Т. Фомина, С. Цыпотан. – Москва : Чистые пруды, 2006. – 30 с. – (Библиотечка «Первого сентября». Серия «Школьный психолог» ; Вып. 2 (8)).

37. Общение и речь: Развитие речи у детей в общении со взрослыми / Под ред. М.И. Лисиной. - Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии

Акад. пед. наук СССР. - М.: Педагогика, 1985. - 208 с.

38. Переверзева, Д.С. Особенности зрительного восприятия у детей с расстройствами аутистического спектра / Д.С. Переверзева // Современная зарубежная психология. - Т.2. - № 2. – 2013. - С. 130–142.

39. Подгорецки, Ю. Социальная коммуникация – наука века / Ю. Подгорецки // Исторически и социально-образовательная мысль – Т. 7 - №2. - 2015. - С. 157-163.

40. Портнов, А.Н. Биологические и социальные факторы в развитии и функционировании языка / А.Н. Портнов // Биология в познании человека. М.: Наука. – 1989. – С. 171-187.

41. Портнов, А.Н. Язык и языковая коммуникация в системе биологического знания / А.Н. Портнов // Ассоциации искусственного интеллекта. – 1992. - № 4. – С. 88-91.

42. Развитие коммуникации у детей с расстройствами аутистического спектра: Методические рекомендации. Дайджест. [Рукопись] / Департамент образования молодежной политики Ханты-Манс. авт. округа - Югры, Бюджет. учреждение высшего образования ХМАО-Югры, «Сургут.гос.пед.ун-т». Сургут: РИО СурГПУ, 2020 - 52 с.

43. Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты. Об утверждении примерного порядка предоставления социальных услуг в полустационарной форме социального обслуживания : Приказ № 938н [зарегистрирован в Минюсте РФ 25 декабря 2014 года] // Гарант.ru. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70736800/?ysclid=m2shf3ab6si327507761> (дата обращения: 11.04.2025).

44. Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон № 181 : [принят Государственной Думой 20 июля 1995 года : одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года] // КонсультантПлюс. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.10.2024).

45. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва [и др.] : Питер, 2024. – 713 с. – (Мастера психологии).

46. Садохин, А. П. Межкультурная коммуникация : учебное пособие / А. П. Садохин. – Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2004. – 286 с.

47. Семаго, Н.Я. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с РАС / Семаго Н.Я., Соломахина Е.А. // Аутизм и нарушения развития. – 2017. – Т. 15. – № 1. – С. 4–14.

48. Семаго, Н.Я. Руководство по психологической диагностике: дошкольный и младший школьный возраста. Методическое пособие. / Н.Я. Семаго. – АПКИПРО РФ. - 2000.- 32с.

49. Семаго, Н.Я. Технология определения образовательного маршрута для ребенка с ОВЗ / Н.Я. Семаго. – Центр «школьная книга» Москва. - 2010. – 158с.

50. Семаго, Н. Я. Типология отклоняющегося развития. Модель анализа и ее использование в практической деятельности /

Н. Я. Семаго, М. М. Семаго. – Москва : Генезис, 2011. – 399 с.

51. Синельникова, А.П. Вербальная коммуникация / А.П. Синельникова // Вестник науки. - № 10 (55). - Т.5. - с.202-206.

52. Скитская, Л. В. Научно-педагогические основы коммуникативного общения и особенности его развития у детей дошкольного возраста / Л. В. Скитская // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2013. – № 2. – С. 50-57.

53. Смирнова, Е. О. Детская психология : учебник / Е. О. Смирнова. – Москва : Кнорус, 2016. – 280 с. – (Бакалавриат).

54. Тишина, Л. А. Дифференцированный подход к оценке коммуникативных навыков у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья / Л. А. Тишина // Общение в эпоху конвергенции технологий. – Москва : Психологический институт Российской академии образования, 2022. – С. 601-604.

55. Трофимова, Н.Е. Генез коммуникативных навыков детей в раннем возрасте/ Н.Е. Трофимова // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». - URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017038104 (дата обращения: 03.04.2025).

56. Федулова, Е. А. Особенности социальной адаптации и реабилитации аутичного ребенка / Е. А. Федулова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – № 5 (15).

57. Филипова, Г.Г. Психология материнства. Учебное пособие / Г.Г. Филипова. – М.: Изд-во Института Психотерапии. – 2002. – 240с.

58. Филичева, Т.Б. Основы логопедии. Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов по спец. Педагогика и психология (дошк.) / Т.Б. Филичева, Н.А. Чевелева, Г.В. Чиркина. - М.: Просвещение. – 1989. – 223с.

59. Шелгунова, Л. М. Указания на речевое поведение персонажей как средство создания образа в русской повествовательной реалистической художественной прозе : учебное пособие. – Волгоград : Волгоградский государственный педагогический институт, 1979. – 80 с.

60. Baron-Coher, S. Mindblindness: An essay on autism and theory of mind / S. Baron-Coher. - Cambridge, MA: MIT Press. – 1995. - p. 623.

61. Frith, U. Autism Mind and Braid./ U. Frith, E.L. Hill // Oxford University Press Inc., New York, The Royal Society. – 2003. - 321 p.

62. Interrelationship between Autism Diagnostic Observation Schedule-Generic (ADOS-G), Autism Diagnostic Interview Revised (ADI-R), and the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV-TR) classification in children with mental retardation / A. de Bildt // Journal of Autism and Developmental Disorders. – 2004. - Vol 34. - № 2. - P. 129-137.

63. Lambrechts, G. Behavior problems among school-aged children with autism spectrum disorders: Association with children's communication difficulties and parenting behaviors Boonen / G. Lambrechts, I. Zink, L. Van, N. Karla // Ilse Elsevier Research in Autism Spectrum Disorders. - 2014. - № 8. - P. 716-725.

УДК 374.31:37.015

ГЛАВА 18. РАЗРАБОТКА И ПУБЛИКАЦИЯ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ КАК КЛЮЧ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ СТУДЕНТА

Титова Виолетта Александровна

дизайнер, студентка магистратуры
Московский педагогический государственный университет

Аннотация: в данной главе проводится анализ значимости и полезности написания научных статей и участия в конференциях для студентов. На основе личного опыта в тексте демонстрируется, как эти виды деятельности способствуют развитию профессиональных навыков, углублению знаний в выбранной области и формированию научного мышления.

В исследовании представляются примеры моих публикаций, иллюстрирующие преимущества участия в научной жизни. Актуальность темы обусловлена тем, что активное участие в научных мероприятиях способствует не только углублению теоретических знаний студентов, но и их подготовке к будущей профессиональной деятельности, а также развитию навыков, востребованных на современном рынке труда. Данная работа может быть полезна для студентов, стремящихся к научному росту и развитию в учебной и профессиональной сфере.

Ключевые слова: Научная публикация, статья, конференция, написание статьи, групповая работа, исследование, социологический опрос, публикация в журнале, оформление публикации, научный журнал.

DEVELOPMENT AND PUBLICATION OF SCIENTIFIC ARTICLES AS A KEY TOWARDS THE PROFESSIONAL GROWTH OF THE STUDENT

Titova Violetta Aleksandrovna

Abstract: The project analyzes the importance and usefulness of writing scientific articles and participating in conferences for students. Based on personal experience, the text demonstrates how these activities contribute to the development of professional skills, the deepening of knowledge in the chosen field and the formation of scientific thinking.

The study provides examples of my publications illustrating the benefits of participating in scientific life. The relevance of the topic is due to the fact that active participation in scientific events contributes not only to the deepening of students' theoretical knowledge, but also to their preparation for future professional activities, as well as the development of skills in demand in the modern labor market. This work may be useful for students seeking scientific growth and development in the academic and professional fields.

Keywords: Scientific publication, article, conference, writing an article, group work, research, sociological survey, publication in a journal, publication design, layout, scientific journal.

ВВЕДЕНИЕ

Научная статья – это форма литературной продукции исследователя. Статьи публикуются в научных журналах, научных или научно-методических сборниках. [1] Другими словами это результат исследовательской работы, в котором автор или группа авторов представляют свои идеи, методы и результаты исследования определённой проблемы или вопроса. Такая работа является одним из основных способов распространения новых знаний и идей в научном сообществе. Научные статьи обычно следуют определённым стандартам и требованиям к структуре, стилю и оформлению: они должны содержать чёткое изложение цели исследования, методов, результатов и выводов, а также быть подкреплены ссылками на предыдущие исследования, источники данных и другую литературу. Но, на самом деле, как мне удалось выяснить, различные организации имеют собственные стандарты оформления материалов.

Во все времена, и особенно в наше – образование играет немаловажную роль в формировании интеллектуального потенциала общества. Студенты, как будущие специалисты, должны не только получать знания, но и активно участвовать в научной деятельности. Написание научно-исследовательских статей является одним из наиболее эффективных способов развития профессиональных навыков и компетенций.

Тема работы сейчас особенно актуальна, потому что в условиях постоянного роста объёма информации и скорости изменений в различных областях науки и техники, способность анализировать, синтезировать и применять полученные знания становится критически важной для успешной карьеры. Научно-исследовательская работа помогает студентам развивать эти навыки, а также способствует, как таковому, расширению возможностей мышления и умения работать с большими объёмами данных. Кроме того, подобная деятельность позволяет нам, студентам, получить опыт работы с научными источниками, научиться формулировать свои мысли и аргументировать собственную точку зрения.

ЦЕЛИ СТУДЕНТОВ В НАПИСАНИИ СТАТЕЙ

Написание научно-исследовательской статьи требует от студента глубокого анализа и систематизации информации. Эти навыки позволяют учащимся критически оценивать информацию, выявлять закономерности и делать обоснованные выводы. Научно-исследовательская работа способствует формированию научного мышления у студентов. Они учатся формулировать гипотезы, проводить эксперименты или исследования, анализировать результаты и делать выводы. Всё это помогает стать более самостоятельными и уверенными в своих научных и профессиональных способностях.

Работа над статьями позволяет студентам расширить свой кругозор и получить новые знания в собственной области. Учащиеся знакомятся с последними тенденциями и достижениями науки, что способствует их профессиональному росту и развитию, а участие в научных конференциях и публикация статей в журналах позволяют студентам установить контакты с другими исследо-

вателями и специалистами в собственной области. Это может привести к сотрудничеству, обмену опытом и даже созданию новых проектов.

Научная статья – простой и доступный способ реализации собственных знаний. Работа над ней способствует приобретению новых компетенций, позволяет студенту ощутить себя в роли учёного и построить научную карьеру. [2] Написание научных статей часто требует творческого подхода и нестандартного мышления. Студенты учатся выражать свои идеи и мысли ясно и убедительно, что может стимулировать их творческий потенциал и способствовать развитию креативности.

Для многих профессий, таких как: научные сотрудники, преподаватели, исследователи, доценты – наличие научных публикаций является обязательным требованием. Поэтому написание статей во время учёбы может подготовить студентов, выбравших этот путь, к будущей карьере и помочь им достичь успеха, а также побудить, вероятно, к переходу на новую ступень образования в более узком направлении, либо наоборот – подтолкнуть к принятию решения о смене сферы деятельности, продемонстрировав в себе потенциал научной работы.

ПРИМЕРЫ НАУЧНЫХ РАБОТ И ПУБЛИКАЦИЙ

Не единожды я принимала участие в публикации статьи в научно-исследовательском журнале. Впервые данный опыт был получен мной в 2022-м году, когда в соавторстве с Джибабовой М.Р. и под научным руководством доцента и кандидата педагогических наук Максинаевой М.Р. нашу работу опубликовали в сборнике трудов XV Всероссийской научно-практической конференции молодых учёных «Экологическая безопасность, здоровье и образование».

Исследование по вышеупомянутой работе я проводила в апреле 2019-го года учась на 1-м курсе бакалавриата МПГУ, а далее очно принимала участие в научно-практической конференции с темой «Экологическое образование и просвещение молодёжи на примере города Москвы» в корпусе КГФ МПГУ на проспекте Вернадского. Тогда работы участников не публиковались, а позже начались ограничения из-за распространения вируса Covid-19. Далее, в 2022-м году с инициативой педагога Максинаевой М.Р. мы провели дополнительные исследования в команде с Джибабовой и правильно оформили статью «Экологическое образование, воспитание и просвещение как факторы формирования экологической культуры», которая далее была опубликована в журнале [3], а также в библиотеке e-library. Статья посвящена проблеме экологического образования, воспитания и просвещения как фактора реализации права на благоприятную окружающую среду. В ходе работы над проектом, нами были выявлены и обоснованы необходимость и пути поднятия уровня экологического образования и культуры. Во время работы над текстом, я изучила большое количество информационных источников, содержащих актуальную информацию по нашей теме, провела онлайн-опрос среди друзей, их знакомых и других студентов, выступала на очной конференции среди коллег и педагогов. Всё это безусловно подарило мне опыт работы в научном сообществе.

Летом 2024-го года я также публиковала статью в журнале «Научный лидер» (рис.1). Тогда работа велась целенаправленно для публикации материалов, поскольку для защиты диссертации, по требованиям, необходимо предоставить минимум 2 научные публикации, так или иначе подкрепляющие тему исследования. Тема статьи: «Роль информационных технологий в образовательной среде и в сфере дизайна». В статье рассматривается роль информационных технологий (ИТ) в сфере дизайна и образования, описываются преимущества использования таких технологий и их недостатки. В работе упоминаются программы, используемые дизайнерами всех сфер. Текст подчёркивает важность использования ИТ в современной практике дизайнеров и в образовательной среде для повышения эффективности и качества ведения работы [4].

Для публикации в данном журнале необходимо было оформить работу по соответствующим правилам, размещёнными на сайте. Там же можно было посмотреть пример оформления. Объём принимаемых работ – от 4 до 20 страниц. После самостоятельной проверки работы Антиплагиатом и оформлением в соответствии с правилами, я провела оплату по реквизитам, прямо в личном кабинете прикрепил текст и необходимую информацию. После проверки всех материалов, текст был выпущен в сборнике статей под номером 24 (174), а чуть позже опубликован в электронной библиотеке e-library.

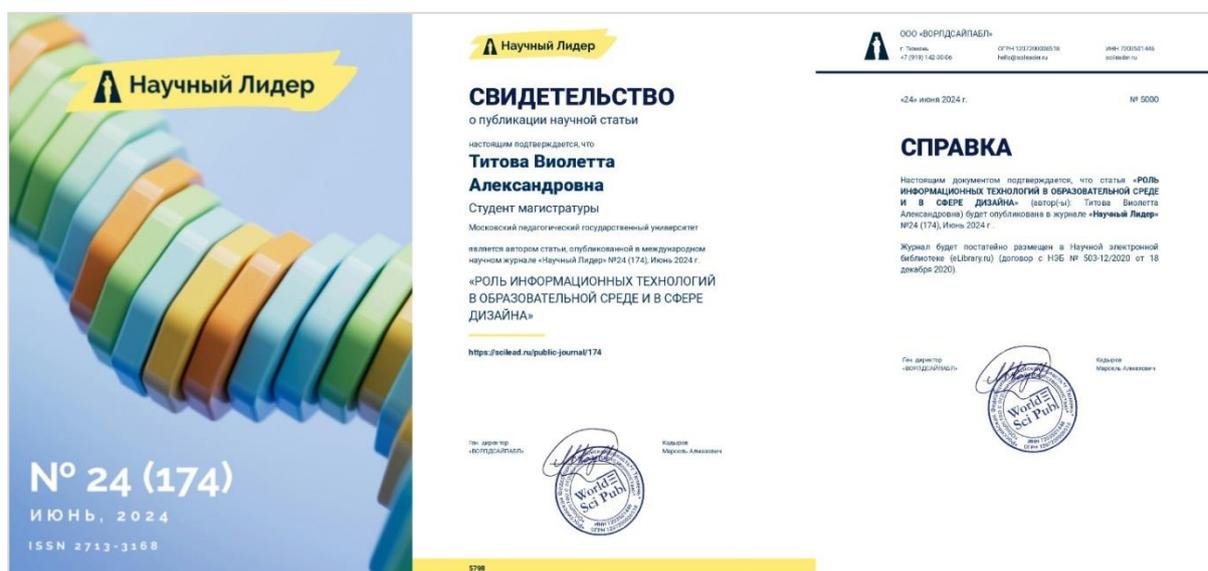


Рис. 1. Свидетельство и справка о публикации статьи в журнале «Научный лидер» в июне 2024-го года

Данная статья была моим первым опытом самостоятельной публикации работы в научном пространстве. Несмотря на мой опыт выступлений на различных школьных конференциях и в конференции, описанной выше, с работой по теме экологии, публикация именно этого труда вызывала небольшую тревогу о том, что работа может быть неправильно оформлена, не принята комиссией, не раскрывающей тему и т.п., но, как и в любом другом деле, в написании и публикации статьи главное – начать.

КОНКУРС «МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ»

Публикация работы в сборнике «Молодой учёный» издательства «Наука и Просвещение» несколько отличалась. Работа начала вестись для включения полученных результатов в текст моей диссертации на тему: «Техники визуализации учебной информации по курсу «Черчение» для средней школы».

За несколько недель до начала планируемого исследования я приняла решение о создании по полученным материалам работы для участия в конкурсе и/или публикации статьи, поскольку выбранная тема остро актуальна в настоящее время. Вследствие этого все материалы и оформление уже изначально соответствовало требованиям издательства, которое нам порекомендовала для работы почётный профессор МПГУ, доктор педагогических наук Катханова Ю.Ф.

С планом работы я ознакомила своего научного руководителя диссертации доцента, профессора, доктора педагогических наук Корзинову Е.И., а далее начала исследование. В общей сложности работа над текстом велась с 4 октября 2024-го года по 1 декабря 2024-го года. Тема работы: «Результаты социологического опроса по вопросу обязательного введения черчения в школьную программу». В статье рассматриваются и анализируются данные, полученные при проведении социологического опроса среди граждан РФ по вопросу введения черчения в обязательную программу обучения школьников. Данная инициатива была поднята ещё в 2023-году, рассмотрена и окончательно принята к исполнению в 2024-м, в связи с чем имеет на данный момент повышенную актуальность и значимость для общества в области образования.

Для участия в заочном конкурсе «Молодой учёный», необходимо было оформить материалы в соответствии с представленной в правилах конкурса информацией. Для участия в конкурсе принимались тексты объёмом от 5 до 10 страниц. Оформление текста несколько отличалось от требований журнала «Научный лидер». Помимо самого текста, также для участия я отправляла заявку конкурсанта и отдельным документом прикрепляла чек об оплате оргвзноса и других дополнительных услуг, как например, покупка и доставка печатной версии сборника. Все материалы, далее, я направила на электронную почту издательства.

После принятия текста, заочно был проведён конкурс среди всех авторов, редакционная коллегия составила сборник статей по итогам научно-исследовательского конкурса и опубликовала работы в библиотеке e-library. Позже мы, участники, получили сертификат, справку и диплом о публикации (рис. 2). Данную статью я буду использовать в своей диссертации, предварительно переработав некоторые части текста и дополнив работу инфографикой и видео для большей наглядности.

В процессе работы над этой статьёй была проведена тщательная подготовка, включающая: сбор и анализ информации по теме, составление и корректировку вопросов для анкетирования, выборку целевой аудитории, определение места проведения очной формы опроса. Для проведения соцопроса были выбраны представители разных возрастных категорий и профессий. Респондентам

предлагалось ответить на несколько вопросов сначала о них самих, а далее, касающиеся их отношения к черчению как к школьной дисциплине. [5]



Рис. 2. Диплом и справка о публикации статьи в сборнике «Молодой учёный» в декабре 2024-го года

Опрос проводился двумя путями: очный формат – 5 октября 2024 г., в День учителя, был проведён живой опрос респондентов. Исследование проводилось в ЦПКиО им. Максима Горького, а также в ГАУК г. Москвы МО Музеоне. А во время командировки в город Иваново, я смогла опросить молодых людей, отдыхающих в ТРЦ Серебряный город. Большинство отвечавших также согласились поучаствовать в видеосъёмке. Соответственно, как один из итогов этой работы – видеоинтервью респондентов (рис. 3).

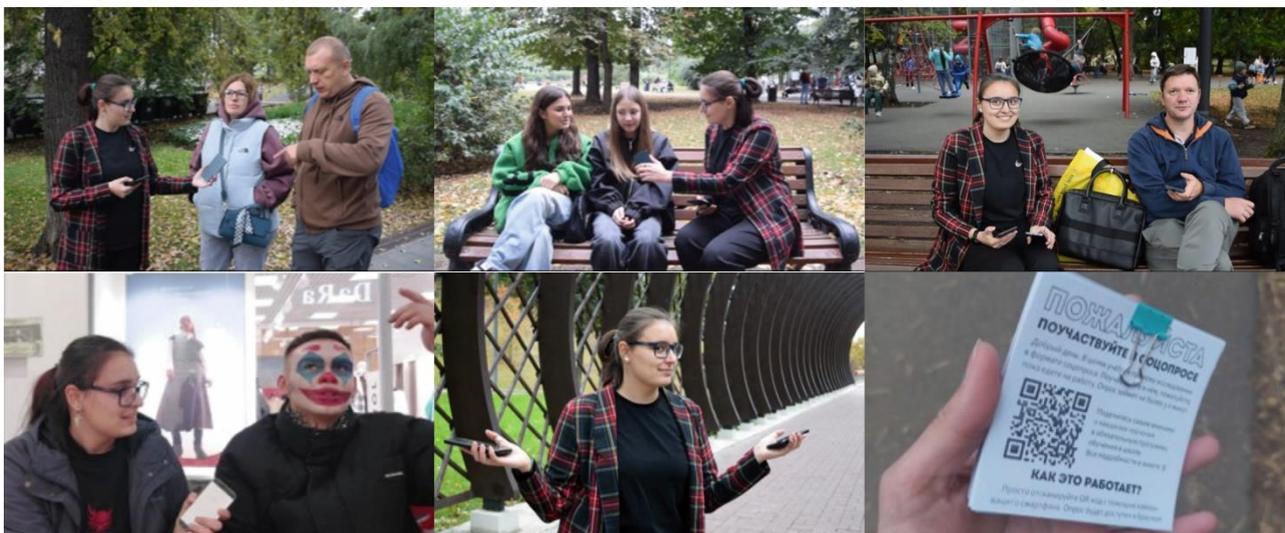


Рис. 3. Проведение соцопроса в рамках написания статьи и получения необходимых для диссертационного исследования статистических данных

Второй этап – онлайн-опрос с помощью инструмента Google-Forms. Вживую было проанкетировано 15 человек, в онлайн-опросе приняли участие 117 человек. В процессе создания этой статьи, помимо непосредственного проведения научного исследования, я также повысила свой уровень навыка социальных взаимодействий и провела мониторинг по теме, что на протяжении всей работы вызывало у меня неподдельный интерес и стимул к продолжению ведения проекта. Так я выяснила, что среди всех опрошенных изучали черчение в школе 44%, 73% – согласились с тем, что черчение способствует развитию креативности, а 51% респондентов убеждены, что конкретно в их профессиональной деятельности навыки, которые возможно получить из изучения черчения в школе, не нужны.

Работа над этой публикацией подарила мне массу удовольствия, помимо пользы в теоретическом и практическом плане. Работа с людьми, как мне кажется, в рамках таких исследований, всегда неоднозначна, интересна, иногда неожиданна.

На данный момент, я также веду работу над новой публикацией, которая будет нести в себе информацию о средствах мотивации учащихся средней школы к изучению черчения в рамках учебного процесса и во внеучебной деятельности, там я особенно рассматриваю влияние педагога, взаимосвязь черчения, 3D-графики и компьютерного гейминга, а также использование VR (Virtual Reality – виртуальная реальность) и AR (Augmented Reality – дополненная реальность) в работе (рис. 4).

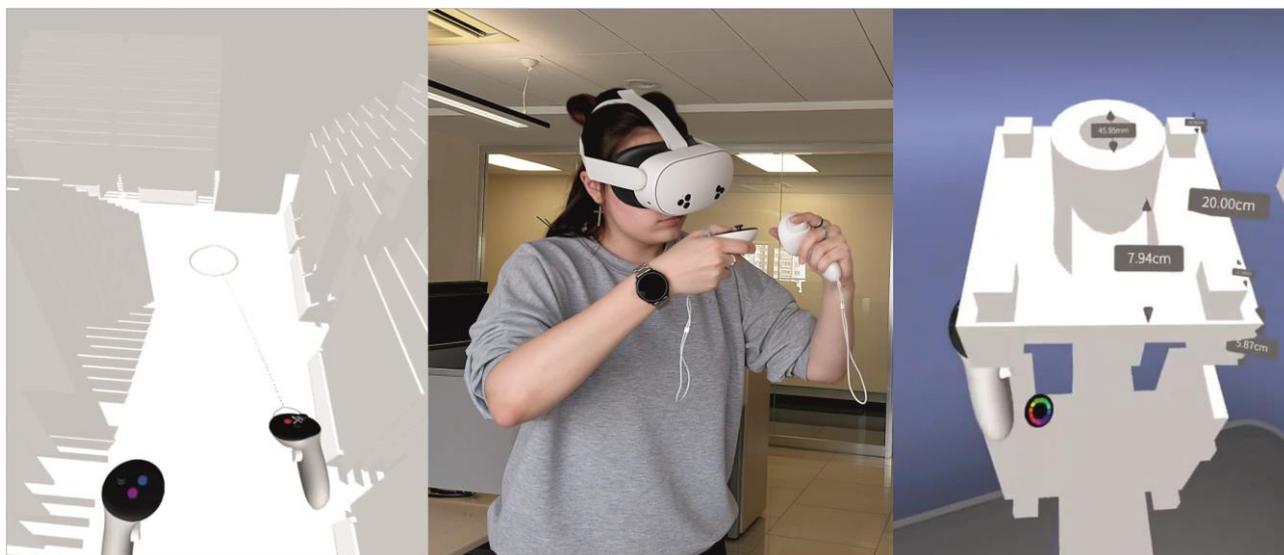


Рис. 4. Ведение практической работы в ходе написания статьи о средствах мотивации к изучению черчения: демонстрация использования программы Gravity Sketch с помощью VR-шлема

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Как уже было сказано выше, требования к оформлению научного текста для публикации различаются у каждого издательства. Тем не менее существуют

общие условия для разработки и формирования текста. Перечислю основные:

1. Следует помнить о том, что актуальность темы статьи должна быть обусловлена и доказана в тексте работы.
2. У статьи обязательно должны быть сформированы аннотация и список ключевых слов [6].
3. В статье должны присутствовать элементы новизны и оригинальности.
4. Текст должен нести в себе научную, теоретическую и практическую ценность для учебной и научно-исследовательской деятельности.
5. Объём статьи не может быть менее 3-х страниц (формат А4, шрифт Times New Roman, размер – 14 pt.), а далее – минимальное количество страниц определяется редакционной комиссией каждого издательства.
6. Обязательно наличие и грамотное оформление списка литературы и других источников.
7. По вёрстке статьи, а именно: поля в тексте, размер шрифт и его размер, межстрочный интервал, выравнивание, отступы и др. – могут встречаться различия.

ПОЛЬЗА И ТРУДНОСТИ В СОЗДАНИИ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ

Очень полезно определиться с тем, в какой журнал вы отправите вашу замечательную работу, ещё до того, как вы её напишите. Дело в том, что в различных журналах давно сложились традиции, определяющие их тематику, стиль изложения, круг читателей и т.д. [7] Поэтому заблаговременный выбор журнала, куда будет направляться для публикации работы сыграет на руку в написании работы и подарит некоторое спокойствие и уверенность.

Студенты могут публиковать научные статьи как самостоятельно (индивидуально), так и в сотрудничестве с другими участниками научного процесса. Индивидуальная публикация позволяет развить навыки самостоятельного исследования и взять полную ответственность за результат. Работа с научным руководителем даёт возможность получить ценные рекомендации и обратную связь от опытного наставника, что повышает качество исследования и помогает избежать распространённых ошибок. Соавторство с другими студентами способствует развитию командных навыков, обмену идеями и взаимообогащению знаниями, что также положительно сказывается на итоговом результате. Перечислю основные общие положительные аспекты написания научных работ студентами:

- Развитие навыков исследования и анализа информации;
- Углубление знаний в выбранной области и смежных дисциплинах;
- Формирование критического мышления и способности аргументировать свою позицию;
- Улучшение навыков письма и оформления научных текстов;
- Возможность представить результаты своей работы на научных конференциях и семинарах, что само по себе несёт отдельные положительные аспекты, как например, развитие ораторских и коммуникативных навыков;

- Расширение кругозора и знакомство с актуальными проблемами и тенденциями в науке;
- Развитие умения работать в команде при написании статей в соавторстве с коллегами или одногруппниками;
- Получение опыта взаимодействия с научным руководителем и обратной связи от более опытных исследователей;
- Создание портфолио научных работ, которое может быть полезно при поступлении в магистратуру или аспирантуру;
- Подготовка к написанию выпускной квалификационной работы или диссертации.

Конечно же, как и в любой другой деятельности, во время подготовки работы у студента могут возникать и некоторые трудности:

- Необходимость глубокого погружения в тему и анализа большого объёма информации;
- Сложности с формулировкой гипотезы, целей и задач исследования;
- Трудности с подбором методов исследования и анализом полученных данных;
- Возможные трудности с публикацией статьи или участием в конференции из-за высокой конкуренции и строгих требований к качеству исследований;
- Поиск издательства и журнала, где студенту хотелось бы опубликовать работу;
- Внесение оргвзноса за публикацию и дополнительные услуги определённого издательства;
- Одна из более жизненных трудностей – возможный недостаток времени для проведения исследования и дальнейшего оформления текста из-за совмещения учёбы, работы и других обязательств.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сделаю вывод по всей вышеизложенной информации. Создание научных статей приносит студентам немало пользы. Такой труд помогает развивать аналитические способности и критическое мышление, учит новому научному подходу к исследованиям, расширяет кругозор и знакомит с последними тенденциями того направления, в котором студент принял решение развиваться, готовит ко взрослой жизни и карьере.

Написание научных работ в коллективе приносит дополнительную пользу. Студенты учатся взаимодействовать друг с другом, обмениваться идеями и совместно находить решения сложных задач. Это развивает коммуникативные навыки, умение работать в команде и учитывать разные точки зрения. Коллективная работа над научными статьями помогает создать атмосферу сотрудничества и взаимопомощи, что способствует более глубокому пониманию предмета исследования и повышению качества работы.

Занимаясь наукой, учащиеся становятся квалифицированными специали-

стами, которые учатся решать сложные задачи и добиваться целей. Поэтому могу смело сказать, что написание научных работ для студента – это важный и ценный опыт, который иногда, как например в моём случае, может являться помощником в затруднительных моментах ведения основной работы и дополнительным мотиватором к научной деятельности.

Список источников

1. Словари и энциклопедии на Академике: Исследовательская деятельность. Словарь. – М.: УЦ «Перспектива». Е.А. Шашенкова. 2010. – URL: https://research_activities.academic.ru/771/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F (дата обращения 07.01.2025)
2. Vuzopedia.ru: Каталог вузов, специальностей, профессий, материалов на тему высшего образования: официальный сайт. – Что такое научная статья, и какие преимущества она открывает перед студентом? – 25.10.2022 – URL: <https://vuzopedia.ru/articles/3949> (дата обращения 11.01.2025)
3. Экологическое образование, воспитание и просвещение как факторы формирования экологической культуры / М. Р. Джибабова, В. А. Титова // Экологическая безопасность, здоровье и образование: Сборник статей XV Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов, Челябинск, 28 апреля 2022 года / Под научной редакцией проф. З.И. Тюмасевой. – Челябинск: Закрытое акционерное общество "Библиотека А. Миллера", 2022. – С. 58-63.
4. Роль информационных технологий в образовательной среде и в сфере дизайна / В. А. Титова // Научный Лидер. – 2024. – № 24(174). – С. 66-68.
5. Результаты социологического опроса по вопросу обязательного введения черчения в школьную программу / В. А. Титова // МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ : сборник статей XVII Международного научно-исследовательского конкурса, Пенза, 05 декабря 2024 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2024. – С. 128-132.
6. Пишем диплом сами: Образовательный портал. Все о написании дипломных и курсовых – Научные работы: Требования к структуре и оформлению научных статей студентов – URL: <https://www.xn----8kcodrdcygecwgg0byh.xn--p1ai/nauchnyye-raboty/trebovaniya-k-strukture-i-oformleniyu-nauchnyh-statey-studentov?ysclid=m9coqoqf2g55668978>
7. Мейлихов, Е. З. Зачем и как писать научные статьи: Научно-практическое руководство / Е.З. Мейлихов. - 2-е изд. – Долгопрудный: Интеллект, 2014.

© В.А. Титова, 2025

УДК 796

ГЛАВА 19. ОСОБЕННОСТИ РАЗНОСТОРОННЕЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Зиамбетов Вадим Юсупович

к.п.н, доцент

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Аннотация: в работе описывается опыт повышения эффективности комплексной разносторонней подготовки студентов университета в рамках физкультурно-спортивной подготовки. Автор показывает основные аспекты теоретической, методической, практической и физической подготовки студентов, осуществляемых преподавателями физической культуры в процессе организации физкультурно-оздоровительной работы на современном этапе. Работа может использоваться как методические рекомендации для повышения эффективности физкультурного образования в университете.

Ключевые слова: теоретическая подготовка, методическая подготовка, физическая культура, студенты, физические упражнения.

FEATURES OF VERSATILITY TRAINING OF STUDENTS IN THE SPHERE OF PHYSICAL EDUCATION

Ziambetov Vadim Yusupovich

Abstract: the paper describes the experience of increasing the efficiency of comprehensive and versatile training of university students within the framework of physical education and sports training. The author shows the main aspects of theoretical, methodological, practical and physical training of students carried out by physical education teachers in the process of organizing physical education and health work at the present stage. The work can be used as methodological recommendations for increasing the efficiency of physical education at the university.

Key words: theoretical training, methodological training, physical education, students, physical exercises.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ

В физкультурно-оздоровительной работе, как и других видах деятельности теория является основой практики. Данный аспект особенно актуален в физкультурном образовании студентов вузов. Теоретические знания передаются студентам в различных формах организации учебно-воспитательного процесса по физической культуре и с помощью группы вербальных методов. Основной формой теоретических занятий является лекция, также большое внимание уделяется самостоятельным занятиям студентов по изучению теоретических зна-

ний в области физической культуры и спорта [2]. Методами теоретической подготовки являются: объяснение, рассказ, беседа, разъяснение, инструктирование.

Изменения, происходящие в сфере физической культуры на современном этапе, способствуют тому, что содержание теоретической подготовки студентов в вузе в рамках физкультурного образования должно своевременно меняться, учитывая интересы студенческой молодежи. Мы решили выяснить, какие теоретические знания интересны для познания студенческой молодежью вузов на данный момент. Цель работы – определить основные темы по физической культуре и спорту для теоретического познания в рамках университетского физкультурного образования студентов. Для определения мнения студентов о наиболее значимых темах теоретической подготовки по физической культуре в вузе мы решили провести краткий анонимный письменный опрос. В исследовании приняли участие 123 студента, обучающиеся на третьем курсе университета (62 юноши и 61 девушка). Участникам опроса было предложено в течение 10 минут написать темы теоретической подготовки, которые были бы им наиболее интересны для освоения на данный момент. Результаты письменного опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты письменного опроса студентов третьего курса

№	Тематика теоретической подготовки студентов	Количество студентов желающих изучить тему
1	Вопросы повышения эффективности физкультурно-спортивной тренировки.	67
2	Способы повышения результатов в различных видах спорта и видах соревнований.	61
3	Способы повышения роста мышечной массы и эстетических кондиций строения тела человека.	60
4	Вопросы спортивного и правильного питания. Нутрициология.	53
5	Снижение избыточной массы тела с помощью средств физической культуры	49
6	Оздоровительная физическая культура. Нетрадиционные виды физической культуры	46
7	Изучение новых популярных видов спорта, внедрения в физкультурно-оздоровительный процесс.	41
8	Основы лечебной физической культуры и физкультурной реабилитации.	38
9	Профилактика стресса и негативного влияния чрезмерной учебной нагрузки в современных условиях.	36
10	Будущее спорта Российской Федерации в условиях дискредитации олимпийского движения.	22
11	Развитие студенческого спорта в университетах.	16
12	История славных достижений и побед российского спорта	11

Результаты опроса показывают, что современных студентов больше интересуют вопросы повышения эффективности физкультурно-спортивного процесса, связанные с ними условия наращивания мышечной массы и снижение лишнего веса для повышения эстетики тела, а также вопросы спортивного и правильного питания. В меньшей степени студенты интересуются вопросами развития российского и студенческого спорта, его историей и будущим.

Исследования специалистов в области физкультурно-оздоровительной деятельности подтверждают современную тенденцию к росту индивидуализации и прагматизации студентов в вопросах освоения теоретических ценностей физической культуры, отход массовости и снижения интереса к командным (коллективным) видам физкультурно-спортивной деятельности [6]. Некоторые исследователи прямо пишут о росте частных, корыстных и эгоистичных достижений в противовес общим коллективным результатам [8]. Возможно, это вызвано современными тенденциями в области высшего образования, которые воспитывают студенческую молодежь в духе конкуренции и пиар-технологий.

Опрос современных преподавателей вузов, осуществляющих учебно-воспитательный процесс по физической культуре, показал, что они считают преждевременным учет мнения студентов об основах теоретических знаний, которые им необходимо изучить. Преподаватели, осуществляющие теоретическую подготовку в университете, ссылаются на образовательную и социальную незрелость современной студенческой молодежи. Молодым людям, особенно сегодня, трудно понять, что именно им необходимо знать, чтобы быть полноценным образованным человеком, гармонично развитой и физически культурной личностью.

Так или иначе, но по результатам нашего небольшого исследования мы можем констатировать то, что полностью игнорировать мнение студентов в современных условиях нельзя. Мы считаем, что при подготовке к лекциям субъектам теоретической подготовки по физической культуре необходимо учитывать желание объекта высшего образования и в своей работе делать хотя бы небольшой акцент на интересующие его теоретические знания.

2. МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Студенты, получающие профессиональное образование в университетах, рассматриваются потенциальными работодателями как будущие руководители малых и больших трудовых коллективов в различных организациях. Выпускник вуза не только обладает хорошей теоретической подготовкой, но и имеет организаторские умения и навыки управления коллективом. Вся атмосфера учебно-воспитательной работы в вузе с самого начала пронизана не только направленностью на освоение будущей профессией на высоком уровне, но и на профессиональный рост и развитие [1]. А профессиональный успех невозможен без элементарных знаний о том, как учить коллег и младших подчиненных осваивать работу эффективно и в короткие сроки. Освоение общих принципов

и методов обучения других называется методической подготовкой. В сфере физкультурно-спортивной деятельности методическая подготовка занимает значительное место. Это наиболее актуально в сфере физической культуры и спорта в рамках высшего образования. С первого курса обучения студенты осваивают основы методической практики на занятиях по элективным дисциплинам по физической культуре и спорту. Начиная с проведения разных частей вводно-подготовительной части занятия (разминки) и заканчивая отдельными частями основной части занятия (упражнения из аэробики, силовые упражнения, судейство спортивных игр и др.).

С целью определения наиболее оптимального способа методической подготовки студента, мы решили уточнить и напомнить преподавателям элективных дисциплин по физической культуре и спорту основной алгоритм методической работы со студентом.

Среди основных направлений методической подготовки студентов мы можем выделить следующие:

- подготовка студента к теоретическому инструктажу, разъяснению различных аспектов физкультурно-спортивной деятельности (по безопасности, по подготовке к спортивно-массовым мероприятиям, судейству, уборке, спортивному информированию и т.д.);

- подготовка студента к проведению общеразвивающих упражнений (в движении и на месте, с инвентарем и без, в парах и т.д.);

- подготовка студента к проведению специально-беговых упражнений;

- подготовка студента к проведению полноценной вводно-подготовительной части занятия;

- подготовка студента к проведению небольшого раздела основной части занятия;

- подготовка студента к проведению основной части занятий элективными дисциплинами по физической культуре и спорту;

- подготовка студентов к проведению заключительной части занятия, релаксации.

Проведение таких значимых для студентов видов учебной работы требует большой подготовки не только от них самих, но и от преподавателя, который ставит такую задачу студенту [3]. Мы считаем, что наиболее оптимальным вариантом подготовки студента к реализации его методической практики будет схема, представленная на рисунке 1.

Представленная схема работы предполагает тщательную и последовательную методическую работу преподавателя со студентом, результаты которой прямо отразятся на реализации потенциальных возможностей студента при достижении поставленных задач на практике. Преподавателю важно понимать, что вчерашний школьник вряд ли имеет представление об основах управления коллективом [5]. В качестве примера можно привести наиболее распространенные ошибки в терминологии:

- «общая команда...»;

- «круговые вращения ...»;
- «вытянутые руки...»;
- «остановитесь», «поворачивайтесь...»;
- «легко бегом» и т.д.

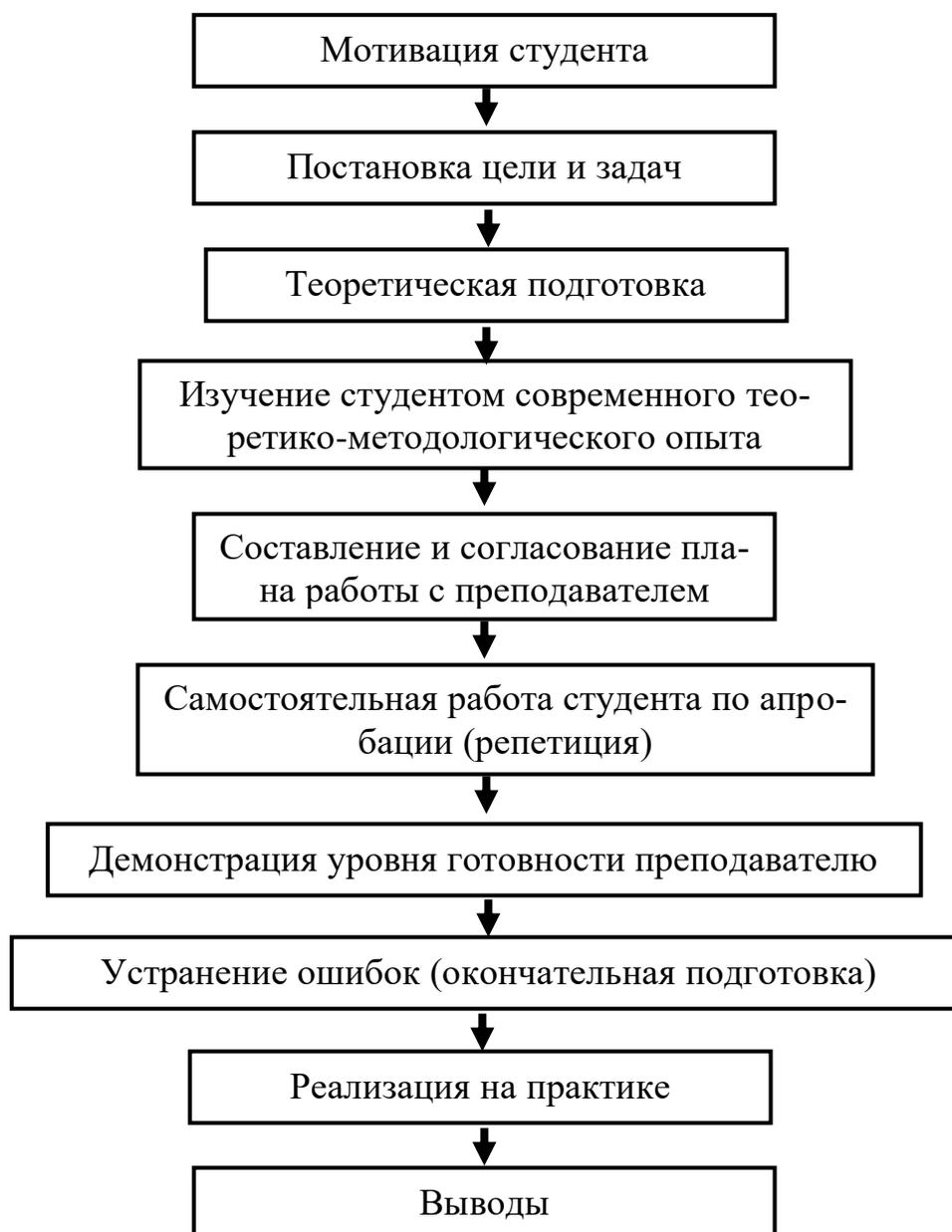


Рис.1. Схема оптимальной методической подготовки студента

Специалисты в области теории и методики физической культуры рекомендуют тщательным образом заучить план работы и отрепетировать его перед с зеркалом самостоятельно, а также с близкими родственниками или товарищами по общежитию.

Таким образом, мы считаем, что, только придерживаясь представленного алгоритма по подготовке студента к практической работе с однокурсниками в условиях физкультурно-оздоровительной работы в вузе, преподаватели смогут

достигнуть результата и сформировать необходимые компетенции наиболее оптимальным образом.

3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПО РАЗВИТИЮ СИЛОВЫХ КАЧЕСТВ

Специалисты в области физкультурно-спортивной деятельности находятся в поиске эффективных способов и средств развития физических качеств. Развитие силовых способностей современной студенческой молодежи всегда является актуальной задачей для преподавателей физической культуры в вузах. Также современные студенты имеют потребность в разнообразном содержании занятий по физической культуре, чтобы поддерживался интерес к физкультурно-оздоровительному процессу. Авторы считают, что преподаватели физической культуры при организации занятий по общей физической подготовке, направленных на развитие силы, очень редко используют такой спортивный инвентарь как гири [4]. Разнообразные силовые упражнения с гирями вместе с соответствующей мотивационной составляющей позволяют разнообразить процесс физической подготовки студентов [7].

Мы считаем необходимым в этой работе напомнить преподавателям об эффективности гирь в силовой подготовке студентов вузов. Цель работы – активное использование гирь на занятиях по физической культуре со студентами-юношами для повышения их силовых способностей. Задачи исследования: определить наиболее оптимальные физические упражнения с гирями для развития силы у студентов; определить эффективность данной силовой подготовки на занятиях, оценив силовые показатели студентов.

В исследовании принимали участие студенты-юноши первого курса обучения, примерно равные по силе, возрасту и антропометрическим показателям. 24 человека в экспериментальной группе (ЭГ) и 23 человека в контрольной группе (КГ). Со студентами КГ занятия по общей физической подготовке в тренажерном зале проходили в плановом режиме (в соответствии с рабочей программой по учебной дисциплине), а содержание занятий студентов ЭГ дополнялось систематическим применением разнообразных силовых упражнений с гирями. Для физической подготовки использовались гири весом 12 и 16 кг. Занятия проводились 2 раза в неделю, эксперимент проводился в течении 3 месяцев.

Для использования в силовой подготовке студентов ЭГ нами были определены следующие физические упражнения с гирями:

- жим гирь (гири) в стойке гиревика;
- толчок гирь (гири);
- приседание с гирями в руках;
- приседание с гирей на спине;
- становая тяга гирь;
- перемахи гири хватом двумя руками;
- рывок гири;

- удержание гирь в стойке, гири в руках на время;
- сгибание рук с гирями в стойке;
- сгибание рук вдоль туловища с гирями в стойке;
- выпады с гирями;
- переключивание гири справа налево дном вверх, хватом за дужку на мате.

При организации силовой подготовки с использованием гирь важно соблюдать требования безопасности на занятиях и четко реализовывать принцип последовательности и систематичности.

В качестве контрольных упражнений (тестов) были определены: кистевая динамометрия и становая динамометрия. Силовые показатели студентов по контрольным тестам определялись в начале и по окончании исследовательской работы. Среднестатистические данные силовых показателей студентов в группах представлены в таблице 2.

Таблица 2

Силовые показатели студентов

Вид контрольного тестирования	ЭГ		КГ	
	начало	окончание	начало	окончание
Кистевая динамометрия, кг	52,5	66,7	57,1	63,5
Становая динамометрия, кг	108,3	137,6	110,4	129,8

Из данных, представленных в таблице, видно, что в ЭГ по кистевой динамометрии положительные изменения составили 14,2 кг, а КГ – 6,4 кг. По становой динамометрии в ЭГ результаты улучшились на 28,7 кг, а в КГ на – 19,4 кг.

Применение гирь на занятиях и повысило интерес студентов к учебному процессу по физической культуре. Многие студенты, освоив технику выполнения соревновательных упражнений из гиревого спорта, участвовали во внутривузовских студенческих соревнованиях по гиревому спорту, защищая честь факультета на спортивном помосте. Также необходимо отметить оздоровительный эффект от занятий основами гиревого спорта.

В ЭГ положительные изменения более очевидны, что позволяет сделать вывод о том, что применение силовых упражнений с гирями для развития силы у студентов было более эффективным. Авторы рекомендуют активно применять гири на занятиях по общей физической подготовке со студентами. Особенности применения физических упражнений с гирями подробно описаны в литературе [7].

4. Изучение влияния физических упражнений на развитие нервной системы студентов.

Для изучения воздействия физических нагрузок на основные свойства нервной системы студентов мы определили такое средство диагностика, как тэппинг-тест. Для проведения этого тестирования использовался листок бумаги, с предварительно нарисованными и пронумерованными на нем шестью прямоугольниками 6×9,25 сантиметров, ручка и секундомер. Суть теста

заключалась в максимально быстрой постановке точек в рамках заданных прямоугольников в течение 10 секунд. После звукового сигнала тестируемый начинает выставлять точки в первом прямоугольнике, с каждым последующим сигналом тестируемый переходит к новому прямоугольнику, и так до последнего. Время тестирования – 1 минута. Далее производится подсчёт точек в каждом прямоугольнике, в результате чего определяется 6 значений (Т), благодаря которым можно рассчитать показатели нервной системы:

1. Индекс эффективности нервной системы, рассчитанный по формуле:

$$I_1 = \frac{T_1 + T_2 + T_3 + T_4 + T_5 + T_6}{6}$$

2. Индекс силы нервной системы, рассчитанный по формуле:

$$I_2 = \frac{(T_1 + T_6) * 2}{T_2 + T_3 + T_4 + T_5}$$

3. Индекс выносливости нервной системы, рассчитанный по формуле:

$$I_3 = \frac{T_4 + T_5 + T_6}{T_1 + T_2 + T_3}$$

Для изучения такого показателя нервной системы, как лабильность, необходимо было подвергнуть тестируемого физической нагрузке и после провести повторное тестирование, сравнивая полученные при проведении теста показатели, по следующей формуле:

$$I_4 = \frac{I_1 - I'_1}{I_1} \times 100\%$$

С целью сохранения объективности тестирования, должны были быть разработаны индивидуальные комплексы упражнений, включающие 5 видов физической нагрузки:

- 1) легкоатлетические упражнения (бег на короткую дистанцию, бег на выносливость, прыжки в длину, прыжки в высоту, многоборья);
- 2) силовые физические упражнения с отягачением (поднятие штанги над головой, жим штанги лёжа от груди, понимание гири над головой);
- 3) упражнения на силовую выносливость с массой собственного тела (отжимания, подтягивания, выпрыгивания, приседания);
- 4) общеразвивающие упражнения и упражнения на гибкость;
- 5) спортивные игры (волейбол, баскетбол, футбол).

Для этого перед проведением теста все тестируемые проходили анкетирование. В анкете было необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Как часто вы занимаетесь спортом?
2. За какое время вы выполняете бег на 60 метров?
3. Какой вес вы используете при выполнении становой тяги?
4. Какие у вас показатели при выполнении теста на растяжку?
5. С какой активностью вы занимаетесь игровыми видами спорта?
6. Сколько повторений вам удаётся сделать при выполнении отжиманий?
7. Как вы оцениваете своё физическую подготовку?

8. Считаете ли вы важным развитие своих физических качеств?

По результатам опроса участвующие были разделены на две группы (активно занимающиеся развитием своих физических качеств (I) и не занимающиеся развитием своих физических качеств (II)). Именно это послужило основанием для формирования индивидуальных комплексов упражнений.

В тестирование приняли участие 10 человек, студенты I курса обучения в возрасте 18-19 лет. В результате исследования мы получили следующие показатели (таблица 3).

Таблица 3

Показатели, характеризующие свойства нервной системы тестируемых

№ участника и группы	I ₁	I ₂	I ₃	I ₁ '	I ₄
Среднее (I)	59,8	1,07	1,05	49,87	16,6 %
1 (I)	63	1,17	1,11	53,62	17,49 %
2 (I)	57	1,01	1	49,21	15,82 %
3 (I)	68	1,21	1,19	57,24	18,88 %
4 (I)	52	0,92	0,91	45,44	14,43 %
5 (I)	59	1,05	1,04	50,7	16,38 %
Среднее (II)	60,4	0,98	0,95	49,72	18,5 %
6 (II)	58	0,94	0,91	49,25	17,76 %
7 (II)	64	1,04	1,01	53,52	19,6 %
8 (II)	60	0,97	0,96	50,68	18,38 %
9 (II)	68	1,07	1,07	56,28	20,83 %
10 (II)	52	0,82	0,82	44,85	15,93 %

Проводя сравнительный анализ по всем показателям, полученным в результате тестирования мы сделали следующие выводы:

1) показатели эффективности нервной системы не всегда зависят от развитости физических качеств;

2) показатели силы нервной системы взаимосвязаны с развитостью физических качеств, и больше у тех тестируемых, кто занимается развитием своих физических качеств;

3) показатели выносливости нервной системы взаимосвязаны с физической подготовленностью, и больше у тех тестируемых, кто занимается развитием своих физических качеств;

4) показатели лабильностью нервной системы взаимосвязаны с развитостью физических качеств, и больше у тех тестируемых, кто занимается развитием своих физических качеств.

Таким образом мы можем утверждать то, что хоть и физические нагрузки не влияют на общую эффективность нервной системы, они позволяют развивать выносливость нервной системы, способность переносить сильные раздражители, а также увеличивают скорость и степень её восстановления

после возбуждения (нагрузки). Мы установили, что осуществляется активное воздействие физических нагрузок на основные свойства нервной системы. Разносторонние занятия физической культурой и спортом (теория, практика, методика), поддержание физической готовности на должном уровне, помогает не только сохранять бодрость духа, справляться с стрессом и стимулировать организм к саморегулированию, к относительному и прямому развитию всех систем человека.

Список источников

1. Башкирова С.Н. Теория и методика формирования компетентности специалиста на занятиях оздоровительной физической культуры / С.Н. Башкирова, Р.В. Гзирьян // Глобальный научный потенциал. – 2022. – № 2 (131). – С. 54-58.
2. Зиамбетов В. Ю. Основы теории физической культуры для студентов вузов: учебно-методическое пособие // "Оренбург. гос. ун-т". – Оренбург: ОГУ. – 2021. – 139 с. – ISBN 978-5-4417-0849-4.
3. Зиамбетов В. Ю. Изучение основ теории и методики физической культуры для повышения эффективности физкультурного образования студентов в условиях дистанционного обучения // Современные наукоемкие технологии. – 2020. – № 9. – С. 142-146.
4. Основы гиревого спорта в физкультурно-спортивной деятельности студентов: учебно-методическое пособие для обучающихся по образовательным программам высшего образования по всем направлениям подготовки и специальностям / В. Ю. Зиамбетов [и др.] // "Оренбург. гос. ун-т". - Оренбург: ОГУ – 2019. – 104 с. – ISBN 978-5-7410-2292-4.
5. Перевалова Д.В. Теория и методология физической культуры и спорта, спортивная психология // Д.В. Перевалова, Л.Ф. Грошева, А.С. Мишин // Молодежь и наука. – 2019. – № 1. – С. 86.
6. Соловьев Г.М. Некоторые актуальные аспекты теории физической культуры / Г.М. Соловьев, С.Н. Кашин // Культура физическая и здоровье. – 2019. – № 2 (70). – С. 3-5.
7. Силовая подготовка студентов вузов с применением гирь на занятиях по физической культуре [Электронный ресурс] / В. Ю. Зиамбетов и др. // Инновации, тенденции и концепции в области образования, педагогики и психологии: глава коллективной монографии. – Нижний Новгород: НОО "Профессиональная наука". – 2020. – Гл. 4. – С. 74-87.
8. Чистякова Л.А. Изучение теории по физической культуре в условиях дистанционного обучения // Педагогический поиск. – 2020. – № 11. – С. 31-33.

© В.Ю. Зиамбетов, 2025

УДК 372.881.111.1

ГЛАВА 20. ПРОЕКТНАЯ МЕТОДИКА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ИНОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Шурупова Мария Вячеславовна,
Кириллова Анна Владимировна

к.ф.н., доценты

ГОУ ВО МО Государственный гуманитарно-технологический университет

Аннотация: работа посвящена рассмотрению значимости коммуникативной компетенции при обучении иностранному языку. Авторы рассматривают проектную методику как один из эффективных способов развития коммуникативной компетенции обучающихся (на примере УМК для 5 класса). Помимо основной задачи, проектная методика способствует формированию и развитию ключевых навыков обучающихся.

Ключевые слова: коммуникативная компетенция, проектная методика, иностранный язык, ИКТ, обучение

PROJECT-BASED METHOD AS AN EFFECTIVE WAY OF STUDENTS' FOREIGN LANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE DEVELOPING

Shurupova Mariia Viacheslavovna,
Kirillova Anna Vladimirovna

Abstract: the paper studies the importance of communicative competence in teaching a foreign language. The authors consider the project-based method as one of the effective ways of developing the students' communicative competence (using the teaching materials for the 5th grade as an example). In addition to the main task, the project-based method contributes to the formation and development of students' key skills.

Key words: communicative competence, project-based method, foreign language, ICT, training

XXI век по праву считается веком информационных технологий. В связи с последними изменениями в разных сферах жизнедеятельности человека выдвигаются качественно иные требования к личности: теперь она должна быть социализированной, мобильной, коммуникабельной, успешной, легко обучаемой и, несомненно, знающей иностранный язык.

Таким образом, на современном этапе от методики преподавания требуется эффективное и достаточно быстрое обучение, чтобы человек, изучающий иностранный язык, мог легко овладеть коммуникативными навыками для пол-

ноценного общения с носителями языка. Конечно, за всю историю преподавания английского языка накопилось большое количество методов и технологий обучения. Однако именно коммуникативная методика (Communicative Approach) соответствует всем требованиям к современной личности, которые описаны выше. Поскольку коммуникативная компетенция представляет собой главную цель коммуникативного подхода в обучении, считаем целесообразным дать определению данному понятию.

Стоит отметить, что существуют разные трактовки «коммуникативной компетенции». Так, например, в словаре Macmillan Dictionary отмечается, что: “communicative competence – the ability to communicate well in a language” [1, p. 1324] (способность эффективно разговаривать на изучаемом языке).

И.А. Зимняя описывает коммуникативную компетенцию как «выбор и реализацию программ речевого поведения в зависимости от способностей человека ориентироваться в той или иной обстановке общения; умение классифицировать ситуации в зависимости от темы, задач, коммуникативных установок, возникающих у учеников до беседы, а также во время беседы в процессе взаимной адаптации» [2, с. 121].

Д. Хаймс относит к коммуникативной компетенции «навыки и умения адекватного использования иностранного языка в конкретной ситуации общения» [3, p. 269–293]. И.Л. Бим же рассматривает коммуникативную компетенцию как «готовность и способность осуществлять иноязычное общение в определенных программой пределах, а также воспитание, образование и развитие личности школьника средствами иностранного языка» [4, с. 154].

Большинство ученых выделяют такие составляющие коммуникативной компетенции, как:

- лингвистическая компетенция – владение словарным запасом и грамматическими структурами для построения связных предложений;
- социолингвистическая компетенция – способность использовать языковые формы, исходя из ситуации общения;
- дискурсивная компетенция – способность понимать, а главное создавать связные высказывания в коммуникации;
- стратегическая компетенция – способность вербального или невербального общения для преодоления затруднений в общении;
- социокультурная компетенция – это, прежде всего, желание вступать в общение, уверенность в себе, толерантность, а также знание социальных отношений в обществе и умение ориентироваться в них [5, с. 155].

По мнению американского ученого Л. Бахмана, важным является соблюдение требований для успешного формирования коммуникативной компетенции, а именно:

- адекватное восприятие устной речи, а также способность передавать содержание прослушанного текста в сжатом или развернутом виде в соответствии с ситуацией общения;

- пользоваться средствами языка, исходя из коммуникативной задачи;
- владеть как монологической, так и диалогической речью, соблюдая при этом этические нормы общения;
- владеть навыками беглого, осознанного чтения текстов разных стилей и жанров, а также проводить их информационный анализ;
- создавать письменные сообщения, корректно передавая содержание прослушанного или же прочитанного текста;
- владеть иностранным языком на уровне функциональной грамотности [6, p. 75].

Применение коммуникативного подхода в учебном процессе имеет ряд объективных преимуществ, поскольку он обеспечивает установление межпредметных связей, развитие познавательной активности, воображения, навыков взаимодействия, самодисциплины, а также изучение отношений, менталитета, ценностей, поведения, культуры изучаемого языка. Следовательно, на уроках иностранного языка, формируя коммуникативную компетенцию, учитель создает такие учебные ситуации, которые помогают приобретать знания, умения и навыки в разных видах речевой деятельности. Самым эффективным и оптимальным вариантом овладения иностранным языком является обучение в естественной языковой среде. Однако в школе данный принцип сложно соблюдать. Именно поэтому на уроках используются различные аутентичные учебные материалы (пособия, газеты, журналы).

Для успешной реализации коммуникативного подхода на уроке иностранного языка от учителя требуется умение активизировать работу каждого обучающегося, а также создавать естественную языковую среду для комфортного обучения. Создать языковую среду не так давно было практически невозможно, ведь под общением на иностранном языке подразумевали чаще всего использование различных реплик-клише, организованное обсуждение фильма или книги, подготовленные диалоги и другие приемы работы. В настоящее время можно наблюдать, что благодаря сети Интернет и информационным технологиям появляется все больше возможностей в обучении [7, с. 20].

ИК-технологии расширяют возможности обучения иностранному языку, помогают в формировании коммуникативных умений, поскольку тексты, аудиоматериалы, иллюстративные материалы, компьютерные словари, мультимедийные обучающие программы по иностранным языкам, материалы Интернет-сайтов, игровые компьютерные программы, а также слайдовые компьютерные презентации, мультимедийные энциклопедии и многое другое способствуют благоприятному созданию языковой среды [8, с. 204].

Важными компонентами на уроках иностранного языка могут служить форумы, чаты, видеоконференции, тематические веб-форумы, которые предназначены как для развития социолингвистической компетенции, так и для создания особой речевой среды, в которой главная роль отдается учащимся [Там же]. Следовательно, использование различных ИКТ способно оживить, разнообразить учебный процесс, расширить образовательные рамки, дать огромную мо-

тивацию и соответствовать принципам индивидуализации в обучении.

Различают следующие компоненты языковой среды:

1. *предметно-пространственное окружение* включает в себя пространство, которое учитель выбрал для занятия и, соответственно, предметное окружение (сюда также входят средства обучения). К средствам обучения, позволяющим создать приближенную языковую среду, можно отнести доски, учебник, компьютеры, проектор, аудио- и видеоматериалы, интерактивные доски;

2. к *субъектам образовательного процесса* относятся прежде всего обучающиеся и учитель. Организуемая педагогом учебная деятельность должна осуществляться в соответствии с учебным планом и ФГОС, а речь учителя должна быть иноязычной и минимизированной (большую часть времени на уроке должны говорить обучающиеся);

3. при разработке *технологического компонента* следует учитывать:

- соотношение учебных, коммуникативных, аутентичных заданий;
- степень предполагаемой самостоятельности обучающихся при выполнении заданий;
- возможность использования разнообразных форм (фронтальной, групповой, парной, индивидуальной) при работе с одним и тем же упражнением [9, с. 116].

Таким образом, с учетом компонентов языковой среды (социальный заказ, социальное окружение, предметно-пространственное окружение, технологический компонент и субъекты образовательного процесса) обучающимся предоставлены благоприятные условия для осуществления межличностного общения и познания иноязычной культуры, преодоления культурных предрассудков и предрассудков, а также развития минимальной коммуникативной компетенции.

Одним из эффективных способов создания языковой среды на уроке иностранного языка считается проектная методика. Так, с помощью метода проектов возможно привлечение аутентичных материалов информационно-справочного характера, благодаря чему происходит успешное развитие не только социокультурной, но и коммуникативной компетенции.

Таким образом, в наши дни от учебно-методических комплексов (УМК) требуется внедрение и поддержание различных видов проектов, которые будут соответствовать уровню и возрасту обучающихся.

В качестве примера рассмотрим УМК под редакцией Ю.Е. Ваулиной «Английский в фокусе» для 5 класса [10]. Данный учебник включает в себя проектную деятельность таких видов, как:

- *исследовательские* – предполагают, что обучающиеся должны найти различные пути решения проблемы, обсуждать актуальность исследования, анализировать полученные результаты, а также делать выводы;
- *творческие* – требуют оформления проекта в конкретный продукт / результат (постер, газета, журнал, альбом, презентация, видеофильм и т.п.);
- *ролевые* проекты, в основе которых лежат игровые элементы, а коммуникативная деятельность учащихся максимально приближена к реальным условиям;

• *практико-ориентированные* – предполагают совершенствование межпредметных связей и отработку лексики на иностранном языке.

Все проектные работы в рассматриваемом УМК отражены в “Culture Corner”, где раскрываются интересные факты о Великобритании, а в качестве проектной деятельности обучающимся необходимо создать продукт об особенностях своей страны. Нужно также отметить, что все проекты в данном УМК краткосрочные и не предполагают длительного исследования. Рассмотрим детально конкретные проекты (см. Таблица 1).

Таблица 1

Примеры проектной деятельности на основе “Spotlight 5”

Название проекта	Цель проекта	Итоговый продукт
“Schools in Russia”	проанализировать систему образования в России и применить полученные знания по теме “School days”	диаграмма
“Holidays in Russia”	найти информацию о сувенирах в России и применить полученные знания по теме “That’s me!”	постер
“Art & Design”	развитие творческой активности учащихся, умение делать краткое сообщение описательного характера для применения полученных знаний по теме “My home, my castle”	постер
“My favourite cartoon characters”	активизировать полученные знания по теме “My family” и составить краткое описание любимых киногероев	постер
“Science”	найти информацию о насекомых в России и дать их краткое описание с применением полученных знаний по теме “World animals”	постер
“Landmarks”	найти информацию о знаменитых достопримечательностях в России и написать короткий текст о них	постер
“Climate”	собрать информацию в сети Интернет о климате в конкретном регионе России и подготовить проект о том, какую одежду необходимо взять с собой в путешествие	постер в виде веб-страницы
“Celebrations”	найти информацию о любимом празднике в России и подготовить викторину для своих одноклассников	викторина
“Modern living”	собрать информацию и наглядный материал о знаменитом месте в России в сети Интернет и написать туристическую заметку	туристическая заметка
“Holidays”	найти информацию о своей стране и создать настольную игру в группе с активизацией полученных знаний по теме “Holidays”	настольная игра

На основе данного анализа можно сделать вывод, что все темы, предлагаемые учебной программой, имеют социокультурную и практическую направленность, предполагают успешность и результативность проектной работы в целом.

Главная задача учителя на организационном этапе – помощь обучающимся с материалами и источниками для поиска нужной информации, обсуждение плана проектной работы и оптимальной формы презентации, которую учащиеся имеют право выбрать самостоятельно (постер, плакат, веб-страница, презентация, фотоальбом и т.д.). Данные проекты могут предлагаться в качестве домашнего задания или работы на уроке (при этом необходимо определять временные рамки).

Отметим, что главной целью всех проектных работ в данном УМК является сбор и систематизация информации с обращением к сети Интернет. Это является эффективной практикой, поскольку в современном мире от подрастающего поколения требуется сформированное умение искать нужный, качественный материал в бесконечном потоке информационных ресурсов.

На этапе презентации своих работ обучающиеся делают выводы, анализируют полученные результаты, а также участвуют в оценке проектов своих одноклассников, делая акцент на актуальности выбранной темы, ее новизне и практической ценности.

Несомненно, проектная деятельность, которая теперь предполагает использование не только книжных пособий, но и всевозможных компьютеризованных систем, позволяет вовлекать обучающихся в решение каких-либо значимых, интересных и достижимых задач, активизировать спонтанную речь и развивать критическое мышление.

Таким образом, использование метода проектов для создания иноязычной среды позволяет решить целый ряд задач:

- как можно более максимально индивидуализировать процесс изучения иностранного языка для овладения всеми видами речевой деятельности;
- сформировать необходимость в самостоятельном развитии;
- предоставить инструменты для этого развития [9].

Новые Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) приоритетной целью считают не простую передачу знаний, умений, навыков от педагога к обучающемуся, а развитие способности самостоятельно описывать учебные задачи и продумывать пути их выполнения, искать нужную информацию, контролировать и оценивать свои достижения. Именно поэтому метод проектов открывает большие возможности, поскольку считается одним из методов личностно-ориентированного обучения, способом организации самостоятельной деятельности обучающихся в процессе решения задач учебного проекта [11, с. 65].

В методической литературе принято считать, что проект – это пять «П»: проблема – проектирование (планирование) – поиск информации – продукт – презентация. Именно поэтому все начинается с проблемного вопроса, возникающего в ходе изучения конкретного материала. Тема должна не только соответствовать учебной программе, но и быть интересна для учащихся. Следовательно, учитель производит выбор тематики или же организует ее выбор обу-

чающимися. К формулировке темы также выдвигаются конкретные требования:

- название должно выражать главную идею;
- название проекта не должно быть сухим, только констатирующим содержание;
- название должно быть коротким, емким по содержанию.

Каждый учебный проект реализуется в несколько этапов, а именно *подготовительном, организационном, деятельностном, презентации (представлении) продукта*.

К задачам первого этапа относится определение темы и целей проекта, а также конечного продукта. Второй этап – это уточнение количества участников, формирование групп, распределение обязанностей и составление оптимального плана работы. На третьем этапе (реализация проекта) происходит сбор и обработка информации, решение возникающих по ходу вопросов. На этапе представления проекта обучающиеся демонстрируют полученные результаты аудитории, отвечая на возникающие в ходе презентации вопросы.

Далее рассмотрим каждый этап более конкретно (см. Таблица 2).

Таблица 2

Этапы проектной деятельности

Этап	Цель	Роль учителя	Роль обучающихся
подготовительный	организовать дискуссию для обсуждения выдвинутых идей	контролирует выбор темы, ведет дискуссию, помогает сформулировать тему	выдвигают и обсуждают идеи, приходят к коллективному решению
организационный	развить умение самостоятельно планировать пути достижения целей	контролирует распределение на группы, планирует деятельность проекта, предлагает возможные виды продукта и формы его презентации, помогает распределить время	делятся на группы, распределяют роли в группе, определяют вид проектного продукта и форму его презентации
деятельностный	найти подходящую информацию, систематизировать и оформить в конкретный продукт для защиты	оказывает помощь в поиске и обработке информации, проводит индивидуальные и групповые консультации, осуществляет контроль соблюдения сроков	работают в группах/индивидуально, собирают и обрабатывают информацию, решают возникающие вопросы и проблемы, корректируют план, оформляют документацию проекта
презентационный	представить одноклассникам результат проделанной работы	принимает отчет; оценивает умение выступать, общаться, слушать, обосновывать свое мнение; подводит итог обучения	представляют результаты проекта, демонстрируют понимание проблемы, цели и задачи проекта, дают взаимную оценку деятельности и ее результативности

Таким образом, каждый описанный выше этап должен быть четко сформулирован, цели и средства ясно обозначены. Наполнение же этапов конкретным содержанием осуществляется командой проекта и учителем в соответствии с выбранной темой. Рассмотрим пример проекта.

Тема проекта: “Му safe”.

Продукт проекта: рекламный буклет формата А3.

Используемые материалы: учебное пособие, сеть Интернет.

Продолжительность проекта: 1 урок (45 мин.).

Количество учащихся: 14 человек.

Цель проекта: создать рекламный буклет на английском языке.

Задачи проекта:

- совершенствование коммуникативных навыков;
- формирование навыка анализа полученных результатов;
- развитие креативных способностей учащихся;
- совершенствование навыков коллективной работы.

Этапы проекта:

1. организационный этап: планирование деятельности над проектом, выбор методов работы, постановка конкретной цели, определение источников информации;
2. деятельностный этап: работа над проектом, подготовка к защите работы;
3. презентационный этап: представление полученных результатов, защита проекта, анализ и оценка работы, рефлексия.

Организационный этап

Цель: подготовка учащихся к созданию проектной работы.

Задачи: введение в тему и ее последующее обсуждение; повторение необходимого лексического и грамматического материала, использование которого предполагается в проектной работе.

Помимо формулирования темы и целей, также считается необходимым:

- определить временные рамки;
- продумать материалы и источники, которые могут использовать обучающиеся;
- выбрать оптимальную форму презентации результатов;
- составить и обсудить примерный план работы.

На данном этапе обучающиеся могут разделиться на небольшие группы (например, три). Распределение происходит случайным образом, чтобы у учащихся формировались навыки работы с коллективом любого состава.

Деятельностный этап

Цель: создание рекламного буклета посредством работы в коллективе.

Задачи: обобщить и систематизировать приобретенные знания через новую коммуникативную ситуацию; создать благоприятный психологический климат в группах.

Этот этап – наиболее трудоемкий и продолжительный из всех, т.к. учащимся необходимо произвести сбор информации и ее систематизацию, а также создать конечный продукт. На данном этапе учитель играет роль помощника, поскольку появляется необходимость следить за дисциплиной и порядком выполнения проекта; промежуточно контролировать деятельность участников и корректировать ошибки.

Обучающимся в ходе данного этапа необходимо создать рекламный буклет формата А3 с отображением следующих пунктов:

- название кафе;
- меню;
- адрес;
- изображения интерьера.

Презентационный этап

Цель: продемонстрировать полученный продукт.

Задачи: развивать коммуникативные навыки; распределить роли между выступающими; проанализировать полученные результаты; подвести итоги всей проектной работы; произвести рефлексии деятельности учащихся.

На последнем этапе работы каждая группа представляет полученный результат всему классу. Также важно помочь учащимся правильно распределить роли в группе, чтобы участие в защите проекта принимал каждый обучающийся.

После того, как каждая группа презентует свой продукт, необходимо подвести итоги, включающие оценку выступления соперников и рефлексии собственной деятельности (In the presentation of the project by Group 2 I found *interesting / unusual ...* . During the lesson I was *active / passive*. I am *happy / unhappy* with my work. The lesson was *long / short*. I feel *interested / bored*).

Таким образом, проектная деятельность может способствовать не только повышению эффективности работы в группе, но и помочь учащимся проявить собственную индивидуальность, а также сформировать навыки креативности и нетрадиционного подхода к учебному процессу. Несомненно, этап защиты проектов позволяет развить коммуникативные навыки, создавая искомую языковую среду и атмосферу творчества.

К основным преимуществам использования проектной деятельности на уроках иностранного языка относятся:

- повышение мотивации обучающихся при получении конечного результата собственной деятельности;
- развитие творческих возможностей и способностей учащихся;
- решение нестандартных образовательных задач;
- профессиональное самоопределение – именно при выполнении творческого проекта учащиеся задумываются о том, на что они способны, где могут применить полученные знания;
- индивидуализация проектной деятельности (учет интересов и способностей каждого участника);

- включение обучающихся в различные виды деятельности [12, с. 34].

Самым же главным результатом проектных работ считается формирование у обучающихся умений правильно ориентироваться в условиях, при которых в короткое, ограниченное время необходимо выполнить разнообразные действия (многие из них могут встретиться впервые). Задача учащегося в таком случае – не испугаться неизвестности, не растеряться, а быстро сориентироваться и понять, каких знаний не хватает и как их получить. Пройдя через такую цепочку, ребенок становится увереннее в своих силах, исчезает страх перед неизвестным, перед недостатком знаний.

Также проектные работы представляют собой один из способов контроля учебного процесса, поскольку:

- самостоятельный творческий поиск является показателем глубокого усвоения знаний и развития личности;
- знания проявляются в нестандартной, новой ситуации с использованием умений из разных образовательных областей;
- выявляется уровень личностного отношения учащихся к учебному труду;
- проявляется умение работать в коллективе и способность брать на себя ответственность за качество выполненной работы;
- детьми проявляется учебная инициатива и самостоятельность, происходит их становление как личностей, способных активно действовать в современной жизни [13, с. 98].

Подводя итог, отметим, что проектная деятельность помогает обучающимся самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, а также развивать познавательные навыки. У участников проекта при работе в группе формируется коммуникативная компетенция, которая является ведущей при обучении иностранному языку.

Список источников

1. Macmillan English Dictionary: For Advanced Learners. – Oxford: MacMillan Education Ltd, 2002. – 1701 p.
2. Зимняя И.А. Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке. – М.: Просвещение, 2012. – 160 с.
3. Hymes D.H. On Communicative Competence // J.B. Pride and J. Holmes (eds) Sociolinguistics. Selected Readings. – Harmondsworth: Penguin, 1972. – P. 269–293.
4. Бим И.Л. Профильное обучение иностранным языкам на старшей ступени общеобразовательной школы: проблемы и перспективы. М.: Просвещение, 2007. – 168 с.
5. Соловова Е.Н. Методика обучения иностранным языкам: Базовый курс лекций: Пособие для студентов пед. вузов и учителей. – М.: Просвещение, 2002. – 239 с.

6. Bachman L. *Fundamental Considerations in Language Testing*. – Oxford: Oxford University Press, 1990. – 408 p.
7. Валеева А.Ф. Язык и межкультурная коммуникация в условиях глобализации // Современный французский язык и инновационные технологии его преподавания: материалы междунар. науч. семинара / под ред. В.Н. Васильевой. – Казань, 2017. – С. 19–22.
8. Низамиева Л.Р., Назарова Г.И. Особенности формирования иноязычной коммуникативной компетенции в полилингвальной среде // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2018. – №3-1 (81). – С. 202–205 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-inoazychnoy-kommunikativnoy-kompetentsii-v-polilingvalnoy-srede> (05.04.2025).
9. Гузикова М.О. Полиязычная образовательная среда: модели, пути создания, практики: монография / под ред. М.О. Гузиковой, А.Л. Неволиной. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 124 с.
10. Английский в фокусе, Spotlight 5 класс. Учебник / Ваулина Ю.Е., Дули Д., Подоляко О.Е. – 13 изд. – М.: Просвещение, 2022. – 168 с.
11. 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.
12. Бычков А.В. Метод проектов в современной школе. – 2-е изд., доп. – М.: АБВ-Издат, 2018. – 100 с.
13. Управление проектами в муниципальных образованиях: монография / С.В. Аржанухин, Г.В. Макович. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2018. – 135 с.

© М.В. Шурупова, А.В. Кириллова, 2025

УДК 37

ГЛАВА 21. СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ «ФИЛОСОФИИ ВЫЖИВАНИЯ» КАК АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Завернин Александр Александрович

педагог

ГБПОУ АО «Архангельский педагогический колледж»

Аннотация: данная глава носит дискуссионный характер, определяет основные аспекты «философии выживания» как альтернативной педагогической системы. Автор определил социально-политические аспекты альтернативной системы. Автор критически относится к влиянию западной идеологии на отечественную педагогическую теорию и практику. Необходимо учитывать гендерную специфику современного воспитания. Статья является продолжением публикаций, посвященных «философии выживания» как альтернативной системе.

Ключевые слова: альтернативная педагогическая система, духовно-нравственные аспекты, воспитание, «философия выживания», гендерные противоречия, феминизм.

SOCIO-POLITICAL ASPECTS "PHILOSOPHY OF SURVIVAL" OF THE ALTERNATIVE EDUCATIONAL SYSTEM

Zavernin Alexander Aleksandrovich

Abstract: This article, of a debatable nature, defines the main aspects of the "philosophy of survival" as an alternative pedagogical system. The author defines the socio-political aspects of the alternative system. The author is critical of the influence of Western ideology on domestic pedagogical theory and practice. It is necessary to take into account the gender specifics of modern education. The article is a continuation of publications devoted to the "philosophy of survival" as an alternative system.

Key words: alternative educational system, spiritual and moral aspects, upbringing, "philosophy of survival", gender contradictions, feminizm.

Многие аналитики и геостратеги считают, что ближайшее десятилетие будет очень напряженным. Приход к власти Трампа показывает, что элиты США сделают всё возможное, чтобы сохранить свою мировую гегемонию. Теория управляемого хаоса предполагает раздувание всевозможных конфликтов на всей евразийской территории. Только так наши западные «уже не партнеры» смогут противостоять созданию сильного многополярного мира. Наивно думать, что строительство огромного количества военных баз на наших западных границах (Румыния, Польша, Прибалтика, Швеция, Финляндия...) ведется ради ка-

ких-то политических соображений. Если ружьё заряжают, оно обязательно выстрелит. Надо помнить, что республиканцы, представителем которых является Трамп, это ставленники американского военно-промышленного комплекса. Для них война — это источник прибыли. И никакие увещевания их не остановят. Кроме того, Трамп - ставленник так называемого «глубинного государства», иначе выборы ему выиграть не дали бы.

Сформированные за последние 30 лет в нашей стране прозападные механизмы до сих пор имеют огромное влияние не только в экономической сфере (капиталистические отношения), но и других сферах — политической и социальной жизни нашего общества. Запущенный Фукуямой тезис про «конец истории» несет в себе четко определенный смысл. Исторические аспекты надо подчинить современным нарративам: удовлетворение потребностей человека прежде всего. За более чем 500-летнюю историю развития западного колониализма мы неоднократно в своей истории сталкивались «западной угрозой». Еще в начале XIII века Святой Благоверный Великий Князь Александр Невский предупреждал о том, что «оборону надо крепить на западе, а друзей искать на востоке». Смута начала XVII века, противостояние Петра I шведам, война в Наполеоном, Первая и Вторая мировые войны — это всё конкретные исторические события, подтверждающие обозначенный выше тезис. Казалось бы, понятно как нужно строить отношения с евро-атлантическим сообществом. Однако, до сих пор большое количество российской элиты, ориентированы на взаимодействие с Западом.

Все теории, возникшие на Западе на протяжении последних столетий: либерализм, коммунизм, фашизм, на практике показали свою истинную сущность. Наивно думать, что внедренный нами государственно регулируемый капитализм, - общество, построенное на обмане (получение прибавочной стоимости за счет эксплуатации труда другого человека), имеет хоть какую-нибудь долгосрочную перспективу. Начало СВО вынудило политическое руководство РФ к наведению порядка в Министерстве обороны, верхушка которого была почти полностью отстранена, а многие «ходят под уголовными статьями». Если кто-то думает, что ситуация в Министерстве обороны отличается от других министерств и ведомств, - он очень наивный человек. Хорошо, что «чистка» началась, но завершится она ещё не скоро, если вообще завершится.

Почему капиталистические механизмы рано или поздно приведут к краху? Возьмём для примера такой элемент как конкуренция, который до последнего времени работал на Западе. У нас конкуренция обязательно будет сопряжена с максимализмом (русская ментальная черта), и это в свою очередь приводит к любому столкновению противоречий к конфликтной ситуации. Балансировать между конфликтующими группировками, гася конфликты, можно, но для этого надо прилагать серьезные усилия.

Любые структурные элементы современного модерна: цифровизация, урбанизация, феминизация и т.п., сопряженные с максимализмом, будут приводить к негативным последствиям. Например, урбанизация, стимулируемая со-

временными российскими элитами, с целью концентрации ресурсов, с началом военного конфликта на наших западных границах, приведёт к большому количеству потерь среди мирного населения, сконцентрированного в городах. Именно туда полетят ракеты и БПЛА. Но об этом сейчас никто не думает, получение сиюминутной прибыли для наших капиталистов гораздо важнее. Кроме того, не учитывается противоречивость реальной жизни, условия которой существенно отличаются в зависимости от места расположения. Когда мы начинаем сравнивать условия жизни в Москве и условия существования в поселке Ярнема Плесецкого района Архангельской области, мы сразу видим диаметрально противоположность этих условий. Урбанизированные центры пусть и медленно, но развиваются, «сельская глубинка» - умирает. Развал 1990-х годов, оптимизация начала 2000-х, «пиаризация» 2020-х постепенно уничтожают «сельскую глубинку», а вместе с ней идёт уничтожение традиционного уклада жизни — умирает сама традиция — духовный фундамент российского общества. Небоскреб, который строят современные инноваторы — красивая картинка, но у него нет прочного фундамента, и когда внешнее давление усилится — он рухнет, похоронив под собой всех этих инноваторов.

Цифровизация не только облегчает решение бытовых проблем — дистанционное получение документов, оплата услуг ЖКХ, оперативное получение информации и т.д., она приучает нашу молодёжь поглощать огромный объем информации, не заботясь об отборе и переработке этого материала. Постоянное существование «в Контакте» приводит к упрощенному пониманию действительности, к эмоциональному её восприятию, намеренно отключая рациональные механизмы. Времени на то, чтобы вдуматься нет. Появился термин «дебилизация молодёжи», характеризующий это явление. Традиционное восприятие ставится «с ног на голову». Вопрос «Что было в начале слово или цифра?» с каждым годом становится всё более актуальным. В этой системе духовно-нравственные аспекты намеренно отодвигаются на второй план.

Феминизация способствует дальнейшей постепенной деградации сферы образования. Само стремление к стабильности, как базовая черта современного феминизма, может и не плохо. Но умноженная на русский максимализм, стабильность перерождается в комфортность, комфортность стимулирует стагнацию, приводит к застою. Не случайно термин «формирование» [1, с. 132] долгое время отсутствовал в современной педагогике как определение воспитания, и внесен в ФЗ «Об образовании» спустя 30 лет после 1992 года [2, с. 77]. Феминизм придает эмоциональный характер любым аспектам воспитания, уводя их из рациональной плоскости. Пример, после начала СВО прошло уже три года, а ФЗ «О патриотическом воспитании молодёжи» до сих пор обсуждается депутатами Госдумы. Навязанное феминистками определение патриотизма, как любви к Родине (эмоциональное восприятие), тормозит определению механизмов регулирования этого понятия. Если мы уходим из плоскости феминизма и воспринимаем патриотизм как служение Отечеству, тогда всё встает на свои места [3, с. 124].

Негативное влияние феминизма можно заметить и в сфере молодёжной

политики. PR-акции стали основным компонентом в этой сфере. Ориентация на красивую картинку, способствует распространению «клипового мышления». В этой системе важно «глазки подкрасить», «носик попудрить», «поболтать о том о сём». Стабильное и комфортное восприятие действительности, способствует формированию позиции «у нас всё в шоколаде», «как здорово, что все мы здесь сегодня собрались», «как бы чего не вышло», но на самом деле проблем у нас сегодня много. Такие процессы как «дебилизация молодёжи», «повальное курение девушек», «нецензурная брань как основная форма общения в молодёжной среде», «буллинг» и др. - этих проблем для функционеров не существует. Иногда эти проблемы поднимают общественники, но дальше разговоров дело не идёт. Основная задача «молодёжных веселушников» - создание комфортных молодёжных пространств. В лучшем случае — организация социально значимого досуга. О воспитании — одни разговоры. Ярким примером «косметической PR-деятельности» в сфере воспитания является создание и деятельность «Движения первых». На последнем съезде этого движения мы видим сплошной позитив. Идеологи этого движения считают, что Первые успешно реализуют запрос на позитив, который долгое время оставался без ответа у подрастающего поколения. Какое-то время молодёжь жила в патовой ситуации. В семьях до детей доводили наши традиционные ценности, но школа, двор и интернет дезавуировали их псевдомодой на хайп, троллинг, буллинг или что пострашнее. Движение Первых не стало брать на вооружение менторский подход в стиле Маяковского «что-то такое хорошо, и что такое плохо», а просто открыло школьникам окна возможностей для собственной реализации.

Хотелось бы напомнить инноваторам, что культивируемый субъективизм, умноженный на русский максимализм, в будущем может дать очень опасные всходы, а уход из системы «что такое хорошо и что такое плохо» — это отказ от ответственности, то, чего и добиваются наши западные «уже не партнеры» [4.с. 148].

Чем занимаются представители этого движения в нашем регионе? Они организуют молодёжные пространства для общения и дают реализовать молодёжи развлекательные формы досуга. Нужна эта работа? Конечно нужна, **но этого мало, если мы понимаем воспитание как формирование социально-значимых, нравственно-волевых, государственно-приемлемых качеств личности и ценностных ориентиров** [5.с. 41]. Государственные структуры, идя на поводу у молодёжи, создают ей комфортные условия, не понимая, что привычка к комфорту, делает молодёжь слабее. Такая молодёжь не сможет выжить, попав в экстремальные условия. Женское понимание «как бы чего не вышло» полностью доминирует и в сфере образования, и в сфере молодёжной политики.

Насколько эффективна деятельность структур молодёжной политики в сфере патриотического воспитания? В качестве яркого примера реального патриотизма можно привести следующий факт. Летом 2024 года на одном из военных полигонов Архангельской области была проведена военно-спортивная игра «Юнармейский спецназ». В игре приняли участие более 10 команд. После сдачи зачетных нормативов по различным видам подготовки к преодолению ог-

ненно-штурмовой полосы препятствий было допущено 26 человек. После преодоления полосы 8 человек получили оливковый берет. Эти ребята — молодцы. Единственный вопрос: из более чем 10 тысяч членов юнармейских отрядов региона — 26 человек — это какой процент? А остальные юнармейцы кто? Ряженые? Способные только форму красивую носить?

В советское время Юнармия была школой подготовки будущих офицеров. Очень многие, после окончания школы поступали в военные училища. Руководство регионального отделения Юнармии в Архангельской области отчиталось, что в 2024 году в военные училища поступили 11 человек. Это много или мало для региона, где количество юнармейцев более 10 тысяч? А военкоры жалуются, что при поступлении в военные училища во многих местах недобор...

Некоторые аналитики считают, что военная инфраструктура НАТО на наших западных границах будет готова к 2028 году. Понятно, что победить РФ как ядерную державу невозможно. Но когда мобилизационный ресурс на Украине закончится, наступит черед поляков, румынов, прибалтов, шведов, финнов и других натовцев. Когда норвежский десант высадится на Соловках и ракеты полетят в сторону Архангельска и Северодвинска, что будет делать «креативная молодёжь» подготовленная современными «веселушниками»? Те 26 юнармейцев, прошедших полосу препятствий на военно-спортивной игре, будут защищать свою малую Родину, их этому научили. А остальная молодёжь либо убежит, либо... Великий советский педагог А.С. Макаренко как-то сформулировал, что воспитание — это формирование привычек. Как человек привыкнет себя вести, так он и будет жить дальше. Если молодёжь привыкла «размахивать флагами» на мероприятиях или обсуждать в кружке интересные темы, при возникновении конфликта с Западом они будут делать то, к чему привыкли, только флаги и темы поменяют...

Если бы 3-5 лет назад не появилась бы внешняя угроза нашему благополучию, мы бы продолжали «разлагаться» в приятных нам комфортных условиях. Но возникшие экстремальные условия вскрыли огромное количество проблем. Ситуация в Министерстве обороны РФ тому яркое подтверждение. «Стабильная инновационность» рано или поздно приводит к «инновационному застою». Это парадокс современной жизни.

Очень хорошо процесс «инновационной застоя» можно наблюдать в системе образования.

Во-первых, современные инновации в сфере образования не учитывают особенности русского менталитета. Чиновники, сидящие в тёплых креслах, получали своё образование в последнее десятилетие прошлого века, либо в начале нынешнего, когда вхождение в Запад было приоритетом. Принцип «что русскому хорошо, то немцу — смерть» они не воспринимают. Но ментальные черты — био-генетическая составляющая любого человека- присутствует в нас вне зависимости от нашего желания.

Во-вторых, современные инновации в сфере образования не учитывают духовную составляющую нашей жизни. Считается, что законы материального

мира действуют также и в духовной сфере человека, не понимая, что эти две сферы жизни человека хотя и оказывают взаимное влияние друг на друга, но строятся по абсолютно разным законам. В итоге очень остро стоит проблема духовно-нравственного воспитания молодёжи. 70 лет господства атеизма и 30 лет господства либерализма в нашей стране привели к духовной деградации современного общества. Сначала Бога запретили, попытались убрать его из жизни общества, затем Бога заменили, разрешили делать то, что человек захочет. В итоге примитивные желания человека, насущные материальные потребности стали главными ценностными ориентирами нескольких поколений.

Наши чиновники от образования пытаются решить проблему на тактическом уровне не понимая, что первопричина лежит на уровне стратегическом. Прозападными механизмами и алгоритмами проблему не решить. А новые механизмы пока не созданы.

Ещё одна проблема системы образования, влияющая на процесс воспитания — перегруженность большими объемами информации. Оптимальность диктует подход: «больше — не значит лучше». Приведу пример из собственной практической педагогической деятельности. Работая в одном из средних специальных учебных заведений, я преподавал дисциплину, связанную с методикой одного из педагогических направлений. Имея более чем 30-летний опыт практической работы в данном направлении, я проанализировал учебно-тематический план этой дисциплины. С точки зрения практика 2\3 объема материала можно было просто исключить, так как этот материал присутствовал в других смежных дисциплинах или предметах. Скорее всего изначально объем этой дисциплины был небольшим, но преподававшие эту дисциплину «теоретики» напридумывали темы, чтобы увеличить педагогическую нагрузку. И этот перегруз информации очень сильно давит на студентов, которые придя на 9 или 10 урок уже не способны к усвоению информации, они сидеть то нормально не могут. Для чиновников выполнение учебной нагрузки — главное, услугу предоставили, усвоено или нет — не важно. А на экзамене, как правило на «удовлетворительно» студент что-нибудь наболтает. В итоге голова забивается большим объемом информации, а на решение воспитательных задач — работу по формированию качеств личности и ценностных ориентиров, не остается ни времени, ни сил. До сих пор многие педагоги и учителя не могут понять, что знания — это инструмент, это средство для воспитания гражданина, патриота, специалиста, семьянина...

Прозападные ориентиры продолжают господствовать и в научном сообществе. Зачем публиковать аннотацию статьи на английском языке?! Это, видимо, нужно, чтобы британским агентам МИ-6 было проще выявлять «проблемных авторов», составлять определенные списки, создавать им трудности в дальнейшей деятельности?! Как-то автор внимательно прочитал все статьи, опубликованные в научном сборнике одной из международных конференций. Анализ современных социальных проблем с изложением альтернативных подходов я нашел около 10 % статей. Подавляющее большинство научных работ — более

подробное изложение вопросов, не затрагивающих современную проблематику. А если современная проблематика и присутствует, мало где предлагаются практические механизмы решения данных проблем. Ситуация такая же, как в других сферах деятельности «У нас всё хорошо, всё в шоколаде».

Политический плюрализм закреплён Конституцией РФ. Однако, последние 10 лет показывают, что при усилении внешнего давления на страну, разнообразие мнений существенно сокращается. Это очень хорошо заметно на уровне регионов. Многие критикуют Сталина за жесткие методы политического правления. Однако, построение социализма в отдельно взятой стране, окруженной со всех сторон врагами, требовало такой жесткой централизации. Без неё мы бы Великую Отечественную войну не выиграли. Ближайшие 10 лет для нашей страны будут временем очень жесткой внешнеполитической конкуренции. При наших современных проблемах в сфере образования, демографии, экономики (господство финансового сектора, слабость реального сектора в условиях жестких санкций...) и т.п., только централизация управленческих процессов даст возможность выжить нашему государству.

Если анализировать политическую ситуацию в Архангельской области на начало 2025 года — можно уверенно констатировать полное господство «партии чиновников» в политической сфере. Альтернативная политическая оппозиция в регионе перестала существовать, она успешно «зачищена» в период с 2022 по 2024 год. Наиболее яркие представители оппозиции сели в «теплые» чиновничьи кресла, малая часть «ушла в подполье», остальные просто занимаются своими делами, живут от выборов до выборов. **Есть ли смысл сохранять юридически «политический плюрализм» если он отсутствует в реальности?** Как и в советское время политические споры переместились на кухни. Работников государственных учреждений принуждают к электронному голосованию. Остальные жители на выборы не ходят — не видят смысла, всё равно изберут тех, кого надо. Это реальность сегодняшнего дня. Нужно эту реальность как-то учитывать? Приглашенные из центра политтехнологи, как обычно подготовят протестных кандидатов для «растаскивания» голосов. И всё пойдет по плану. Большая часть современной молодёжи, конечно, не обладает высокими аналитическими способностями, но даже они видят, что «на выборах нет реального выбора», а значит нет смысла в них участвовать.

Какая политическая сила на сегодняшний день отражает интересы образованного гражданина, ориентированного на традиционные нравственные ценности? Попробуем проанализировать.

«Единая Россия» превратилась в партию чиновников, для которых главными нравственными ценностями являются деньги и власть. Количество карьеристов и демагогов в этой партии с каждым годом увеличивается. Некоторые деятели из партийной элиты (проживающие на территории Русского Севера) успешно имитируют приверженность традиционным духовным ценностям, некоторые посещают православные храмы, пишут записки и даже ставят свечи. Но спроси их процитировать наизусть «Символ веры», - не смогут. Региональ-

ные элиты Архангельской области на всех своих заседаниях говорят об успешности. Однако, численность населения региона за последние 5 лет существенно сократилось и составляет уже менее миллиона человек. А это основной показатель «эффективности» регионального руководства. При этом представители других политических сил воспринимают нынешних руководителей региона как политических противников, и никакого реального взаимодействия в ближайшее время не просматривается.

«Справедливая Россия» превратилась в партию «соглашателей», лидеры подкуплены региональной верхушкой чиновников. Иногда высказываются критические замечания, но дальше болтовни дело не идёт.

«КПРФ» в регионе в основном представлена пенсионерами, способными на критику. Однако, возвращение к атеизму и уравниловке неприемлемо, мы это уже проходили.

«ЛДПР» в регионе — это партия соглашателей. Жесткая позиция руководства партии по принудительной вакцинации населения, своё дело сделало.

«Новые люди» - в регионе это небольшая группа «либерастов», поддерживающих прозападный курс государства и стремящихся заработать на этом деньги.

В нравственном плане ни одна из политических сил не способна отразить интересы нормальных людей. К сожалению, политика очень далека от нравственности. Единственная надежда на создание партии участников СВО. Реализация программы «Время героев» — это реальный инструмент, когда «белые воротнички» будут заменены бойцами, умеющими выживать. Именно эта новая элита сможет провести перестройку «западноориентированного общества», а не заниматься косметическим PR-ром. Понятно, что среди участников СВО есть разные люди, но эти люди делом доказали свою приверженность государственности и патриотизму. Они более реально воспринимают окружающую действительность и гораздо лучше понимают суть существующих проблем, чем «белые воротнички», сидящие в теплых уютных креслах. Но даст ли центральная власть создать отдельную партию участников СВО? Чиновники в этом не заинтересованы, проще «растить» их по разным политическим партиям.

Партийный плюрализм, навязанный нам Западом в начале 90-х годов, умноженный на русский максимализм, всегда будет обострять политические процессы в стране. Принцип, изложенный ещё Макиавелли, «разделяй и властвуй» в условиях внешнего жесткого противостояния будет существенно ослаблять наши позиции в борьбе с американским гегемонизмом. С другой стороны, дуализм в восприятии реальности, основанный на давнем споре между «западниками» и «славянофилами», обязательно должен быть отражен в политической системе страны, так как это противоречие действительно существует. В этом смысле политическая система в США, которую сейчас только ленивый не критикует, может стать предметом анализа.

Согласно ельциновской Конституции РФ, написанной под диктовку наших западных «уже не партнеров», в стране не может быть государственной идеологии. Для лихих 90-х годов это было оправдано. Не стоило акцентировать противоречия

между «белыми» и «красными». Однако, сейчас, после 30 лет напряженного государственного строительства, после трёх лет специальной военной операции, ситуация изменилась. В «Основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» четко обозначен наш противник, а также четко сформулированы ценностные ориентиры.

В научном сообществе уже предложили разделить «традиционные российские духовно-нравственные ценности» на несколько групп: - классические философские категории; - христианские добродетели; - политические ценности национального государства «эпохи модерна»; - принципы и общечеловеческие ценности. Некоторые ученые призывают сосредоточиться на соотношении «традиционных российских духовно-нравственных ценностей» с современной экономической моделью. **В любом случае идеологическая основа управления государством уже создана и надо приводить деятельность чиновников в соответствие с определенными ценностными ориентирами.** Однако, процесс смены элит у нас в стране в ближайшие годы будет очень проблемным.

Каким должен быть процесс включения молодёжи в политическую жизнь? В отличие от политических партий, основная цель которых выстраивать конкурентную борьбу с политическими оппонентами, молодёжь сначала должна научиться взаимодействовать, а потом уже конкурировать. Включение молодёжи в волонтерское движение, участие в проектах общественных организаций — это первый шаг, который должен сделать каждый политически активный молодой человек. И в этом смысле общественное и волонтерское движение — можно рассматривать как альтернативу политическим партиям.

После 2020 года можно отметить существенный крен в сторону проектного способа достижения цели. По многим направлениям от программного способа стали отказываться. Социальное проектирование — безусловно хороший механизм, однако, у него есть и существенные недостатки. Многие активисты общественных движений и структур забывают о том, что мы живем в условиях капитализма. Любая общественная инициатива, даже самая эффективная, может быть реализована без финансовой поддержки только на первом (начальном) этапе. Затем, когда система начинает приобретать более четкие очертания — финансовая поддержка является обязательным условием практической деятельности. Хорошие идеи возникают, реализуются на первом этапе, а затем потеряв финансирование, постепенно умирают. Для создания четкой эффективной социальной системы необходимо не менее 3 лет. А финансирование заканчивается через год и приходится вновь придумывать «изюминку», которая существенно отличается от того, чему уже была оказана поддержка. В итоге многие благие начинания, так и не достигают итогового результата. В споре между традицией и инновацией, последняя однозначно выигрывает, ведь в традиционных подходах очень сложно показать «изюминку» - нечто новое. Однако, многие традиционные системы в условиях существенного внешнего давления могут быть эффективными и сейчас. С другой стороны, многие системы мирного времени, реализуемые в PR-режиме, не дают необходимого эффекта.

В качестве яркого примера, подтверждающего негативное отношение к традиционным механизмам в социальном проектировании, можно привести историю реализации областной акции «ЗНАМЯ ПОБЕДЫ» на территории Архангельской области. Инициаторами этой акции в 2009 году выступили представители ветеранских организаций. Акция всегда стартовала накануне очередного юбилея и включала в себя посещение представителями ветеранских и поисковых объединений различных образовательных организаций. При этом школы или средние специальные учебные заведения представляли свою работу, проводимую в сфере увековечения памяти: деятельность почетных караулов, музеев и комнат боевой славы, мероприятий совместных с ветеранскими организациями, а также посвященных дням воинской славы. Работа была более объемной, если на базе школы работало военно-патриотическое объединение. Попытки получить финансирование на региональном уровне в 2014-15, 2019-20, 2024-25 годах, оказались бесполезными, хотя проекты составлялись людьми, которые до этого получали финансирование на свои проекты не только на региональном, но и на федеральном уровне.

В итоге, можно констатировать, что на уровне нашего региона выходить с подобными проектами бесполезно. «Скандинавский вектор» молодёжной политики в Архангельской области является устойчивым, даже после начала СВО. Попытки обозначить гражданственность, патриотизм и сохранение исторической памяти как приоритетные направления программы «Молодёжь Поморья» успехом не увенчались [6, с.49].

В 2023-24 годах региональное отделение «Поискового движения России» дважды пыталось получить финансирование на данную акцию через Фонд президентских грантов. Эти попытки также оказались неудачными — данная тема не актуальна (самый низкий балл) и на федеральном уровне. В ней нет той новизны, которая ищут эксперты-проектировщики. Эти эксперты не понимают, что отсекая тем самым старшее поколение от системной деятельности, ориентируясь на молодёжь, не имеющей ни достаточного социального опыта, ни системных знаний, они способствуют распространению PR-подходов. О какой преемственности поколений можно говорить в этом случае.

Мы часто критикуем наших западных «уже не партнеров», однако продолжаем использовать их либеральные инструменты. Схема, использованная когда-то очень успешно на Украине сторонниками «майдана», сейчас успешно реализуется в нашем регионе. Схема эта проста: для того, чтобы развалить государственность необходимо три момента — во-первых, отстранить старшее поколение (носителей традиции) от социальной деятельности, во-вторых, загрузить среднее поколение решением своих проблем, в-третьих, дать делать молодёжи всё, что она захочет. Русский максимализм, умноженный на юношеский максимализм, подкреплённый «клиповым» восприятием действительности, организованным в структуре государственного феминизма, уверенного в своей непогрешимости (всегда первые), будет давать очень опасный и примитивный продукт. Современная молодёжь хорошо умеет размахивать флагами, обсуждать в

кружке интересные темы, говорить банальные вещи..., но упорно трудиться эта молодёжь не умеет. Конечно, в любом правиле есть исключения... Но как минимум два поколения современной молодёжи являются «детьми мира». Они очень далеки от «традиционных духовно-нравственных ценностей». Они видят, как живет современная российская элита, ориентируясь деньги и власть — главные ценности капиталистического общества, и мечтают жить точно также.

На примере деятельности чиновников сферы молодёжной политики в Архангельской области за последние 5 лет можно выделить приемы, используемые сторонниками «скандинавского вектора» в молодёжной политике:

Во-первых, размытость понятия воспитания и отсутствие конкретных практических механизмов формирования качеств личности и ценностных ориентиров.

Во-вторых, подмена воспитательных форм работы обучающими и развивающими, которые в сумме составляют более 90% педагогической деятельности.

В-третьих, замалчивание реальных проблем, создание постоянной «ситуации успешности».

В-четвертых, насыщение информационного пространства примитивным содержанием и красивыми картинками (хайп, релакс и т.д.)

В-пятых, игнорирование исследователей, имеющих альтернативную точку зрения, сторонников критического осмысления действительности.

В-шестых, отстранение старшего поколения от передачи традиционных ценностных ориентиров.

В-седьмых, приоритетность инновационных форм деятельности перед традиционными.

Нынешнюю молодёжную политику в регионе можно изобразить в виде небоскреба, приятного для глаза, но не имеющего прочного фундамента. При первом же серьезном воздействии этот небоскреб развалится.

Отмечу, что принцип, озвученный Белоусовым, министром обороны РФ: «Ошибаться можно, врать нельзя», имеет глубокий философский подтекст. Правда реальной жизни четко высвечивает как позитивные аспекты любой социальной деятельности, так и негативные, которые надо констатировать, анализировать, и на которые надо реагировать.

Общество современного модерна, в котором мы живём последние 30 лет стремится к «устойчивому развитию». Но любое развитие устойчивым быть не может. Движение вперед — это всегда столкновение противоречий. Истина всегда будет рождаться в споре. Но столкновение разных точек зрения иногда приводит к конфликтным ситуациям. А русский максимализм — наша ментальная сущность - еще более провоцирует перевод противоречий в конфликтную фазу. Чиновники не любят перемен, они боятся конфликтных ситуаций, поэтому стараются уйти от констатации противоречий. А это уход от реальной жизни. Чтобы доказать свою эффективность чиновники симулируют бурную деятельность, намерено уходя от противоречий. В итоге проводится много PR-мероприятий, создается иллюзия, что всё хорошо. О проблемах говорить не принято. В итоге, создаваемое чиновниками представление часто не соответствует реальности.

В заключение приведу известное выражение Святого Благоверного князя Александра Невского «Не в силе Бог, а в правде». В обществе, где Богу нет места, где о Нём иногда вспоминают, чтобы хоть как-то соответствовать традиции, очень сложно отстаивать правду. Уход от «горькой правды», культивирование успешности, как базовой характеристики молодёжной политики, это намеренный уход от анализа ошибок. Зачем напрягать мозги, когда видимая красивая картинка всех устраивает.

«Философия выживания» как альтернативная воспитательная система, наоборот, пытается показать молодёжи всю сложность современной жизни, акцентирует внимание на современных проблемах и предлагает пути решения этих проблем. Это даёт молодому человеку возможность подготовиться к выживанию в сложных условиях современной реальности, снять «розовые очки», которые ему предлагают идеологи современных российских молодёжных движений [7, с. 51].

Список источников

1. Силин А.В., Завернин А.А. «Философия выживания»: педагогические аспекты альтернативной воспитательной системы. // Актуальные вопросы педагогики. Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение», 2021. С.132.

2. Силин А.В., Завернин А.А., Вакорина Л.Н. Проблемы воспитания: истоки, риски, ответственность. // Молодёжь, наука, образование: актуальные вопросы, достижения, инновации. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение», - 2022. - С. 77.

3. Силин А.В., Завернин А.А. «Философия выживания» как альтернатива англо-саксонской идеологии в педагогике. // Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXVII Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение». - 2022. - С. 124.

4. Завернин А.А. Духовно-нравственное воспитание: мужской взгляд на проблему. // Научный форум. Сборник статей X Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение». - 2024. С.148.

5. Силин А.В., Завернин А.А. «Философия выживания» как альтернативная система воспитания. // Развитие современного образования: актуальные вопросы теории и практики. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение». - 2021. - С. 41.

6. Силин А.В., Завернин А.А. «Философия выживания» как альтернатива «скандинавскому» вектору развития молодёжной политики. // Актуальные вопросы педагогики. Сборник статей XII Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение». - 2022. С.49.

7. Силин А.В., Завернин А.А. Духовно-нравственные аспекты «философии выживания» как альтернативной воспитательной системы. // Актуальные вопросы педагогики. Сборник статей X Международной научно-практической конференции. Пенза. МЦНС «Наука и просвещение». - 2022. С.51.

Авторский коллектив

*Амбалов Р.Б., Андрианова В.В., Андрющенко О.В., Белогруд И.Н., Березина Е.С.,
Борисова Е.Г., Введенская М.В., Везетиу Е.В., Вовк Е.В., Гордеев Ф.В., Ермолаева Н.Ю.,
Завернин А.А., Зиамбетов В.Ю., Иценко К.М., Катранжи М.К., Кетов В.А., Кириллова А.В.,
Кодирзода Д.Б., Лазарева И.Е., Литвиненко А.В., Магкиев Г.Ч., Макеева Т.В.,
Мартьянова Г.В., Онищенко Н.Н., Полянская Л.И., Прилепская Ю.В., Рубановская С.Г.,
Савощикова Е.В., Сафронова В.В., Титова В.А., Черкашина Н.В., Шурупова М.В.,
Щербаков К.А., Юдина В.С.*



НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ, ОБЩЕСТВА И ОБРАЗОВАНИЯ

Монография

Под общей редакцией

кандидата экономических наук Г. Ю. Гуляева

Подписано в печать 27.04.2025.

Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 16,9

Тираж 500 экз.

МЦНС «Наука и Просвещение»

440062, г. Пенза, Проспект Строителей д. 88, оф. 10

www.naukaip.ru

ISBN 978-5-00236-851-8

