

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

СТУДЕНЧЕСКАЯ ВЕСНА – 2022

**XVIII Международная научно-практическая конференция
студентов и магистрантов**

30 апреля 2022 года

Сборник статей

*Под редакцией
доктора филологических наук, профессора
А. Э. Еремеева*

Омск Издательство ОмГА 2022

УДК 378
ББК 74.5
С88

С88 Студенческая весна – 2022. XVIII Международная научно-практическая конференция студентов и магистрантов : сборник статей; под ред. д-ра филол. наук, профессора А. Э. Еремеева. – Омск: Изд-во ОмГА, 2022. – 216 с.

Сборник подготовлен по материалам участников XVIII Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов и включает в себя секции: «Экономика и управление», «Журналистика и PR», «Общая психология и социальная работа», «Социально-гуманитарные аспекты в образовании, философии, социологии, отечественной истории, современные подходы в информатике и математике, иностранный язык как средство межнационального общения».

Сборник может использоваться как учебное пособие для студентов по специальностям: педагогика, журналистика, психология, социология, экономика, политология, философия.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Омской гуманитарной академии

Ответственность за точность приведенных данных, аутентичность цитат, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы статей

УДК 378
ББК 74.5

© Омская гуманитарная академия, 2022

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Ю. Н. Вайберт,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. Е. Алексеев

В самом общем виде под рынком труда понимают социально-экономическую систему, включающую в себя совокупность общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей. С другой стороны, под рынком труда понимают экономическое пространство, которое представляет собой сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы. Наконец, рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Являясь важнейшим элементом рыночной экономики, рынок труда представляет собой систему общественных отношений, призванных обеспечить нормальное воспроизводство и эффективное использование товара «рабочая сила».

Молодежный рынок труда – это элемент рыночной экономики, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15–29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социально-культурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на

рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Принципиальные отличия рынка труда молодежи выражаются в качественных особенностях рабочей силы подростков, юношей и девушек, что наиболее ярко выражается характеристикой уровня их конкурентоспособности.

С одной стороны, молодежи объективно свойственна относительно низкая конкурентоспособность. На рынке труда она обусловлена:

- недостатком профессиональных знаний;
- отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков;
- несформированностью привычки к систематической, регламентированной работодателем работе;
- желанием возможности совмещения труда и учебы, пользованием рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя и делает кандидатуру молодого человека малопривлекательной;
- социально-психологическими характеристиками; в т. ч. такими, как стремление к смене рабочего места или профессии, переоценке привязанностей и интересов и даже перемене места жительства, вплоть до эмиграции.

С другой стороны, молодежь отличается от более старших поколений рабочей силы следующими позитивными характеристиками:

- способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе условиям труда;
- динамичностью, гибкостью, стремлением к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию;
- относительно высоким уровнем общего образования, что делает доступными для нее мировые достижения науки и техники, а также информатики и электроники, новые неизвестные ранее профессии, сферу деятельности за рубежом;
- специфическими психофизиологическими качествами: энергичностью, нетерпимостью, стремлением к самоутверждению.

Эти отличия молодежи существенно повышают уровень ее конкурентоспособности и выживания в условиях радикальных реформ, возникновения рабочих мест, не имеющих аналога в дореформенный период, а также возникновения новых форм получения дохода, как, например, предпринимательский доход, пассивный доход, фриланс и т. д.

Таким образом, положение молодежи на российском рынке труда достаточно сложное, а уровень молодежной безработицы в настоящее время остается высоким. Основная проблема заключается в том, что молодые люди находятся в особом, по сравнению с другими демографическими группами, состоянии, которое связано с нехваткой трудового опыта, в результате чего оказываются недостаточно конкурентоспособными на рынке труда. Кроме того, сложность положения молодежи на рынке труда усиливается несоответствием объема и профиля подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования.

Обращение в кадровые агентства в большинстве случаев не приносит результата, так как большинство резюме, присланных им молодыми специалистами, остаются без отклика. Этот факт объясняется тем, что большинство агентств не специализируется на подборе молодых специалистов, и резюме выпускников находятся в тех же папках, что и резюме людей без опыта работы. Низкий спрос на выпускников объясняется не только отсутствием опыта, но еще и тем, что многие российские компании не имеют технологий работы с молодыми специалистами, а кадровые агентства не предоставляют подобного рода услуг.

Библиографический список

1. Молодежный рынок труда: понятие, сущность, структура, особенности [Электронный ресурс]. – URL: <https://proforientatsia.ru/analitika/employment/molodyozhnyj-rynok-truda/#i-5>.

2. Дидковская Я. В., Попова Н. Ф. Стратегии занятости и трудоустройства молодежи Свердловской области // Материалы II Международной научно-практической конференции «Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий». – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2016. – С. 106–114.

3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. – М., 2016. – 146 с.

4. Миндибекова Л. А. Молодежный рынок труда: проблема трудоустройства // Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. – 2007. – № 3. – С. 51–54.

РОЛЬ ПАЕВЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФОНДОВ В МИРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЕ

Д. А. Голикова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. Е. Алексеев

Мощный толчок развитию ПИФов был дан в 2015 году, когда беспрецедентный взлет курса российских акций привел к повышению доходности вложений в них до 100 % годовых и более. Стоимость паев большинства фондов за вторую половину года увеличилась в полтора и более раз. Этот успех вместе с профессионалами фондового рынка разделили и десятки тысяч терпеливых пайщиков, ждавших этого подъема много месяцев.

В настоящее время можно выделить одну важную цель создания паевых фондов. Можно предположить, что это не что иное, как получение прибыли, занесение ее в активы фонда с последующим распределением этих активов между инвесторами пропорционально количеству паев. Другими словами, ПИФ в России представляет собой некий инвестиционный портфель, который сформирован из средств инвесторов-пайщиков. Обращаясь за помощью в управляющую компанию, инвесторы надеются разместить свои средства в наиболее привлекательные активы с целью получения дохода. Стоит отметить, что наравне с крупными фондами, банковскими учреждениями и корпорациями в России частный инвестор также имеет право участвовать в развитии отечественной экономики путем формирования активов ПИФ. Чтобы стать пайщиком фонда, необходимо обратиться в одну из управляющих компаний и предоставить рублевый счет, с которого вы и будете оплачивать свои паи. Пайщиком вы становитесь в тот день, когда происходит зачисление ваших денежных средств в управляющую компанию в счет оплаты паев.

Средства, из которых сформирован паевой фонд, идут на приобретение активов, среди которых нужно назвать облигации, акции и другие ценные бумаги. Постоянное изменение стоимости ценных бумаг влияет и на стоимость пая. Разница между ценой покупки и продажи и является доходом (или убытком) каждого отдельного пайщика.

При выборе фонда нужно уделить самое пристальное внимание оценке управляющей компании. Естественно предположить, что управляющая компания должна быть надежной и опытной, иметь хорошую репутацию и обладать большими объемами вложенных денежных средств. Таких управляющих компаний в нашей стране несколько. К основным лидерам рынка стоит, несомненно, отнести «Альфа-Капитал» и «Никойл» – именно эти компании обладают высокой степенью концентрации коллективных инвестиций в паевые фонды. И «Альфа Капитал», и «Никойл» были преобразованы в ПИФы из чековых фондов. Среди других наиболее заметных управляющих компаний стоит отметить также «Тройку Диалог», «Монтес Аури», «Темплтон», «Паллада Эссет Менеджмент».

Если верить статистике, на 31 мая 2021 года крупнейшей управляющей компанией, лидером рынка, была признана компания «Тройка Диалог», суммарная стоимость чистых активов которой составляет 20,9 миллиардов рублей. «Тройка Диалог» принадлежит около 17,4 % от общей доли рынка. Второе место отводится компании «УралСиб», а третье – «Райффайзен Капитал», доля рынка которых составляет 14,9 % и 8,3 % соответственно.

Несмотря на все больший процент инвесторов, желающих вложить капитал в ПИФы, российский рынок паевых фондов уже несколько лет подряд демонстрирует снижение уровня доходности. Наиболее трудными были кризисный 2008 и посткризисный 2009 годы. За этот период фондовый рынок РФ демонстрировал снижение индексов РТС и ММВБ практически в несколько раз, что не могло самым пагубным образом не сказаться на доходности многих инвестиционных паевых фондов.

Если говорить о тенденциях доходности, которой достигают российские ПИФы, то можно обратить внимание на то, что в настоящее время средняя доходность паевых инвестиционных фондов, на наш взгляд, несколько понизилась в сравнении с 1990 годами (время появления и становления в России первых ПИФов). Тем не менее у многих управляющих компаний (УК) на сегодняшний день она остается достаточно высокой и делает инвестиции в паевые фонды более предпочтительными, чем, например, вклады в банк (хотя, естественно, вклады в банк являются менее рискованными).

Тенденции к снижению среднего уровня доходности российских ПИФов продолжают уже не первый год, но такой напряженной ситуации, как во второй половине 2008 года и в начале 2009-го, пожалуй, еще не было. Кризис – со всеми вытекающими отсюда последствиями! В этот период фондовый рынок России практически рухнул вместе с ценами на нефть, индексы РТС и ММВБ снизились в несколько раз, стабилизация цен и даже их снижение на рынке недвижимости, а также некоторые другие причины – все это оказало существенное отрицательное воздействие на доходность многих паевых инвестиционных фондов.

Но весной 2009 года наметился перелом тенденций вслед за другими странами и на российском фондовом рынке, индексы достаточно бурно начали расти, что в определенной степени привело к частичному исправлению ситуации со средним уровнем доходности российских ПИФов по итогам работы за 2009 год. Более того, те инвесторы-пайщики, которые рискнули приобрести инвестиционные паи по низким из-за кризиса ценам, как правило, получили за 2009 год весьма существенный доход, исчисляемый десятками и даже сотнями процентов.

В 2010 году ситуация с доходностью в целом стабилизировалась, все рынки (фондовый, товарный и валютный) вели себя достаточно спокойно, поэтому бурного роста доходов в паевых фондах России не наблюдалось.

2011 год оказался для российских паевых фондов весьма неоднозначным, что вызвало некоторое разочарование части инвесторов-пайщиков.

В 2012 году надежды пайщиков российских ПИФов на высокий уровень доходности в целом также не оправдался, хотя для отдельных видов фондов имело место улучшение средних показателей (например, индексные паевые фонды и ПИФы акций показали среднюю доходность в положительной, а не в отрицательной зоне, как это было в предыдущем году). Отметим большой разброс в показателях доходности между различными паевыми фондами недвижимости и рентными. Еще одна особенность – вот уже второй год подряд средние показатели доходности фондов облигаций оказались выше, чем у фондов акций.

В 2021 году общий показатель доходности российских паевых инвестиционных фондов снизился на 8 %. Однако сокращение рынка ПИФов России замедлилось по сравнению с показателями предыдущего года почти в два раза, что уже само по себе является положительной тенденцией. Положительным фактором также является снижение индексов на фондовом рынке. Несмотря на все сложности долгового рынка в Восточной Европе, которые не

могли не сказаться и на российском рынке паевых фондов, некоторые компании в РФ показали неплохие результаты деятельности за последние полгода.

Доходность операций на фондовом рынке продемонстрировали компании, которые выбрали консервативную стратегию деятельности. Процент прибыли зафиксирован на вкладах, операции с которыми проводились с наименьшей рискованностью.

Из всего количества российских фондов положительную динамику показали двадцать семь ПИФов. Большинство же компаний получило прибыль меньше одного процента.

В общей массе компаний выгодно выделяется компания «Открытие», которая держит показатель прибыли в диапазоне 3–5 %. Уже относительно длительное время компания удерживает первенство в рейтинге российских фондов на фоне общего спада. Рядом с ней также уверенно удерживают позиции «Райффайзен Капитал» и «ТКБ БНП Париба Инвестмент Партнерс», которые всегда находятся в первых позициях.

Что касается ПИФов, то первое место остается на сегодня за акциями Китая с доходом в 4,76 % («Открытие»), второе место – вложения в золото («ТКБ БНП Париба Инвестмент Партнерс») с процентом прибыли 3,15, золотые вклады «Райффайзен Капитал» – процент доходности 2,99 %.

В числе компаний, несущих убытки, первенство держит блок, делающий вложения в энергетику. Первое место занимает «Тройка Диалог» – -27,92 %, второе – «ВТБ» – -27,34 %, третье – «Альфа-Капитал» – -26,85 %.

В результате исследования была достигнута поставленная цель – изучены особенности функционирования паевых инвестиционных фондов в российской и мировой финансовой системе.

Лидерами по суммарной стоимости чистых активов являются такие российские управляющие компании ПИФов, как «АГАНА», «АС Менеджмент», «ТФБ Капитал», «АК БАРС КАПИТАЛ» и др. Этот показатель является достаточно важным и в первом приближении может характеризовать как степень надежности управляющей компании, так и уровень популярности ее паевых инвестиционных фондов.

Библиографический список

1. Капитоненко В. В. Инвестиции и хеджирование : учебник / В. В. Капитоненко. – М. : ПРИОР, 2020. – 239 с.
2. Инвестиционные паевые фонды [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vpif.ru/pif/pif.html>.

3. Инвестиции : учебник / под ред. проф. Н. И. Лахметкиной. – М. : Кнорус, 2019. – 417 с.
4. Игоница Л. Л. Инвестиции : учебное пособие / Л. Л. Игоница. – М. : Юристъ, 2020. – 480 с.
5. Игошин Н. В. Инвестиции. Организация управления и финансирования : учебник для вузов / Н. В. Игошин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2019 – 344 с.
6. Зубченко А. А. Иностраные инвестиции : учебное пособие / А. А. Зубченко. – М. : Книгодел, 2019. – 241 с.
7. Вахрин Б. И. Инвестиции : учебник / Б. И. Вахрин. – М. : Дашков и Ко, 2020. – 380 с.
8. Бочаров В. В. Инвестиции : учебник / В. В. Бочаров. – СПб: Питер, 2019. – 288 с.
9. Пифы в России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.duf-obozrenie.ru/pages/pify/rossijskie.htm>.
10. Паевые инвестиционные фонды: преимущества и недостатки [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ereport.ru/articles/finance/pif.htm>.

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ И СВЯЗЯМ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛОЙ НОВОВАРШАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Д. А. Горбатова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

Данный этап развития муниципальной службы как профессиональной деятельности характеризуется особенностью ее реформирования. Большинство изменений, в том числе и кадровой политики муниципальной службы, происходят на основе нововведений на государственной службе.

Понятие «кадровая политика» рассматривается учеными с разных точек зрения. Одни исследователи определяют ее как совокупность методов и форм, инструмент для создания и реализации целей и задач, ориентированных на создание и развитие квалифицированного, способного быстро адаптироваться к изменяющимся условиям работы коллектива [1, с. 54].

Другие считают, что кадровая политика – это совокупность теоретических мнений, идей и принципов, следующих из них методов и критериев кадровой работы, распространяющейся на всех служащих [1, с. 55].

Также понятие «кадровая политика» можно трактовать как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле кадровая политика представляет собой совокупность принципов, определяющих работу с кадровым потенциалом служащих.

В узком смысле кадровая политика – это комплекс правил и способов, нацеленных на эффективную организацию деятельности муниципальных служащих [2, с. 111].

Суть кадровой политики заключается в работе, проводимой с персоналом, которая будет соответствовать стратегии муниципального образования.

Цель кадровой политики – эффективное использование человеческих ресурсов, поскольку именно это позволит осуществить задачи и функции, стоящие перед органом местного самоуправления. [2, с. 112]

Исходя из всего перечисленного, можно сказать, что кадровая политика – это совокупность теоретических взглядов, методов, форм и принципов, определяющих механизмы для эффективной работы с кадровым потенциалом.

Кадровая политика реализуется непосредственно через кадровые технологии. Кадровые технологии – это комплекс средств и методов влияния на муниципальных служащих для достижения приоритетных результатов органа местного самоуправления. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ закрепляет следующие кадровые технологии. Они представлены на рис. [4, с. 81].



Кадровые технологии

Конкурс на замещение вакантной должности проводится для установления соответствия претендентов предъявленным квалификационным требованиям и оценки их профессиональных навыков.

Порядок проведения конкурса устанавливается правовым актом муниципального образования. В объявлении о конкурсе нужно указать дату, место, время и условия проведения конкурса.

Кадровый резерв как технология кадровой политики решает сразу несколько задач:

- удовлетворить потребность в более молодых кадрах с помощью ротации;
- за счет возможности планирования кадрового резерва повышать эффективность работы организации;
- возможность оперативной замены служащего в случае его отставки.

Подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе подразумевает договор о целевом обучении, который заключается между органом местного самоуправления и гражданином. Договор обязует гражданина проходить муниципальную службу в указанном органе в течение определенного срока после обучения.

Ведение реестра муниципальных служащих позволяет систематизировать информацию о муниципальных служащих, находящихся на службе в конкретном муниципальном образовании. Он включает в себя:

- список муниципальных служащих;
- перечень должностей муниципальной службы.

Порядок ведения этого реестра устанавливается муниципальным правовым актом.

Формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы позволяет анализировать и планировать потребность в кадрах и их ротацию. [4, с. 89]

Самой значимой, по нашему мнению, кадровой технологией является аттестация муниципальных служащих, поскольку именно она гарантирует повышение квалификации каждого служащего и как следствие – эффективную работу.

Аттестация муниципальных служащих проводится в соответствии со ст. 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ, типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих и принимаемым на его основе муниципальным правовым актом о проведении аттестации муниципальных служащих. Правовой акт о проведении аттестации муниципальных служащих содержит, как правило, типовые положения, порядки формирования аттестационной комиссии, проведения аттестации, отзыва об аттестуемом служащем, проведения аттестации и подведения ее итогов [5, с. 270].

Также важной составляющей кадровой политики является качественный и количественный состав кадров. Эти показатели предлагаем рассмотреть на примере Комитета по образованию и связям с профессиональной школой Нововаршавского муниципального района Омской области.

Количество аттестованных служащих

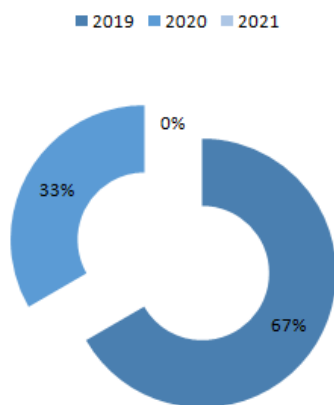


Диаграмма 1 – Количество аттестованных служащих за период 2019–2021 гг.

Уровень образования служащих



Диаграмма 2 – Уровень образования служащих на 2021 г.

Из приведенной статистики следует, что комитет по образованию и связям с профессиональной школой Нововаршавского района Омской области имеет среднюю квалификационную структуру с возможностью и перспективами дальнейшего карьерного роста муниципальных служащих.

В заключение нужно отметить, что реализация кадровой политики обязательно включает в себя технологии, особенности квалификационной и количественной структуры персонала, что значительно влияет на его показатели в работе.

Библиографический список

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – М. : Юрайт, 2021. – 478 с.
2. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; отв. ред. Н. А. Омельченко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 405 с.
3. Организация работы с кадрами в органах местного самоуправления : монография / А. А. Гребенникова, И. Н. Осипова. – Саратов : Вузовское образование, 2020. – 126 с.
4. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. – М. : Юрайт, 2021. – 209 с.
5. Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 323 с.
6. Российская Федерация. Законы. О муниципальной службе в Российской Федерации. № 25-ФЗ от 2 марта 2007 г. // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/.
7. Сайт комитета по образованию и связям с профессиональной школой администрации Нововаршавского муниципального района Омской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://mouo.n-varsh.obr55.ru/>.

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е. В. Горевая,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

Молодой специалист – это сотрудник, который окончил высшее либо среднее специальное учебное заведение и впервые получил работу по специальности. По завершении обучения у специалиста появляется возможность применения на практике полученных в процессе обучения знаний.

При таком стечении обстоятельств специалист часто теряет уверенность в себе, своих знаниях и приобретенных практических навыках.



Рис. 1. Трудности, возникающие у молодого специалиста при адаптации [4]

Для того чтобы ситуаций подобного характера не возникало, перед работодателем стоит важная задача: адаптация молодого специалиста на рабочем месте и в коллективе [4].

Первичная адаптация – это приспособление молодых сотрудников, которые не имеют профессионального опыта и только знакомятся с целями, задачами, особенностями работы и корпоративной культурой организации [1, с. 53].

Каждый сотрудник проходит через этапы адаптации:

1. Физическая – выражается в приспособлении сотрудника к степени сложности выполнения и темпу труда, уровню психологической и физической нагрузки, а также внешним условиям труда.

2. Социальная – это прежде всего способность быстро усвоить правила, стандарты поведения, ценности и нормы в организации.

3. Психологическая – представляет собой процесс психологической включенности сотрудника в работу, его принятие предъявляемых организацией требований.

4. Социально-психологическая – характеризуется формированием деловых и межличностных отношений в коллективе [2, с. 84].

Проблемы адаптации сегодня особенно актуальны для молодых специалистов. В основном это связано с резким переходом от чисто теоретических знаний, полученных в учебном заведении, к выполнению конкретных должностных функций, то есть реализации практики, как уже упоминалось выше. Проблемы адаптации молодых специалистов нельзя считать частным делом, они отражаются на человеческих ресурсах общества, на конкурентоспособности организаций, на их способности развивать свою научно-производственную и технологическую базу [5].

Для определения глубины проблемы необходимо выяснить заинтересованность российских компаний в молодых специалистах. Согласно опросу, среди 1000 представителей компаний-работодателей, 70 % российских компаний готовы нанимать молодых специалистов без опыта. Крупные компании со штатом более 1000 сотрудников наиболее лояльны к выпускникам. 82 % из них готовы рассматривать в качестве соискателей молодых специалистов. Чем меньше компания, тем меньше ее представители говорят о возможности нанять недавних выпускников. Такая ситуация понятна: крупные компании могут позволить себе инвестировать в образование – поддерживать специальные отделы со специализацией на подготовке кадров, оплачивать наставничество. Однако некоторые работодатели не принимают всерьез дипломы колледжей и вузов, предлагая выпускникам должности, не требующие длительного обучения в вузе. Работодатели готовы нанимать выпускников в качестве обслуживающего персонала и разнорабочих [6].

Интересным и неоднозначным является вопрос, насколько схожи предложения с ожиданиями выпускников. Например, в производственном секторе начинать с рабочей позиции и расти до инженера не считается плохим путем. В хороших компаниях склонны останавливаться на любой, даже самой низкой должности, надеясь проявить себя и расти дальше.

Также важно отметить, что существуют различия между качествами, которые необходимы для успешного трудоустройства, по мнению будущих специалистов, и качествами, которые лучше всего генерирует институт.

Качества, необходимые для успешного трудоустройства:

- компьютерные навыки;
- уровень практических знаний и навыков;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию;
- умение эффективно представлять себя и результаты своей работы.

Качества, которые лучше всего прививаются в институте:

- эрудиция, общая культура;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию;
- уровень общих знаний;
- умение работать в команде.

Для молодого работника возможность остаться в бизнесе или нет во многом зависит от успешной адаптации к работе. Трудовая адаптация и труд каждого отдельного сотрудника влияет на результаты деятельности организации в целом [3, с. 395].

Психологическая помощь молодым работникам в период их адаптации и дальнейшего закрепления на рабочем месте может оказываться в виде семинаров, мастер-классов, направленных на развитие командного духа и коммуникативных навыков [1, с. 51].

Каким должен быть молодой сотрудник, который при адаптации хочет остаться на новом рабочем месте:



Рис. 2. Качества молодого сотрудника [4]

При соблюдении этих условий молодой сотрудник сможет зарекомендовать себя как уверенного, добросовестного, неконфликтного, готового работать в команде и делегировать функции, когда это уместно, работника [4].

Подводя итог, важно отметить, что адаптация молодого специалиста – вынужденный процесс, поскольку сотрудник привыкает к условиям работы по необходимости и сталкивается с рядом проблем, проходит через различные этапы адаптации, которые в конечном счете, при соблюдении советов и рекомендаций, формируют у него необходимые в профессиональной деятельности компетенции.

Библиографический список

1. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. – М. : Юрайт, 2021. – 245 с.
2. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – М. : Юрайт, 2021. – 178 с.
3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2020. – 498 с.
4. Мухаметова А.Ф., Суворова А.А. Проблема адаптации молодых специалистов // Инновационная наука. – 2015. – № 7. – С. 134–137.
5. Проблема адаптации молодых сотрудников на предприятии [Электронный ресурс]. – URL: https://studwood.ru/1007982/menedzhment/problema_adaptatsii_molodyh_sotrudnikov_na_predpriyatii
6. Продолжают ли российские компании нанимать молодых специалистов? // HR-Media.ru [Электронный ресурс]. – URL: <https://hr-media.ru/prodolzhayut-li-rossijskie-kompanii-nanimat-molodyh-spetsialistov>.

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОРПОРАЦИИ НА РЫНКЕ

А. С. Долганева,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

В рыночных условиях гарантом выживаемости и основой устойчивого положения компании является ее финансовое состояние. Оно отражает такое состояние финансовых ресурсов, при котором предприятие, свободно маневрируя денежными средствами, способно посредством эффективного их применения обеспечить бесперебойный процесс производства и реализации продукции, а также его расширение.

Финансовое состояние корпораций является одним из главных факторов, которые определяют экономический рост в стране. На устойчивое положение и стабильность корпораций влияют внутренние и внешние факторы. Высокий уровень устойчивости повышает инвестиционную привлека-

тельность, а недостаточный уровень устойчивости компаний может привести к недостатку у них денежных средств для финансирования текущей и инвестиционной деятельности, неплатежеспособности и даже банкротству.

Для оценки финансовой устойчивости необходим анализ финансового состояния. Результаты анализа финансового состояния корпорации представляют собой основу для подготовки, обоснования и принятия различных управленческих решений в области развития организации, выхода из кризиса, привлечения и размещения средств для достижения поставленных целей.

В проведении такого анализа заинтересованы различные субъекты: от государственных структур до физических лиц. В объективной оценке заинтересованы контрольно-ревизионные органы, управленческие структуры, кредитные организации, страховые компании, налоговые органы и другие организации, частные владельцы бизнеса, инвесторы и т. д.

Финансовое состояние корпорации на рынке оценивается показателями, которые характеризуют наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Данные показатели отражают результаты экономической деятельности, определяют ее конкурентоспособность, деловой потенциал, степень гарантий экономических интересов предприятия и его партнеров по финансовым отношениям [2, с. 74].

Основными направлениями финансового анализа является анализ следующих показателей баланса:

- структуры баланса;
- прибыльности деятельности корпорации и структуры производственных затрат;
- платежеспособности (ликвидности) и финансовой устойчивости корпорации;
- оборачиваемости и рентабельности капитала;
- производительности труда.

Финансовые коэффициенты отражают соотношения между различными статьями отчетности (выручкой и суммой активов, себестоимостью и размером кредиторской задолженности и т. д.).

Несмотря на удобство и относительную простоту использования данного метода, финансовые коэффициенты не всегда дают возможность однозначно определить состояние дел компании, поэтому рекомендуется проводить более детальный анализ с применением других методов.

Финансовые коэффициенты подразделяются на следующие группы:

1. Коэффициенты ликвидности. Под ликвидностью понимается способность компании погасить в срок свои обязательства.

2. Коэффициенты, отражающие эффективность управления активами, которые служат для оценки соответствия размеров тех или иных активов компании выполняемым задачам.

3. Коэффициенты, отражающие структуру капитала компании. К этой группе относятся коэффициенты, оперирующие соотношениями собственных и заемных средств [3, с. 78].

В целом финансовые коэффициенты позволяют получить совокупную оценку качества финансовой деятельности предприятия и позволяют руководству предприятия принять необходимые административные меры.

Банки в настоящее время играют важную роль в развитии финансовой системы государства, поэтому от уровня финансового состояния во многом зависит развитие внутренней экономики страны.

Почта Банк был создан на базе ПАО «Лето Банка», входившего в банковскую группу ВТБ. В свою очередь, ПАО «Лето Банк» был создан в 2012 году на базе «Бежица-Банка».

Ориентир деятельности ПАО «Почта Банк» в рыночном хозяйстве состоит в максимизации прибыли от операций при сведении к минимуму потерь.

В настоящее время Банк является одним из крупнейших банков РФ. В 2020 году финансовое состояние Банка оценивается как удовлетворительное. Наибольший удельный вес в структуре доходов Банка занимают не процентные доходы. Так, в 2018 году их доля составила 51,89 %, что меньше процентных доходов на 4,3 %, а на отчетный период 2020 года картина изменилась, процентные доходы превысили не процентные на 4,09 %.

Процентные доходы и расходы находятся на втором месте в структуре доходов и расходов банка. Так, процентные доходы составляют 47,59 % – 52,76 % от доходов банка, причем в течение трех лет мы видим рост их удельного веса на 5,17 %, а процентные расходы составляют 39,17 % – 33,38 % от расходов банка и в отчетном периоде прослеживается снижение их удельного веса на 0,79 %.

Таким образом, можно отметить, что ПАО «Почта Банк» осуществляет активную деятельность в сфере кредитования и привлечения средств, что оказывает положительное влияние на доход и прибыль банка. В целом деятельность банка приносит прибыль, банк наращивает обороты по привлечению средств клиентов и проводит активную кредитную политику.

Библиографический список

1. Астахов В. П. Анализ финансовой устойчивости фирмы и процедуры, связанные с банкротством. – М. : Ось-89, 2017. – 175 с.

2. Литвинова Д. А. Анализ финансового состояния предприятия / Д. А. Литвинова, СПб: Издательство «Эксельсиор», 2017. – 104 с.
3. Любушин Н. П., Лещева В. Б., Дьякова В. Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : учеб. пособие для вузов / Под ред. Проф. Н. П.Любушина – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2017. – 441с.
4. Экономика предприятия : учебник / Под ред. А. Е. Карлика, М.Л . Шухгальтер. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 464 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)

К. Н. Друковский,
Омский государственный технический университет

Основной функцией органов государственной власти субъекта Российской Федерации является развитие региона. Актуальность темы исследования обусловлена задачей по обеспечению сбалансированного и устойчивого социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, поставленной президентом Российской Федерации перед правительством, федеральными и региональными органами власти. Целью данной статьи является обзор механизмов применения экономических методов управления социально-экономическим развитием Омской области.

Улучшение качества жизни населения, обеспечение устойчивого экономического роста и научно-технологического развития регионов, повышение конкурентоспособности экономики Российской Федерации на мировых рынках сегодня следует рассматривать как главную цель социально-экономического развития территорий и страны в целом.

Социально-экономическое состояние регионов определяется как объективными факторами (макроэкономические условия, положение региона в общественном разделении труда, отраслевая структура, географическое положение, природные ресурсы), так и субъективными, и в первую очередь – методами регионального управления [3, с. 67].

Классификация методов управления региональным развитием представлена рисунке.



Классификация методов управления региональным развитием

Рассмотрим более подробно экономические методы управления социально-экономическим развитием региона, которые являются самыми действенными и наиболее часто используемыми.

Их сущность заключается в том, чтобы путем косвенного влияния на субъекты экономики создавать условия для их наиболее эффективного взаимодействия в рамках тех правил, которые установлены органами управления. Это влияние может осуществляться с помощью следующих инструментов [2, с. 14]:

- субсидии, инвестиции в создание новых производств и развитие действующих, научные исследования и разработки, развитие инфраструктуры и благоприятных условий для жизни и работы в регионе;
- льготы по налогообложению;
- льготные ставки по кредитам, субсидирование процентных ставок, государственные гарантии по кредитам хозяйствующим субъектам;
- возмещение затрат хозяйствующих субъектов из средств бюджета.
- размещение государственных заказов на научные исследования и разработки, производство продукции, оказание услуг.

На примере Омской области проведем оценку социально-экономического развития территории за счет эффективного применения экономических методов управления.

Представленная в таблице информация позволяет сделать следующие выводы.

Показатели ВРП Омской области за последние годы остаются стабильными.

Основные показатели социально-экономического развития Омской области

| Основные показатели | 2017 год | 2018 год | 2019 год | 2020 год | 2020 г. к 2017 г., в % | 2020 г. к 2019 г., в % |
|--|----------|----------|----------|----------|------------------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Валовой региональный продукт, млрд руб. | 699,7 | 736,1 | 723,0 | 774,7 | 110,7 | 107,2 |
| Объем инвестиций в основной капитал, млрд руб. | 98,7 | 121,4 | 172,3 | 200,4 | 203 | 116,3 |
| Объем внешнеторгового оборота, млн долл. США | 976,2 | 1225,0 | 1487,5 | 1212,3 | 124,2 | 81,5 |
| Среднесписочная численность работников, занятых в предприятиях, тыс. чел. | 549,8 | 531,3 | 512,7 | 506,1 | 92,1 | 98,7 |
| Уровень общей безработицы, % | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 5,1 | 425 | 425 |
| Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в общей численности населения, % | 14,2 | 13,6 | 13,9 | 13,6 | 95,8 | 97,8 |
| Продукция сельского хозяйства, млн руб. | 90419,0 | 94097,1 | 98011,8 | 100506,7 | 111,2 | 102,5 |
| Ввод в действие общей площади жилых домов, тыс. м ² | 458,2 | 522,3 | 537,6 | 541,2 | 118,1 | 100,7 |
| Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», млн руб. | 64752,0 | 74079,1 | 99500,4 | 98109,6 | 151,5 | 98,6 |
| Численность постоянного населения, тыс. чел. | 1960,1 | 1944,2 | 1926,7 | 1903,7 | 97,1 | 98,8 |

Источник: составлено автором по [9].

Региональными органами власти ведется планомерная работа по созданию благоприятного инвестиционного климата, и как следствие, открытия новых производств и создания дополнительных рабочих мест [6].

С 2017 по 2020 год в экономику региона вложено инвестиций в основной капитал свыше 494 млрд рублей, в том числе в 2020 году – 200,4 млрд рублей (выше величины инвестиций в 2019 году на 13,9 %) [8].

Омская область является одним из ведущих в стране регионов с благоприятными климатическими условиями для сельского хозяйства [7, с. 49].

Объем производства продукции сельского хозяйства в 2020 году составил 100,5 млрд рублей, или 99,8 % к уровню 2019 года. По производству зерна Омская область занимает 2 место среди субъектов Сибирского федерального округа, по производству мяса – 3 место, молока – 4 место, яиц – 6 место.

В 2020 году в качестве государственной поддержки агропромышленного комплекса было направлено 3,5 млрд рублей, из них за счет регионального бюджета – до 1,9 млрд рублей [6].

С целью привлечения инвестиций 76 проектов включены в Программу развития агропромышленного комплекса Омской области. Приняты стратегии инвестиционного развития и (или) планы по привлечению инвестиций в 30 муниципальных районах области. АО «Агентство развития и инвестиций Омской области» организовано сопровождение и содействие в реализации 185 инвестиционных проектов в 25 муниципальных районах [8].

В анализируемом периоде наибольший объем внешнеторгового оборота был получен в 2019 году в размере 1487,5 млн долл. США, однако в 2020 году на фоне ограничительных мер, введенных в условиях распространения COVID-19, объем внешнеторгового оборота был сокращен на 18,5 % и составил 1212,3 млн долл. США, практически достигнув значения 2018 года.

Объемы выполненных работ по виду деятельности «Строительство» за 2020 год составили 98 109,6 млн руб., что на 51,5 % больше уровня 2017 года [4; 5]. За 2020 год на территории Омской области введено в эксплуатацию 541,2 тыс. кв. м жилья, или 100,7 % к уровню 2019 года, из них индивидуальными застройщиками – 255,7 тыс. кв. м жилья, или 81,4 % к уровню 2019 года.

Результатом развития экономики Омской области за период с 2017 по 2020 год стал незначительный рост уровня жизни населения. Сократилась доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в общей численности с 14,2% в 2017 году до 13,6 % в 2020 году.

Доля работников, занятых на региональных предприятиях, за анализируемый период претерпевала постоянное уменьшение среднего количества рабочей силы Омской области, в целом на 43,7 тыс. человек.

Уровень же регистрируемой безработицы, оставаясь стабильным с 2017 по 2019 год на уровне 1,2 %, резко увеличился до 5,1 % в 2020 году (на 3,9 % к уровню 2017 года) [4; 5].

На протяжении всего анализируемого периода в регионе наблюдается тенденция убыли населения, в среднем на 15-20 тысяч человек в год. Так, к концу 2020 года численность населения области равнялась 1903,7 тыс. человек, что на 56,4 тыс. человек (примерно на 3 %) ниже, чем в 2017 году [4; 5].

Таким образом, полученные в ходе анализа данные свидетельствуют о том, что в последние годы в Омской области складывается позитивная динамика социально-экономического развития, о чем свидетельствует рост большинства показателей социально-экономического развития.

Следует подчеркнуть, что в управлении социально-экономическими процессами в регионе недопустимо ставить вопрос о постоянном приоритете тех или иных методов. Эффективное государственное управление социально-экономическим развитием региона возможно только в случае применения всей системы методов управления, направленного на достижение соответствующих целей.

Библиографический список

1. Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 года № 13 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: офиц. сайт. – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 07.03.2022).

2. Боровская Л. В. Методы управления социально-экономическим развитием региона / Л. В. Боровская // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2015. – Т. 1 (67). – № 3. – С. 11–17. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26254238&>.

3. Медовый В. В. Особенности социально-экономического развития регионов на современном этапе / В. В. Медовый // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. – 2017. – № 1. – С. 67–72. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27638427>.

4. Омский областной статистический ежегодник «2020»: Крат. стат. сб. [Электронный ресурс] / Омск: Омкстат, 2020. – 45 с. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области : официальный сайт. – URL: <https://omsk.gks.ru/storage/mediabank/rK1vy24b/egodnik-2019.docx>.

5. Омский областной статистический ежегодник «2021»: Крат. стат. сб. [Электронный ресурс] / Омск: Омкстат, 2020. – 47 с. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области : официальный сайт. – URL: <https://omsk.gks.ru/storage/mediabank/egodnik-2020.docx>.

6. Отчет Губернатора Омской области о результатах деятельности Правительства Омской области в 2020 году [Электронный ресурс] // Портал Правительства Омской области : офиц. сайт. – URL: <https://omskportal.ru/governor/d-gub/reportsSpeeches/20210617>.

7. Рой О. М. Стратегические ограничения и перспективы развития Омской области // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2020. – № 3 (41). – С. 47–53. – DOI 10.18324/2224-1833-2020-3-47-53.

8. Сводный доклад Омской области о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Омск Омской области и муниципальных районов Омской области по итогам 2020 года [Электронный ресурс] // Портал Правительства Омской области: офиц. сайт. – URL: <http://www.omskportal.ru/branches/Economy/SvodDoklad>.

9. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://omsk.gks.ru>.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДОКУМЕНТООБОРОТА

Т. Е. Ермешева,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Г. Демьянов

Понятие «документооборот» и сам термин возникли в делопроизводстве в 20-е годы. П. М. Керженцев в 1922 году писал: «Бумага должна совершать свой кругооборот с максимальной скоростью и минимальной затратой труда и времени». Документооборот – это движение документов на предприятии с момента их создания или получения от других организаций до принятия к учету, обработки и передачи в архив. От четкости и оперативности обработки и движения документа зависит скорость получения информации, необходимой для выработки решения. Поэтому рациональной организации документооборота всегда уделяется большое внимание [1].

Этапы документооборота:

1. Составление документа на предприятии или получение со стороны.
2. Проверка документа: по форме, арифметически; по существу.
3. Обработка документа: запись проводок, включение документов в регистры.
4. Сдача в архив.

Основой структуры любого документооборота являются документ, комплекс документов, связанных процессами управления разных уровней и автоматизированной обработкой.

Главной характеристикой документооборота является его объем [1]. Под объемом документооборота понимается количество документов, поступивших в организацию и созданных ею в течение определенного периода времени, как правило, года. Объем документооборота – важный показатель, используемый в качестве критерия при решении вопросов выбора организационной формы делопроизводства, организации информационно-

поисковой системы по документам учреждения, структуры службы делопроизводства, ее штатного состава и других вопросов.

В связи с научно-техническим прогрессом увеличение объемов управленческой документации происходит пропорционально изменению роста объемов производства продукции и производительности труда. Это первая закономерность документообразования. Необходимость постоянного усовершенствования документации и организации документооборота приводит к правильному учету, реализации и контролю деятельности организации [5].

Роль документооборота в управленческой деятельности каждого предприятия состоит в организации порядка движения, оформления и обработки документов. Основой для принятия решений и последующих действий по их реализации является информация.

Документы – это легитимные носители информации. Документы содержат в себе информацию, побуждающую к действию, а также информацию, обеспечивающую деятельность [2].

Проблема совершенствования документооборота является одной из наиболее актуальных в современном документоведении. С плохой организацией документооборота связывают многие недостатки в документационном обеспечении управления (ДОУ).

Для решения этой проблемы можно предложить ряд мероприятий по совершенствованию документооборота :

- внедрение новых проектных решений, направленных на совершенствование управленческой деятельности;
- создание новых информационных технологий;
- комплексность автоматизации работы с документами;
- решение проблем совершенствования современного документационного обеспечения в государственном аппарате и частных организациях;
- изменение функций и структуры служб ДОУ, ее организационно-правового положения [3];
- упорядочение организационных форм и методов работы с документами.

Альтернативный путь решения проблемы состоит в упрощении регламентированных процедур документооборота путем делегирования всех прав работы с документами непосредственным исполнителям. На предприятиях промышленно развитых стран в эпоху бумажного документооборота за работу с конкретным документом отвечал соответствующий менеджер, при этом отпадала необходимость в его регистрации и отслеживании. Такой подход позволяет значительно упростить процесс делопроизводства, однако является вынужденным. Он не только не соответствует отечественным

нормам, но и противоречит мировым тенденциям, поскольку ведет к снижению качества организации документооборота в условиях роста масштабов и взаимосвязанности задач управления.

Документооборот – это такой процесс, где документ проходит все этапы существования, от создания до утилизации. Любой организации важно владеть навыками эффективного ведения документооборота, это сокращает потерю полезного времени, упрощает ориентацию в документах, и в целом поднимает качество работы организации.

В настоящее время специалистами разработана система мер по оптимизации документооборота. Оптимизация – деятельность, результатом которой является улучшение, ускорение, повышение качества чего-либо, в нашем случае документооборота. Цель применения новых подходов по экономическим, организационным и управленческим задачам – сократить путь документа, затратив при этом минимальное количество материальных и моральных ресурсов.

Рассмотрим некоторые из самых эффективных таких методов. Оптимизация документооборота проводится в двух направлениях:

1. Изменение состава документов, их форм;
2. Совершенствование технологии документооборота.

Сущностью первого направления является приведение всего многообразия и разновидностей документов к обобщенному виду, исключая все лишние элементы, без которых можно обойтись, то есть стандартизация документооборота посредством однотипности. Сущностью второго направления можно назвать то, что жизненный цикл, прохождение последовательных его этапов в структуре организации нуждается в совершенствовании. Такой модификации, чтобы за короткий период времени документ проходил основные стадии без потерь, задержек и каких-либо других затруднений. Необходима корректировка его маршрутной карты, разработка целесообразной схемы [4].

Самым простым примером подобных приемов можно привести изготовление шаблонов и трафаретов для различных бумаг. В них содержатся все основные сведения о документе, его атрибуты, оформленные в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. В настоящее время база документов, готовых к обращению, хранится в электронном виде.

В Постановлении Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 703 «Об утверждении Правил документирования, управления документацией и использования систем электронного документооборота в государственных и негосударственных организациях» содержится вся основная информация о правилах и нормах электронного документооборота.

Этого положения придерживаются все государственные и большинство частных организаций и предприятий.

На сегодняшний день все учреждения государственного аппарата используют единую систему электронного документооборота (ЕСЭДО). В том числе и Департамента документооборота Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан. Внутренний электронный документооборот с использованием средств электронной цифровой подписи производится без дублирования на бумажных носителях. Данная система электронного документооборота выполняет такие функции, как хранение, архивация, регистрация, поиск документов, контроль над исполнением и т. д. Естественно, с переходом на электронное ведение бумаг были достигнуты цели, для осуществления которых и внедрялась данная система. То есть если ранее пробег бумажного отправления почты составлял по городу 4-5 рабочих дней, а при направлении в адрес государственных органов вне областного центра и районного уровней – не менее 15 суток, то на сегодняшний день доставка осуществляется за 10 минут [5].

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что документооборот, или движение, прохождение документа между его составителями и потребителями – неотъемлемая часть документационного обеспечения любой системы управления от отрасли до отдельного учреждения.

Библиографический список

1. Петушко Н. Е. Документационное обеспечение управления : учебно-методическое пособие / Н. Е. Петушко. – Минск : БГУКИ, 2020. – 165 с. – Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/176019>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Проблемы документооборота и документационного обеспечения управления в свете современных стандартов : учебное пособие / составители А. И. Пудовина [и др.]. – Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2015. – 145 с. – Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/72536>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Кострова Ю. Б. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебное пособие / Ю. Б. Кострова, Л. Б. Егорова, О. В. Лозовая. – Санкт-Петербург : ИЭОСПбУТУиЭ, 2012. – 347 с. – Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/64087>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Делопроизводство и документооборот: практикум : учебное пособие / составитель Л. Д. Котлярова. – Пос. Караваево : КГСХА, 2020. – 44 с. – Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/171710>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Делопроизводство и документооборот : учебное пособие / составитель Л. Д. Котлярова. – Пос. Караваево : КГСХА, 2016. – 41 с. – Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/133527>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ИЗМЕРЕНИЯ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА

В. В. Ермолич,

Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева

Научный руководитель – канд. экон. наук М. М. Валиева

Помимо отношений производства, в экономике существуют иные виды отношений, в частности распределительные. Они реализуются в системе доходов населения и других субъектов хозяйства.

Статистическое понятие уровня жизни призвано сделать сопоставимым экономическое благосостояние домохозяйств разного размера и состава. Его качество как косвенного показателя экономического благосостояния вызывает много споров, но на данный момент он остается наиболее часто используемым и основой для измерения порога бедности [1].

Уровень жизни – это построение, основанное на располагаемом доходе (или потреблении) домохозяйства из одного человека, принятом в качестве меры его или ее экономического благосостояния.

На сегодняшний день уровень бедности в Казахстане значительно ниже, чем в странах ОЭСР. Но, проведя соответствующий анализ, можно выделить следующие проблемы. В 12 регионах наблюдается рост доли населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума. В 5 регионах показатель превышает среднереспубликанский уровень. В структуре ВВП наблюдается низкая доля оплаты труда работников по сравнению с другими странами.

Это обусловлено наличием проблем, связанных с диспропорциями в оплате труда, наличием скрытой безработицы, и, как следствие, ростом работающих бедных.

Текущая ситуация доходов населения имеет негативную тенденцию. Так, несмотря на постоянную положительную динамику номинальных доходов, темпы роста реальных доходов населения снижаются. Это связано с замедлением экономического роста и высоким инфляционным давлением, которое сохраняется в 2022 году.

Сохраняется разрыв по ВРП между регионами. По ВРП на душу населения разрыв в региональном неравенстве еще более существенен.

Несмотря на устойчивую динамику реального дохода, в девяти регионах наблюдается проблема низких трудовых доходов и, как следствие, высокая доля самозанятости и отток населения.

Кроме того, проблема бедности усугубляется следующими факторами:

1. Рост неравенства.
2. Тенденция к неравномерному распределению доходов населения.
3. Рост работающих бедных (бедность среди наемных работников).
4. Рост социальных трансфертов, что усиливает нагрузку на бюджет государства, что создает угрозы для потенциала покрытия всех потребностей.
5. Высокая доля непроизводительной занятости.
6. Слабое развитие обрабатывающей промышленности.
7. Бедность среди самозанятых.
8. Доминирование занятости в низкопроизводительных отраслях экономики.

В самом общем виде категория «доход» трактуется как поток денежных поступлений в единицу времени.

Доходы населения – это все материальные средства, которые домохозяйства получают как результат экономической деятельности или как трансферты.

Доходы поступают населению в денежной и натуральной формах.

Основными источниками доходов населения являются:

- 1) заработная плата и другие выплаты, которые работники получают за свой труд (в денежной и натуральной форме) – например, премии, комиссионные, отпускные, различные надбавки и др.;
- 2) доходы от индивидуальной трудовой деятельности;
- 3) выплаты и льготы из общественных фондов потребления (трансферты – пенсии, стипендии, пособия и т. д.), специальных фондов, ежегодные выплаты по страхованию жизни;
- 4) доходы от собственности (например, платежи за использование финансовых активов, зданий, земли, авторских прав, патентов и т. д.);
- 5) доходы от личного подсобного хозяйства, сада, огорода (стоимость чистой продукции).

В различных экономических системах существуют разные принципы распределения доходов. Обычно выделяют четыре основных принципа:

- 1) уравнительный;
- 2) рыночный (в соответствии с владением тем или иным фактором производства);
- 3) по накопленному имуществу;
- 4) привилегированный (перераспределение богатства в пользу определенных слоев общества).

В реальной действительности эти принципы сочетаются, обуславливая характерную для данного общества дифференциацию распределения доходов [2].

Можно назвать следующие причины неравенства доходов в современном обществе:

1. Различия в факторах производства, которыми владеют домохозяйства, в размерах накопленного имущества.

2. Различия в оплате труда, которые, в свою очередь, связаны с различиями в интеллектуальных и физических способностях, уровне образования и профессиональной подготовки, а также трудовой мотивации (желании много и продуктивно трудиться).

3. Различия в демографических характеристиках домохозяйств: размере семьи, соотношении работающих и иждивенцев, состоянии здоровья, а также в географических и климатических условиях проживания.

4. Стихийные бедствия, болезни, потеря кормильца, безработица, дискриминация по полу, возрасту, национальности или социальному положению.

Сегодня в экономически развитых странах признается право людей на определенный стандарт благосостояния. Средством преодоления неравенства и бедности выступает прежде всего государственная политика доходов. Она осуществляется по двум основным направлениям:

- 1) регулирование доходов населения;
- 2) перераспределение доходов через государственный бюджет.

В частности, в Республике Казахстан в целях стабилизации социально-экономической ситуации в стране правительство Республики Казахстан утвердило комплекс мер по повышению доходов населения до 2025 года.

Реализация комплекса мер охватывает мероприятия по следующим направлениям:

- 1) повышение трудовых доходов населения;
- 2) повышение доходов населения путем развития масштабной занятости;
- 3) защиту покупательной способности доходов;
- 4) проведение профориентационной и информационно-разъяснительной работы.

Реализация вышеуказанных мер позволит обеспечить планомерное увеличение доходов населения и, как следствие, улучшение благосостояния общества.

Библиографический список

1. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / В. Н. Бобков, Н. А. Волгин, А. Л. Жуков и др.; Под общ. ред. Н. А. Волгина; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 163,с.
2. Багомедов М.А. Неравенство в регионе, рост населения и продуктивность экономики: обзор мнений // Вопросы структуризации экономики. – 2005. – № 1. – С. 5–12.

СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Н. Н. Зеленкина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

На сегодняшний день совмещение профессий и должностей является одним из важнейших направлений повышения эффективности использования персонала в организации, так как в условиях изменчивой и высококонкурентной рыночной экономики, быстрых темпов развития информационных технологий, науки и техники особую актуальность приобретают задачи по ликвидации узкого профессионализма и формированию работника «широкого профиля» [4].

Совмещение как один из видов дополнительной работы, поручаемой работнику, регулируется ст. 60.2 ТК РФ. Это исполнение работником параллельно с основной работой дополнительной по другой профессии (должности), а равно выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Осуществляется оно без освобождения от основной работы в пределах нормы рабочего времени, только у работодателя по основному месту работы. Размер доплаты фиксированный и устанавливается по соглашению сторон.

Для оформления совмещения требуется заявление работника, приказ о поручении работнику дополнительной работы, дополнительное соглашение к основному трудовому договору. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий и должностей сведения в трудовую книжку не вносятся, не предоставляется отдельный отпуск, отдельный табель учета рабочего времени не ведется, в отличие от совместительства, что часто путают.

Понятие «совмещение профессий» относится к рабочим специальностям, а «совмещение должностей» – к служащим и специалистам.

На данный момент очень остро стоит потребность эффективного использования этого направления в общеобразовательных организациях.

По данным Росстата, число замещенных рабочих мест в образовательных организациях в мае 2021 года составило 4983,1 тысячи человек [2].

Актуальность использования данного направления заключается в том, что совмещение профессий и должностей имеет большое распространение в образовательных учреждениях, и использование этого направления является эффективным средством для решения ряда экономических и социальных проблем организации.

У этого направления есть как свои плюсы, так и минусы. Позитивной составляющей совмещения профессий и должностей являются:

1) решение проблемы кадрового дефицита в организации;

2) экономия зарплатного фонда (например: в 2021 году в БОУ г. Омска «Лицей № 54» помимо дополнительной нагрузки в виде часов часть педагогов совмещала следующие профессии: социальный педагог – 0,8 ставки, педагог-психолог – 0,8 ставки, музыкальный работник – 0,5 ставки, тьютор – 0,5 ставки, педагог дополнительного образования – 0,5 ставки. При этом высвободилось в общей сложности 3,1 ставки. Должностной оклад данных профессий согласно штатному расписанию установлен в размере 9000,00 рублей, соответственно экономия фонда оплаты труда составила 27900,00 рублей ежемесячно. Благодаря использованию совмещения, высвободившиеся средства были использованы как премиальный фонд).

3) увеличение заработной платы, отпускных, больничных при сохранении той же продолжительности рабочего дня по основному месту работы;

4) способствование профессиональному росту и развитию персонала.

Обычно работу отсутствующих сотрудников неизбежно выполняют оставшиеся. Если не обучить их этому заранее, она будет сделана плохо или не сделана вовсе. Нередко на практике приходится иметь дело с неравномерной загрузкой отдельных работников и целых подразделений, когда приходится подключать на «перегруженные» направления сотрудников родственных профессий. Поэтому для успешной работы организации отдельная часть сотрудников должна быть обучена навыкам, позволяющим заменять отсутствующих коллег [3, с. 71].

Негативной составляющей совмещения профессий и должностей является высокая физическая утомляемость сотрудников, что в сочетании с эмоциональным, умственным истощением в ряде профессий может приводить к профессиональному выгоранию работников.

В плане профилактики синдрома выгорания следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени. [5, с 48]. Помещение должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований (освещенность, температура, удобная мебель). Кроме того, важна возможность технического перерыва для принятия пищи, отдыха (восстановления сил) [6].

Исследования в БОУ г. Омска «Лицей № 54» показали, что численность кадров лицея в 2021 году составила 84 человека, из которых 54 человека – это педагогический состав; среднее значение коэффициента текучести с 2019 по 2021 год составило 6 %, что говорит о хорошем социально-психологическом климате в школе; дефицит кадров организации составляет 57,7 %, из которых 46,1 % – по должности «учитель»; в организации преобладают сотрудники с высшим образованием – 67,8 % и средним профессиональным образованием, их удельный вес составил 27,4 %. 87 % педагогического коллектива составляют опытные учителя с большим стажем работы, имеющие высшую и первую квалификационные категории, на основании чего можно сделать вывод, что кадровый дефицит по большей части обусловлен непривлекательностью профессии учителя для молодежи.

В результате комплексного анализа деятельности и состава организации сделаны выводы об экономической и социальной необходимости дополнительной трудовой деятельности и о том, что совмещение профессий и должностей – сфера сочетания интересов работника и работодателя. Также были разработаны рекомендации для повышения эффективности использования данного направления в БОУ г. Омска «Лицей № 54»:

1) для возможности совмещать смежные профессии оказать поддержку трем сотрудникам, получающим второе образование по новой специальности, предоставив возможность прохождения практики на базе БОУ г. Омска «Лицей № 54», назначив руководителями практики от профильной организации опытных сотрудников с большим стажем работы;

2) для оптимизации профессиональной деятельности с целью облегчения труда с помощью новых информационных технологий организованы на базе БОУ ДПО ИРООО онлайн-курсы (24 часа) для преподавателей «Цифровая образовательная среда: модели организации и цифровые компетенции».

3) для выявления синдрома эмоционального выгорания, связанного с чрезмерными нагрузками, вызванными совмещением в БОУ г. Омска «Лицей № 54», проведена диагностика с использованием опросника «Экспресс-оценка выгорания» авторов Веры Каппони и Томаша Новака;

4) для профилактики синдрома эмоционального выгорания в БОУ г. Омска «Лицей № 54» организованы групповые занятия физической культурой в тренажерном зале для всех желающих сотрудников.

Стратегия управления персоналом БОУ г. Омска «Лицей № 54» отражает разумное сочетание экономических целей организации, потребностей и интересов работников. В настоящее время разрабатываются условия для

обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования совмещения профессий и должностей в организации.

Совмещение профессий и должностей – это достаточно востребованное направление, требующее тщательного изучения и серьезного к себе отношения. Если глубоко изучить предмет, то на примере данной организации мы видим, что при правильном подходе совмещение профессий и должностей может значительно повысить эффективность использования персонала в любой организации.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 25.02.2022 ; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). – КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/?http://www.gks.ru>.
3. Кибанов А. Я., Калмыкова Е. В., Гагаринская Г. П., Мюллер Е. В. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 238 с.
4. Профилактика профессионального выгорания у педагогов : методическое пособие / Департамент образования Вологод. обл., Вологод. ин-т развития образования ; [сост.: И. В. Фокина, М. О. Цатурян]. – Вологда : ВИРО, 2018. – 36 с.
5. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 1. : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. О. В. Кучмаевой. – М. : Юрайт, 2017. – 211 с.
6. Оформляем совмещение должностей: шпаргалка для кадровика [Электронный ресурс] // Клерк. – URL: <https://www.klerk.ru/law/articles/418067>.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАСХОДАМИ БЮДЖЕТОВ СУБЪЕКТОВ РФ

К. С. Козий,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. К. Кузнецова

Региональные программы обладают строгой целевой направленностью адресностью, ограничением временных интервалов и по сравнению с федеральными государственными программами относительно небольшими объемами работ и ресурсных затрат и связываются с общегосударственной концепцией регионального развития и региональной политикой страны [3].

Государственные программы субъектов РФ появились впервые в 2010 году в Свердловской и Астраханской областях. В 2011 году к ним присое-

динилось 15 регионов, в 2012-м – еще около 20. К 2015 году почти все субъекты РФ перешли на программно-целевой метод [1].

Ежегодно первоначально запланированный субъектами РФ прогноз расходов значительно отличается от показателей уточненной Сводной бюджетной росписью (далее – СБР). Так, в 2018–2020 годах увеличение по расходам составило около 1–1,7 трлн рублей. При этом ежегодно увеличиваемые показатели по расходам не исполняются [1].

Сохраняется значительная зависимость региональных бюджетов от финансовой помощи из федерального бюджета. Так, доходы 34 субъектов РФ более чем на 40 % сформированы за счет безвозмездных поступлений от других бюджетов (из них у 13 регионов указанная доля составляет свыше 60 %) (рис. 1).

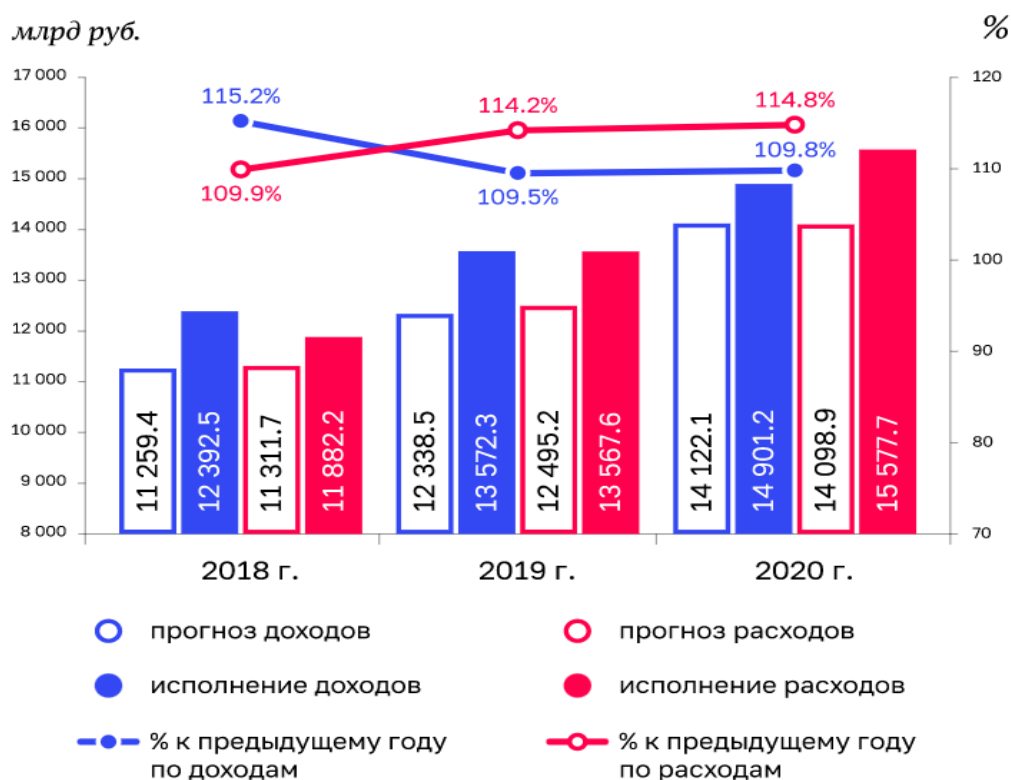


Рис. 1. Динамика доходов и расходов консолидированных бюджетов регионов

В соответствии с методикой Минэкономразвития России средняя эффективность реализации госпрограмм в отчетном периоде составила 78,7 процента. Согласно распределению (табл.)::

- высокая эффективность – 6 госпрограмм;
- эффективность выше среднего – 15 госпрограмм;
- эффективность ниже среднего – 10 госпрограмм;
- низкая эффективность – 6 госпрограмм.

Анализ расходов федерального бюджета по разделам функциональной классификации за 2018–2020 годы в % к ВВП (млн рублей)

| Наименование | Рз | Исполнение расходов федерального бюджета за 2018 год | Исполнение расходов федерального бюджета за 2019 год | Исполнение расходов федерального бюджета за 2020 год | Изменение объемов расходов по сравнению с 2019 годом |
|--|----|--|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Общегосударственные вопросы | 01 | 1 257 118,7 | 1 363 539,3 | 1 507 696,3 | 144 157,0 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 8,1 | 8,5 | 10,6 | |
| в % к ВВП | | 1,2 | 1,2 | 1,4 | 1,2 |
| Национальная оборона | 02 | 2 827 008,4 | 2 997 446,8 | 3 168 833,4 | 171 386,6 |
| в % темп роста к предыдущему году | | - 0,9 | 6,0 | 5,7 | |
| в % к ВВП | | 2,7 | 2,7 | 3,0 | 0,3 |
| Национальная безопасность и правоохранительная деятельность | 03 | 1 971 582,5 | 2 083 237,6 | 2 226 556,4 | 143 318,8 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 2,8 | 5,7 | 6,9 | |
| в % к ВВП | | 1,9 | 1,9 | 2,1 | 0,2 |
| Национальная экономика | 04 | 2 402 088,0 | 2 827 076,8 | 3 483 904,4 | 656 827,6 |
| в % темп роста к предыдущему году | | - 2,4 | 17,7 | 23,2 | |
| в % к ВВП | | 2,3 | 2,6 | 3,3 | 0,7 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 05 | 148 786,3 | 282 177,2 | 371 453,6 | 89 276,4 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 24,5 | 89,7 | 31,6 | |
| в % к ВВП | | 0,1 | 0,3 | 0,3 | 0 |
| Охрана окружающей среды | 06 | 115 978,2 | 197 553,2 | 260 613,7 | 63 060,5 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 25,6 | 70,3 | 31,9 | |
| в % к ВВП | | 0,1 | 0,2 | 0,2 | |
| Образование | 07 | 722 619,3 | 826 506,7 | 956 857,0 | 130 350,3 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 17,5 | 14,4 | 15,8 | |
| в % к ВВП | | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,1 |
| Культура, кинематография | 08 | 94 850,3 | 122 370,6 | 144 546,1 | 22 175,5 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 5,8 | 29,0 | 18,1 | |
| в % к ВВП | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0 |
| Здравоохранение | 09 | 537 311,5 | 712 974,9 | 1 334 389,5 | 621 414,6 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 22,2 | 32,7 | 87,2 | |
| в % к ВВП | | 0,5 | 0,7 | 1,2 | 0,5 |
| Социальная политика | 10 | 4 581 795,4 | 4 882 820,4 | 6 990 270,1 | 2 107 449,7 |
| в % темп роста к предыдущему году | | - 8,2 | 6,6 | 43,2 | |
| в % к ВВП | | 4,4 | 4,5 | 6,5 | 2 |
| Физическая культура и спорт | 11 | 64 019,6 | 81 405,4 | 75 283,7 | -6 121,7 |
| в % темп роста к предыдущему году | | - 33,4 | 27,2 | -7,5 | |
| в % к ВВП | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0 |
| Средства массовой информации | 12 | 88 448,7 | 103 499,9 | 121 100,5 | 17 600,6 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 6,3 | 17,0 | 17,0 | |
| в % к ВВП | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | |
| Обслуживание государственного (муниципального) долга | 13 | 805 974,6 | 730 768,8 | 784 172,7 | 53 403,9 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 13,7 | -9,3 | 7,3 | |
| в % к ВВП | | 0,8 | 0,7 | 0,7 | |
| Межбюджетные трансферты общего характера бюджетам бюджетной системы Российской Федерации | 14 | 1 095 421,3 | 1 003 139,6 | 1 395 877,0 | 392 737,4 |
| в % темп роста к предыдущему году | | 38,5 | -8,4 | 39,2 | |
| в % к ВВП | | 1,1 | 0,9 | 1,3 | 0,4 |
| Всего | | 16 713 002,7 | 18 214 517,5 | 22 821 865,5 | 4 607 348,0 |
| | | 16,1 | 16,7 | 21,3 | 4,6 |
| ВВП | | 103 861 651,1 | 109 241 536,4 | 106 967 459,4 | |

Доля наступивших контрольных событий (точек) в отчетном периоде – 80,7 %; средний уровень кассового исполнения – 59,2 % [1].

В 2021 году реализованы 45 госпрограмм. Средняя эффективность реализации госпрограмм по итогам составила 80,3 %:

- высокая эффективность – 13 госпрограмм (более 92 %, max 100%);
- эффективность выше среднего – 13 госпрограмм (от 82 до 92 %);
- эффективность ниже среднего – 9 госпрограмм (от 61 до 82 %);
- низкая эффективность – 6 госпрограмм (ниже 61 %, min 37,9%).

Доля наступивших контрольных событий (точек) составила 90 %.

Для оценки деятельности ответственного исполнителя госпрограммы используются следующие критерии (рис. 2):

- 1) все ведомственные целевые программы и ведомственные проекты в составе пилотной госпрограммы согласованы с Минэкономразвития России;
- 2) план мониторинга утвержден в течение 30 дней после утверждения госпрограммы [1].

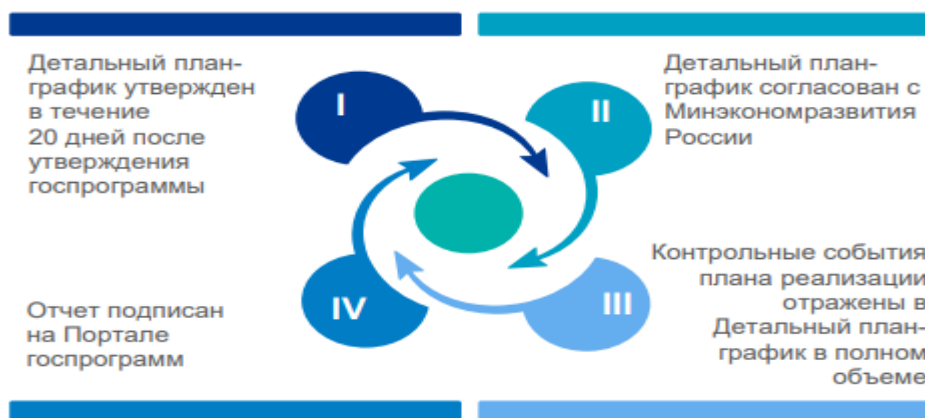


Рис. 2. Методика оценки деятельности ответственного исполнителя госпрограммы

Базовыми методологическими принципами разработки и реализации региональных программ в современных условиях являются [3]:

- комплексность и синхронность целей и задач программы на каждом этапе ее выполнения;
- целевая направленность и системность мероприятий программы;
- вариантная разработка мероприятий программы с учетом неопределенности (альтернативности) условий ее реализации;
- ресурсная обеспеченность программы;
- адресность заданий программы (исполнители, сроки, контрольные показатели и т. п.);
- обеспечение управляемости программы (создание необходимых правовых, организационных, финансовых механизмов) [3].

Необходимость повышения эффективности бюджетных расходов, важность создания инструмента управления социально-экономическим развитием регионов и страны в целом определили потребность во внедрении программно-целевого бюджетирования.

Можно выделить ряд преимуществ программного бюджетирования:

1) обеспечение прозрачности процесса расходования средств бюджетов субъектов Российской Федерации, что позволяет увязать результаты реализации государственных программ с выделенными на их достижение бюджетными средствами;

2) концентрация финансовых ресурсов на приоритетных направлениях социально-экономического развития регионов. Посредством разработки стратегий развития отдельных территорий, служащих основой для формирования и утверждения государственных программ, становится возможным наиболее полное и эффективное решение отдельных задач, возникающих в различных сферах жизнедеятельности общества;

3) четко определенная ответственность за достижение целевых индикаторов и показателей государственных программ. Вытекает из необходимости назначения исполнителя и соисполнителей, ответственных за реализацию государственной программы;

4) повышение эффективности деятельности всех участников программы за счет полномасштабного охвата всех сфер деятельности органов исполнительной власти и, как следствие, бюджетных ассигнований, находящихся в их распоряжении.

Наряду с преимуществами внедрения программно-целевого метода планирования можно выделить недостатки:

– сложность формирования текущих и стратегических целей, способов их достижения на уровне государственной программы;

– сложность в разработке показателей оценки результативности и эффективности реализации государственной программы;

– формирование качественных показателей реализации государственных программ требует значительных временных затрат;

– сложность определения оптимальных объемов расходования бюджетных средств и качества предоставления бюджетных услуг.

Библиографический список

1. Анализ тенденций в бюджетно-налоговой сфере России [Электронный ресурс]. – URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1649117212&tld=ru&lang=ru&name=Бюджет_итог_2020_2.pdf.

2. Исполнение консолидированных бюджетов субъектов РФ [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/623/gd1sf3nv0o1m7rpls2yuhyvqkohsjffz.pdf>.

3. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы : учебник для вузов / Л. В. Сморгунов [и др.] ; под редакцией Л. В. Сморгунова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 395 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ СУБЪЕКТА РФ (НА ПРИМЕРЕ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА)

К. С. Козий,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. К. Кузнецова

Важнейшим прямым регулятором территориально-экономических процессов выступают в нашей стране государственные программы экономического, социального и иного развития регионов. Государственные программы являются средством управления стратегиями социального, научно-технического и экономического развития, способом аккумуляции ресурсов для решения неотложных, первоочередных проблем.

Каждая программа – это согласованный и увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс научно-исследовательских, проектных, производственных, социально-экономических, организационно-хозяйственных и других целевых мероприятий, реализуемых при поддержке государства. Они обеспечивают эффективное решение задач общенационального, межтерриториального или важного регионального значения в области экономического, научно-технического, социально-культурного и экологического развития региона – субъекта Российской Федерации, экономического района, зоны, города [4].

Чукотский автономный округ – самый северо-восточный субъект Российской Федерации, относится к Дальневосточному федеральному округу, граничит с Якутией на западе, Магаданской областью и Камчатским краем на юге и штатом Аляска Соединенных Штатов Америки на востоке. Вся территория округа относится к Арктической зоне России.

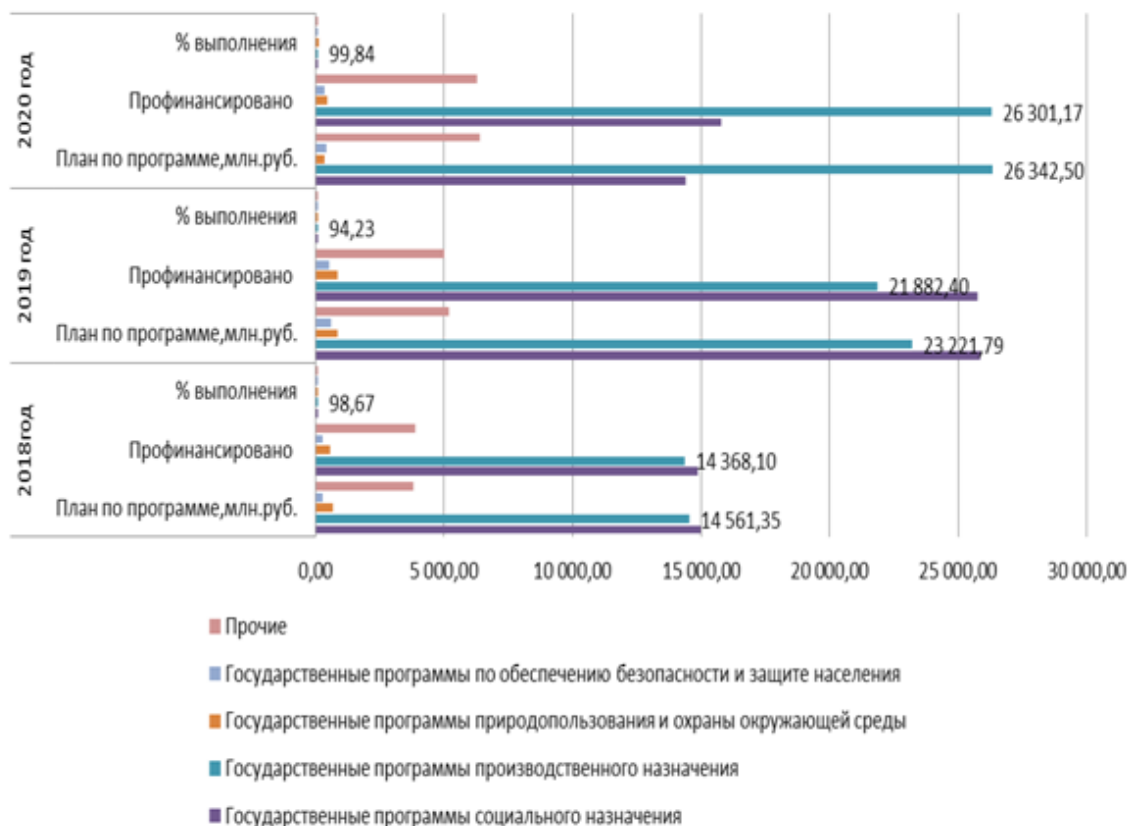
В последние годы развитие региона происходило в соответствии со стратегией развития округа до 2030 года, утвержденной распоряжением правительства Чукотского автономного округа от 16 июля 2014 г. № 290-рп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Чукотского автономного округа до 2030 года».

Государственная программа – документ стратегического планирования, содержащий комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития Чукотского автономного округа.

Разработка и реализация государственной программы осуществляется исполнительным органом государственной власти Чукотского автономного округа, определенным правительством Чукотского автономного округа в качестве ответственного исполнителя государственной программы, совместно с соисполнителями государственной программы и участниками государственной программы

Перечень государственных программ Чукотского автономного округа, утвержденный распоряжением правительства Чукотского автономного округа от 13 сентября 2013 года № 338-рп (в редакции от 26.02.2021 № 67-рп), включает 18 государственных программ разной направленности.

Реализация государственных программ (далее – ГП) осуществлялась за счет средств окружного бюджета, федерального бюджета и внебюджетных источников (рис.).



Анализ реализации государственных программ за 2018–2020 гг.
в Чукотском автономном округе

Объем финансовых ресурсов, предусмотренный паспортами государственных программ на их реализацию в 2020 г., составил 48 548,7 млн рублей.

Законом об окружном бюджете на 2020 г. и плановый период 2021 и 2022 гг. финансирование государственных программ на 2020 г. предусмотрено с общим объемом ассигнований 47 894,2 млн рублей. Сводной бюджетной росписью по состоянию на 31 декабря 2020 года на реализацию госпрограмм утвержден объем ассигнований в общей сумме 47 985,5 млн рублей [6].

Доля ассигнований, утвержденных на реализацию программ, в общих расходах окружного бюджета на 2020 г. составила 96,6 %.

Кассовые расходы на уровне от 94 % до 100 % от предусмотренных бюджетных ассигнований произведены по 16 государственным программам, менее 94 % от предусмотренных ассигнований направлено на реализацию двух государственных программ («Развитие энергетики Чукотского автономного округа» (84,5 %) и «Предупреждение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и обеспечение пожарной безопасности в Чукотском автономном округе» (82,5 %).

Менее 50 % от предусмотренных ассигнований направлено на реализацию государственных программ, из них:

- ГП «Развитие здравоохранения Чукотского автономного округа»;
- ГП «Социальная поддержка населения Чукотского автономного округа»;
- ГП «Развитие жилищно-коммунального хозяйства и водохозяйственного комплекса Чукотского автономного округа»;
- ГП «Развитие образования и науки Чукотского автономного округа»;
- ГП «Развитие агропромышленного комплекса Чукотского автономного округа»;
- ГП «Развитие транспортной инфраструктуры Чукотского автономного округа»;
- ГП «Развитие энергетики Чукотского автономного округа»;
- ГП «Формирование комфортной городской среды в Чукотском автономном округе» [6].

В 2020 году на реализацию национальных проектов в округе было предусмотрено 2,2 млрд рублей из федерального и регионального бюджетов. По состоянию на 01.01.2021 полностью освоены плановые средства по программам в сфере предпринимательства, культуры и экологии [6].

По данным департамента, полностью освоены плановые средства по таким проектам, как «Расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовой поддержке, в том числе к льготному финансированию», «Акселерация субъектов МСП» и «Создание системы

поддержки фермеров и развитие сельской кооперации» нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Культурная среда» нацпроекта «Культура», «Сохранение лесов» нацпроекта «Экология».

Достигнуты высокие показатели по проектам «Финансовая поддержка семей при рождении детей» и «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» [6].

Совершенно очевидно, что для каждого субъекта Российской Федерации, а сегодня и для каждого федерального округа, как к концептуальному подходу к разработке, так и к методам и механизмам реализации программ социально-экономического развития необходим индивидуальный подход. Однако методики создания таких индивидуальных экономических механизмов могут, да и должны, иметь общие закономерности, подходы и механизмы формирования, основанные на эффективном опыте, общеэкономической ситуации в государстве и регионе [3].

Регулирование регионального развития страны является одной из важнейших функций современного государства. Путем осуществления целенаправленной и последовательной региональной политики государство стремиться повысить уровень социально-экономического развития территории, сгладить дифференциацию регионов по основным социально-экономическим показателям, обеспечить хороший инвестиционный климат в регионе и т. д. Таким образом, целевые программы являются ключевым средством реализации государственной политики, воздействия на производственные, экономические и социальные процессы в пределах полномочий органов власти федерального, регионального и местного уровней [5].

Библиографический список

1. Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 24 апреля 2019 года № 229 «Об утверждении Государственной программы «Развитие культуры, спорта и туризма Чукотского автономного округа» (с изменениями на 19 июля 2022 года) [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/553285534?ysclid=18jqx9a9e5499584754>.

2. Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 10 сентября 2013 года № 359 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Чукотского автономного округа» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/460182218?ysclid=18jr2du17n282104907>.

3. Борщевский Г. А. Управление государственными программами и проектами : практическое пособие для вузов / Г. А. Борщевский. – М. : Юрайт, 2021. – 363 с.

4. Васильева В. М. Государственная политика и управление : учебник и практикум для вузов / В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. – М. : Юрайт, 2021. – 441 с.

5. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы : учебник для вузов / Л. В. Сморгунюв [и др.] ; под редакцией Л. В. Сморгунюва. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 395 с.

6. Информация о реализации государственных программ Чукотского автономного округа [Электронный ресурс]. – URL: <https://чукотка.рф/files/docs/Аналитическая>.

СЕКРЕТ УСПЕХА – В РУКОВОДСТВЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВЫБОРЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ: ОПЫТ ИЗВЕСТНЫХ ЛИДЕРОВ

К. А. Кокوشина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

В настоящее время те, кто управляют миллиардными корпорациями и компаниями, а также занимают высокий пост в фирме, больше внимания уделяют вопросам, связанным с сотрудниками, и тому, как они влияют на долгосрочный успех организации. Они понимают, что согласование бизнес-целей и стратегий, реализуемых человеческими ресурсами, может привести к повышению эффективности организации.

Как часть сообщества людей, одержимых созданием здоровой корпоративной культуры, я хотела бы изучить некоторые примеры стратегического HR в лучшем виде. В описанных ниже примерах я рассмотрю три разные компании трех разных стран, которые могут составить конкуренцию в успешности многим фирмам, а также подведу итог, как их стратегический подход к управлению и выбору стратегического менеджмента стал одним из их основных конкурентных преимуществ.

Компания **Google**. Одним из ключевых преимуществ компании является то, что все ПК, используемые для поиска информации, собирают и настраивают сотрудники компании. Это то, что не делает любая другая фирма, своего рода новшество. Многие считают, что их компьютер – это полезная мебель, но Google своими силами собирает и налаживает недорогие компьютеры, постоянно наращивая их мощности и количество. Сотрудники монтируют их на длинных стеллажах, подключая к программному обеспечению «местного» производства. Такой мощной сетью ПК, как у них, не располагает ни одна компания.

Фирма очень быстро поняла, что продуманная компьютеризация может стать конкурентным преимуществом, что именно она будет ключевым зве-

ном в умении быстро и эффективно искать информацию. И поскольку компании постоянно нужны компьютеры, ей выгоднее собирать их своими силами. Вот почему для разработки поисковой системы, которая могла бы составить серьезную конкуренцию Google, требуются гораздо более серьезные капиталовложения, нежели может показаться на первый взгляд [1].

Компания построила мощную техническую базу. Основатели тщательно подошли и к заработку от своей идеи. Преподнесенное миру новшество дало начало зарабатыванию миллионов в большом, «промышленном» масштабе. Браузер выдавал пользователям не только ту информацию, которую те требовали, но и показывал рекламные ссылки, по которым в результате щелкают их клиенты.

В привычных нам компаниях менеджеры нацелены на разработку стратегий по выручке доходов, а уже потом создают продукт, в Google же сотрудники концентрируются на конкретной задаче, решают ее и только потом размышляют, как из данного продукта получить выручку. Начальство всегда готово выслушать предложения от IT-специалистов, как улучшить скорость передачи информации по Глобальной паутине. Как и большинство технологических компаний, они одержимы данными, и функция управления персоналом не является исключением.

В 2006 году соучредители Сергей Брин и Ларри Пейдж решили использовать эмпирический подход к управлению персоналом, основанный на отзывах и данных о сотрудниках. Проявлением этого стало Project Oxygen – постоянное исследование управленческих практик, которое определяет и измеряет ключевые управленческие модели поведения и помогает развивать их [2].

Google нанял специалистов для проведения углубленного статистического анализа того, кого их сотрудники считают хорошими менеджерами. Они обнаружили восемь типичных моделей поведения, характерных для самых эффективных менеджеров, а затем обучили им остальных. В результате в Google со временем наблюдалось общее улучшение управления персоналом и командных показателей, таких как текучесть кадров, удовлетворенность и производительность.

Итак, сбор данных от персонала и их использование для улучшения их работы действительно работает. Неслучайно сотрудники Google являются одними из самых продуктивных в мире.

Samsung приняла открытое управление в эпоху управления персоналом. Открытое управление подразумевает уважение автономии и креативности сотрудников и устранение препятствий в системах и методах для повышения эффективности и конкурентоспособности, одновременно способствуя про-

зрачному управлению, чтобы расти в гармонии со своими клиентами. Ключ к открытому управлению человеческими ресурсами – OpenHRis от Samsung, который способствует равным возможностям, ставит навыки на первое место и реализует человеческий потенциал. Он утверждает, что возможности при устройстве должны быть доступны для всех без дискриминации и ограничений. Вознаграждение и продвижение по службе должны быть четко дифференцированы в зависимости от навыков. Оплата и продвижение по службе должны основываться на производительности. Самое главное – это то, что люди имеют решающее значение для успеха Samsung.

С внедрением нового управления организация еще больше продвинулась к своей цели стать первоклассной глобальной компанией, основанной на философии управления «Люди превыше всего». Новый HR способствовал новой системе управления, создавая и увеличивая капитал в HR, а также изменяя осведомленность и действия сотрудников. Кроме того, Samsung внедрила систему вознаграждения, основанную как на оплате труда, так и на продвижении по службе. Подчеркивая индивидуальную производительность больше, чем большинство азиатских компаний, она одновременно подчеркнула эффективность группы и компании [5].

В рамках стратегических усилий по привлечению долгосрочных талантов для выхода на мировые рынки региональные специалисты Samsung направляются в качестве экспатриантов или руководителей зарубежных филиалов, связанных с направлением содействия глобальным лидерам. С 1990 года более 4700 региональных специалистов были направлены в 80 стран. Региональные специалисты также играют важную роль в освоении развивающихся рынков. Более того, они предоставляют бизнес-возможности для сбора обширных региональных данных по всему миру [5].

Маркетинговые и брендинговые стратегии Samsung сыграли решающую роль в его успехе. Один из способов понять, почему Samsung так успешен, – оценить бренд и его маркетинговые стратегии с точки зрения маркетинговых императивов. Во-первых, Samsung разработала сильную ориентацию на клиента, которая делает упор на понимание потребностей и желаний клиентов, а также на будущие потребности. Samsung сделала это с учетом глобальной перспективы. Во-вторых, Samsung признает силу хорошо разработанных продуктов и услуг. Благодаря дизайну компания обеспечивает функциональные и эмоциональные преимущества. В-третьих, у Samsung есть сильная философия дизайна, которая проста и интуитивно понятна, эффективна и адаптивна. Фирма хочет выпускать экологически чистые продукты, а не просто красивые. В-четвертых, компания пытается

создавать дизайны, которые могут отражать образ жизни пользователей и взаимодействовать с ними.

Председатель совета директоров Ли Кун Хи отметил, что имидж бренда Samsung, который остался на низком уровне, должен быть повышен, по крайней мере, до бренда высокого качества. Прежде всего, стабильное качество – это отправная точка сильного бренда. Дизайн должен отражать философию и культуру компании. Новые лозунги, такие как «перемены начинаются с меня», «начните с простых задач», «начните меняться сейчас», «выходи за рамки возможного», были созданы и распространены, чтобы создать консенсус относительно фундаментальных инноваций [5; 6].

Внутри компании было специально создано здоровое ощущение кризиса, ускорение имиджа эффективного и принципиального бренда за счет введения 7-4 часов работы и системы остановок на линии. Предыдущие неудовлетворительные модели были торжественно сожжены на глазах у сотрудников Samsung. Ключевым фактором успеха в управлении брендом Samsung является сильная воля и руководство председателя Ли. Быстрое улучшение качества и дизайна является основой успешного построения бренда. Ли убедил всех сотрудников во всех отделах в важности усилий по созданию бренда и призвал их усвоить миссию компании. Samsung превратился в организацию, ориентированную на рынок, благодаря постоянному увеличению инвестиций в маркетинг и привлечению талантов со стороны.

L’Oreal – один из крупнейших мировых брендов косметики и косметических товаров. Стратегии, которых придерживалась эта фирма, позволили ей оставаться на лидирующих позициях среди своих конкурентов. Эта многонациональная косметическая компания инвестирует, внедряет инновации в различные продукты, а также продает их, используя свои стратегии для увеличения своей потребительской базы.

Прежде всего фирма использует стратегию централизации и универсализации. Компания убеждена, что в L’Oreal не будет единственной и неповторимой модели красоты. Она всегда многогранна – это бесконечное разнообразие, меняющееся в зависимости от времени, культуры, истории, личности и т. д. Определение стратегии L’Oreal звучит так: «Универсализация означает глобализацию, которая уважает различия. Различия в желаниях, потребностях, традициях» [8]. Они считают, что инновационный продукт должен соответствовать культурным ожиданиям, и им удалось адаптироваться к специфическим культурным различиям на рынке красоты во всем мире.

В настоящее время L’Oreal имеет восемь всемирных центров исследований и разработок, два во Франции, один в США, Бразилии, Южной Африки и

еще один в Японии. В 2005 году L'Oreal организовала один отдел исследований и разработок в Шанхае, а далее – в Индии. Конкурентное преимущество L'Oreal – в том, что они используют гибридную стратегию дифференциации. Она фокусируется на снижении затрат и, следовательно, на возможности снизить цену при необходимости, одновременно увеличивая воспринимаемую ценность. Благодаря сочетанию большого объема имеющегося капитала и высоких технических возможностей L'Oreal имеет доступ к ресурсам для производства в больших масштабах, используя при этом свой сильный отдел исследований и разработок для внедрения инноваций. Возможности оптимизации использования ресурсов, способствующие высокой производительности, а также эффективный производственный процесс и дистрибуция L'Oreal по широкому кругу каналов обеспечивают благоприятный сценарий для снижения затрат. Между тем действия L'Oreal, направленные на создание эмоциональной связи со своими потребителями, вместо того чтобы выделять только свои продукты, ясно показывают стратегию компании по дифференциации. Некоторые цены хоть и завышены, но оправданы качеством. Компания в процессе консолидации всегда уделяла внимание разработке сильной стратегии брендинга, получению широкого признания и высокой лояльности со стороны своих клиентов. Маркетинговые стратегии L'Oreal всегда были направлены на то, чтобы донести до клиентов преимущества и надежность всех продуктов, а также сделать так, чтобы восприятие превосходного качества было сильнее, чем у любых других конкурентов. Сочетание этих стратегий и незначительных корректировок, вносимых время от времени, на протяжении многих лет сделало L'Oreal лидером и эталоном на рынке красоты.

Расширяйтесь за счет приобретения. Стратегия роста L'Oreal была реализована как за счет внутреннего развития, так и за счет приобретения компаний, уже работающих в косметической промышленности. В частности, внешний рост за счет приобретения является частью долгосрочной стратегии L'Oreal с долгосрочной целью ежегодного роста на уровне 10 %. Этому варианту также способствовали ликвидность группы и низкий уровень задолженности. Приобретение большего числа компаний позволяет группе достичь критического размера, необходимого для использования эффекта масштаба как в научно-исследовательской деятельности, так и в маркетинге и дистрибуции, приобретения также способствуют быстрому расширению географического горизонта L'Oreal и развитию своих сегментов рынка. Актуальное портфолио из 25 престижных брендов является результатом серии приобретений, начавшейся много лет назад. Глобальная стратегия L'Oreal – глобальная компания, работающая по всему миру. Французская косметиче-

ская компания (SFTIC), основанная более 100 лет назад, превратилась в многонациональную компанию с более чем 88 000 сотрудниками. Ее глобальный ассортимент продукции представлен 36 мировыми брендами, контролирующими 18,6 % мирового рынка косметики [8; 9].

У L’Oreal очень хорошо известный и заслуживающий доверия имидж, потому что они так долго существовали как качественный бренд. А также есть профессиональный сектор (Kerastase, Redken, L’Oreal Professional), которому доверяют во всем мире в салонах высокого класса. Лаборатории компании разработали революционные инновации, такие как формула для окрашивания волос, которая, в отличие от всех предлагаемых в то время на рынке средств, была абсолютно безвредна; выпустили гаммы средств для окрашивания волос в домашних условиях *Préférence*, первую гамму антивозрастных средств широкого производства для мужчин *L’Oreal Men Expert* и многое другое. Под лозунгом «Ведь вы этого достойны» они продвигают идею «красоты для всех», чтобы привлечь широкий круг потребителей независимо от их этнической принадлежности, пола и возраста [10].

L’Oreal выбрала уникальную стратегию: популярность. Это означает улавливание, понимание и уважение глобализации различий. Разница заключается в желании, спросе и традиционном заказе на создание индивидуальной красоты и удовлетворение желаний потребителей по всему миру.

Итак, в статье рассмотрены три наиболее популярные компании из трех стран: США, Южная Корея, Франция. У каждой из них своя история развития. Чтобы оставаться лидерами на рынке и не отставать от своих конкурентов, фирмы обязаны находить и создавать такую стратегию поведения, которая принесет что-то новое не только с технической или программной стороны, но и со стороны управления персоналом. Не существует шаблона стратегии, у каждой организации она своя. Много зависит от позиции компании на рынке, ее внутренних резервов, финансовых возможностей, поведения оппонентов, внутреннего климата сотрудников, свойств производимого товара и услуг, которые преподносит организация на своем пути развития, а также от многих других факторов. Нужно учитывать их все.

Библиографический список

1. В чем секрет успеха поисковой системы Google [Электронный ресурс] // Seoded.ru. – URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/istoriya-google/vvedenie.html#ixzz7O6hMez1>.
2. What Google’s Project Oxygen Reveals about Good Managers [Электронный ресурс] // Working Capital Review. – URL: <https://workingcapitalreview.com/2019/07/what-googles-project-oxygen-reveals-about-good-managers/>.

3. Benefits at Google [Электронный ресурс]. URL: <https://careers.google.com/benefits/>.
4. Стратегия развития Samsung [Электронный ресурс] // Skol – Мир электроники. – URL: <https://skol.site/samsung-development-strategy.html>.
5. Сонг Дж., Ли К. Путь Samsung : Стратегии управления изменениями от мирового лидера в области инноваций и дизайна / Сонг Джеён, Ли Кёнмук : [пер. с англ.]. – М. : Олимп-Бизнес, 2016. – 368 с.
6. Самсунг: работа и процесс отбора сотрудников, тесты, собеседование [Электронный ресурс] // HRLider.ru. – URL: <https://hrlider.ru/posts/samsung/>.
7. Отчет о результатах L'Oréal 2019 год. собеседование [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/7-local-country-folder/russia/documents/loreal-2019compress.pdf>
8. Стратегия и бизнес-модель. Уникальное видение мира. Уникальная организация [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.loreal.com/ru-ru/russia/articles/group/strategy-and-model-ru/>.
9. Годовой отчет за 2020 год [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.loreal.com/ru-ru/russia/news/group/2020/>.
10. Наша история [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.loreal-paris.ru/our-history>.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. Н. Моисеенко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

Актуальность темы заключается в том, что развитие и обучение персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Повышение квалификации работников является неотъемлемой частью развития компании, так как если не обучать персонал, то конкурентоспособность предприятия будет падать, а работники не смогут справляться с новыми и более сложными задачами. В современном мире появление новых технологий ускоряется, что приводит к устареванию профессиональных знаний и навыков персонала. Потребность в обучении профессионала связана как с внешними факторами, так и с внутренними. К внешним факторам можно отнести появление новых конкурентов, изменение экономической ситуации в стране, к внутренним – введение нового оборудования, создание новых рабочих мест.

Профессиональное обучение и развитие персонала организации – система постоянного совершенствования знаний, навыков, умений и компетенции работников предприятий, развитие их способностей к продуктивной и творче-

ской деятельности, повышение производительности труда, организации работы предприятия для обеспечения конкурентоспособности на рынке [1].

Обучение сотрудников в современной компании должно иметь непрерывный характер. Это обусловлено:

- развитием новых технологий и ускорением их внедрения в реальный бизнес;

- высокой конкуренцией на рынке, в которой побеждают те, кто больше знает и умеет;

- непрерывной потребностью получать высокую отдачу от персонала и увеличивать эффективность работы.

Применяя навыки и знания, полученные в процессе обучения, каждый работник улучшает свои показатели, что в совокупности повышает конкурентоспособность всей компании. После обучения сотрудников каждый из них становится более вовлеченным в технологический процесс, то есть работает осознанно, с пониманием своей роли и вклада в общее дело.

Методы обучения персонала – способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками. Профессиональное обучение – процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

Обучение может быть нескольких видов – это обучение внутри фирмы, вне рабочего места и самообучение. Разберем подробно каждый из них.

Обучение внутри фирмы. Предполагает организацию тренировочного процесса на территории самой компании, без дополнительных программ обучения. Как правило, он проходит без перерывов в рабочем процессе. Этот вид обучения подходит для обучения рабочих и служащих, занимающих руководящие и высокие должности. Повышение квалификации внутри компании проходит быстро, способствует овладению определенными навыками, быстрой адаптации специалиста к новой работе. Этот тип обучения не так дорог для организации, как, например, направление группы сотрудников на специальные учебные курсы за пределами компании. Но квалификация, полученная аттестационной комиссией во время повышения квалификации внутри компании без присвоения квалификационного уровня, будет условной [2].

К основным методам обучения на рабочем месте относятся:

- 1) наставничество – когда опыт передается целенаправленно, обучение сотрудника на личном примере. Более опытный сотрудник передает свои знания тому, кто менее опытен;

- 2) инструктаж – применяется в случае, когда нужно приобрести навыки на новом рабочем месте;

3) проектная группа – оставляется группа, которая коллективно работает над одним проектом, при этом совершенствуются навыки управления, решения проблем коллективно [4].

Обучение вне фирмы. Включает в себя заключение договора с образовательной организацией и направление одного сотрудника или группы на обучение (переподготовку). Как правило, такое обучение проходит с отрывом от рабочего процесса, соответственно, место обучения отличается от рабочего места. В случае обучения вне компании сотрудник должен покинуть место работы, а обучение проводится за счет компании, поэтому такой вид обучения стоит дороже. Обучение вне компании характерно для всех категорий сотрудников, но в основном подходит для высококвалифицированных специалистов и менеджеров [3].

К основным методам обучения вне рабочего места относятся:

1) чтение лекций – позволяют преподавателю за короткое время передать большой объем информации и ответить на дополнительные вопросы;

2) семинары – предлагают большую активность участников и используются для совместного обсуждения проблемы, выработки новых решений и поиска новых идей;

3) проведение деловых игр – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации;

4) тренинги – призваны развивать определенные управленческие навыки: управление исполнением, планирование, делегирование, мотивирование, тайм-менеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентации [4].

Самостоятельное обучение. Процесс самостоятельного обучения происходит по инициативе работника вне организации, в которой он трудоустроен, в различных образовательных организациях за его счет. Альтернатива – обучение в организации, в которой работает сотрудник, но в нерабочее время [5].

Статистика использования методов обучения

| Вид обучения/развитие персонала | Сколько компаний его используют? |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Обучение на рабочем месте | 99% |
| Семинары | 95% |
| Лекции | 93% |
| Тренинги | 90% |
| Наставничество | 72% |
| Самообучение | 48% |

По мнению специалистов, самые популярные способы обучения сотрудников – это обучение на рабочем месте, семинары, лекции и тренинги, они используются очень часто, так как имеют большую историю их применения.

Таким образом, каждая конкретная компания выбирает для себя наиболее подходящий метод повышения квалификации сотрудников с учетом специфики задач и целей обучения.

Данные методы обучения давно применяются на различных предприятиях, в организациях и государственных учреждениях. Примером из практики можно взять магазин «Юми», занимающийся продажей женской одежды. Директор магазина направил своих продавцов-консультантов на курс обучения, состоящий из десяти тренингов по теме правил общения с клиентами и повышения навыков продаж. Чтобы оценить результаты обучения, он дважды провел закрытую экспертную оценку, используя метод «тайный покупатель». Первый раз эксперты под видом покупателей посетили все магазины сети за неделю до начала учебного курса, второй – спустя месяц после обучения. Отчеты экспертов показали, что тренинги пошли на пользу 92 % персонала. Из данного опыта можно сделать вывод, что обучение персонала – это важный этап в развитии и улучшении конкурентоспособности организации; обучать персонал необходимо, чтобы повысить производительность труда и улучшить отношения с потребителями.

Периодичность повышения квалификации устанавливают сами работодатели. На практике, как правило, повышение квалификации проводят не реже одного раза в 5 лет на протяжении всей трудовой деятельности работника предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод от том, что обучение – это неотъемлемая часть развития организации, позволяющая руководителю лучше управлять, а сотрудникам повышать уровень навыков и лучше работать в команде. Мир меняется, он не стоит на месте, поэтому важно регулярно обновлять знания работников и руководителей. Это позволяет им качественно и эффективно делать свою работу, а компании оставаться конкурентоспособной на рынке.

Библиографический список

1. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 202 с.
2. Управление персоналом : учеб. пособие / В. П. Бычкова. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 237 с.
3. Организация подготовки и дополнительного профессионального образования рабочих / П. Н. Новиков, В. А. Малышева. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2016. – 378 с.
4. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 498с.
5. Формирование системы повышения квалификации на предприятии / И. В. Матвеев, Н. И. Кузьменко // Территория науки, – 2015. – № 5. – С. 182–186.

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

О. Н. Моисеенко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент А. И. Ридченко

На сегодняшний день экономическая литература не разработала точно-го и однозначного определения структуры региона. В настоящее время существует несколько подходов к определению моделей региональной экономики, поэтому моделирование является одним из основных методов исследования во многих отраслях современной науки. Развитие региональной экономики как науки на протяжении почти двух столетий характеризовалось последовательным внедрением математических моделей в изучение региональных проблем, мест деятельности, региональных систем и пространственной структуры экономики.

В экономике существует две основные области применения математических моделей:

- разработка и углубление теории и методологии;
- решение практических задач.

Моделирование региональной экономики всегда проводилось на основе математических моделей (теория производственных площадок, полюса роста, межрегиональная торговля, межрегиональные взаимодействия, пространственный экономический баланс и т. д.). Эта традиция продолжается в современной региональной экономике [1]. В этом случае используются два методологических подхода: а) аналитическое исследование модели (с помощью математики); б) обобщение результатов «модельных» экспериментов, проведенных на компьютерах.

В настоящее время в региональной экономике изучение моделей является наиболее важным способом получения теоретических знаний. Создаются модели для новых теорий (как генераторы теорий), кроме того, классические теории региональной экономики модернизируются, выражаясь языком современной математики. Следует отметить значительное расширение и усложнение математического аппарата, используемого в теории региональной экономики.

Математические модели широко используются для решения практических задач региональной экономики: при составлении региональных типологий, анализе региональной ситуации, разработке прогнозов, моделирова-

нии последствий социально-экономических мер на региональном уровне, обосновании параметров финансово-экономических механизмов. Сфера эффективного применения математического моделирования ограничена в основном возможностями формализации социально-экономических ситуаций и информационным уровнем разработанных моделей. Желание любой ценой применить математическую модель может не привести к удовлетворительным результатам, поскольку по крайней мере некоторые из необходимых условий отсутствуют [2].

Широта и сложность предмета региональной экономики определяет целесообразность использования широкого спектра моделей, разработанных в основном в экономических и географических науках. Различные основы используются для классификации (типологии) применяемых моделей.

В зависимости от цели математические модели подразделяются на теоретико-аналитические, используемые для изучения закономерностей пространственного и регионального развития, и прикладные, применяемые для решения конкретных задач.

В соответствии с тем, как выражаются отношения между внешними условиями, внутренними параметрами и желаемыми свойствами, математические модели делятся на функциональные и структурные. Основная идея функциональных моделей заключается в познании сущности объекта через основные проявления этой сущности: активность, функционирование, поведение. Информация о внутренней структуре объекта не входит в модель. Изображение объекта, изучаемого с помощью функциональной модели, представляет собой «черный ящик» – объект, внутренняя структура которого полностью невидима.

Напротив, структурные модели отражают внутреннюю организацию объекта: его компоненты, внутренние параметры, их связи с «входами» и «выходами» объекта для моделирования. Функциональные и структурные модели дополняют друг друга. С одной стороны, при изучении функциональных моделей возникают гипотезы о внутренней структуре объекта. С другой стороны, анализ структурных моделей проливает свет на то, как объект реагирует на изменяющиеся внешние условия.

Создание компьютеров с широко развитыми возможностями человеко-машинного диалога привело к появлению имитационного моделирования (и, соответственно, имитационных моделей). Основной особенностью этой формы моделирования является активная роль компьютера в создании и совершенствовании модели, в проведении испытаний модели в режиме человеко-машинного диалога.

С точки зрения целей моделирования социально-экономических процессов выделяют два класса прикладных моделей: описательные и нормативные. Первые предназначены для описания и объяснения реальности: анализа прошлого развития и текущей ситуации, прогнозирования неконтролируемых процессов и т. д. Вы отвечаете на вопросы: как это происходило или как это происходит? Как это, скорее всего, будет развиваться дальше? Нормативные модели предполагают целенаправленные действия, служат трансформации социально-экономической реальности, т. е. отвечают на вопрос: как это должно быть? Является ли модель описательной или нормативной, зависит не только от ее математической структуры, но и от того, как она используется. Например, модель регионального баланса ввода-вывода является описательной, если она используется для структурного анализа экономики за прошедший период. Но та же модель становится нормативной, когда ее используют для выбора наилучших вариантов развития экономики региона в соответствии с конкретными целями (критериями оптимальности).

Из-за характера отображения причинно-следственных связей различают детерминированные модели и модели, учитывающие случайности и неопределенности. В то же время необходимо различать неопределенность, описываемую законами вероятности, и неопределенность, к которой законы теории вероятностей не применяются.

В соответствии с тем, как воспроизводится фактор времени, математические модели делятся на статические и динамические. В статических моделях все зависимости относятся к одному времени или периоду (например, к одному году). Динамические модели характеризуют временные изменения в экономических процессах. Основная цель динамических моделей – разработка прогнозов и планов (в том числе ориентировочных). В зависимости от продолжительности рассматриваемого (расчетного) периода модели краткосрочных (до одного года), среднесрочных (до 5 лет) и долгосрочных (10–15 лет и более) прогнозов и планов различаются. Для регионального и национального экономического уровня крайне важно разделить модели на агрегированные и подробные. С этим тесно связаны термины «макромодель» и «микромодель». В зависимости от того, содержат ли экономические и региональные модели пространственную структуру или нет, существуют пространственные и точечные модели. Известно, что в общих экономических теориях обычно рассматриваются точечные модели народного хозяйства. Некоторые модели экономики конкретного региона создаются в виде точечных моделей (аналогов макроэкономических моделей), но вместе с

ними разрабатываются модели пространственной структуры региона. Тип пространственных моделей включает в себя межрегиональные модели народного хозяйства [3].

Модели региональной экономики разнообразны с точки зрения прикладного математического аппарата и формы математических зависимостей. Эти модели требуют знаний в области линейной алгебры, дифференциального исчисления, математического программирования, математической статистики, эконометрии и теории игр.

Библиографический список

1. Гранберг А. Г. Основы региональной экономики / А. Г. Гранберг. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 493 с.
2. Белокрылова О. С. Региональная экономика и управление : учебное пособие / О. С. Белокрылова, Н. Н. Киселева, В. В. Хубулова. – М. : Альфа-М; Научно-издательский центр ИНФРА-М, 2015. – 240 с.
3. Ермошина Г. П. Региональная экономика : учебное пособие / Г. П. Ермошина. – М. : Научно-издательский центр ИНФРА-М, 2016. – 576 с

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

К. А. Нерсесян,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент А. И. Ридченко

В период информатизации общества серьезно встает вопрос о повышении финансовой грамотности населения. Данная тематика охватывает все сферы жизнедеятельности и каждого отдельного человека. Высокая финансовая грамотность способствует правильному и рациональному использованию денежных средств.

Правительством Российской Федерации с 2011 года реализуется проект «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации». Исполнитель проекта – Министерство финансов Российской Федерации (далее – Минфин РФ). Распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2017 года N 2039-р утверждена Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы (далее – Стратегия) [1].

Омская область активно участвует в реализации мероприятий, предусмотренных Стратегией: утверждена Региональная программа по повышению финансовой грамотности населения Омской области на 2021–2023 годы (далее – Программа) [2].

В целях реализации Стратегии 24 октября 2017 года между Министерством образования Омской области и Центральным банком Российской Федерации заключено соглашение о сотрудничестве в области повышения финансовой грамотности, которое определило основные направления и формы взаимодействия сторон в данной области. В утвержденный сторонами указанного соглашения перечень мероприятий на 2017–2021 годы включены мероприятия на уровне дошкольного, общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, а также мероприятия, направленные на развитие мотивации обучающихся и педагогических работников к изучению и преподаванию основ финансовой грамотности.

Омская область ежегодно принимает участие в ряде мероприятий: проекте «Онлайн-уроки финансовой грамотности», Всероссийской олимпиаде по финансовой грамотности, финансовому рынку и защите прав потребителей финансовых услуг, Всероссийской программе «Дни финансовой грамотности в учебных заведениях», в мероприятиях, проводимых Общероссийской общественной организацией потребителей «Союз защиты прав потребителей финансовых услуг», автономной некоммерческой организацией «Национальный центр финансовой грамотности» и прочими организациями. Рядом заинтересованных участников осуществляется информационная поддержка образовательно-просветительских мероприятий в рамках Всероссийских недели финансовой грамотности для детей и молодежи и недели сбережений для людей старшего поколения. Комплекс мероприятий в сфере защиты потребителей финансовых услуг реализует Управление Роспотребнадзора по Омской области. Информационно-просветительские мероприятия в сфере финансовой грамотности по вопросам пенсионного обеспечения регулярно реализует Омское отделение Пенсионного фонда РФ.

Отделением «Омск» в 2017–2020 годах проведено более 700 очных мероприятий в сфере финансового просвещения для различных целевых групп населения и субъектов МСП.

За четыре года в организациях общего, среднего профессионального и высшего образования проведено более 300 очных мероприятий для более 12 тысяч школьников и студентов. Онлайн-уроки финансовой грамотности прослушали более 180 тысяч учащихся. В детских лагерях отдыха и при-

школьных детских лагерях проведено более 90 мероприятий, участие в которых приняли более 8,5 тысячи детей. Свыше 20 мероприятий для более 3 тысяч школьников в детских лагерях проведено с участием волонтеров финансового просвещения Российского движения школьников и Омского областного школьного трудового отряда. Более 350 педагогических работников школьного и дошкольного образования обучены основам финансовой грамотности в Институте развития образования Омской области.

Более 1 тысячи детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, приемных родителей приняли участие в 39 мероприятиях по финансовой грамотности. Для более 4,8 тысячи человек трудоспособного и пенсионного возраста проведено более 150 мероприятий.

Для субъектов МСП совместно с объединениями предпринимателей проведены более 20 семинаров и лекций, в которых приняли участие более 1,3 тысячи предпринимателей.

В музее Отделения Омск для жителей города Омска в рамках историко-финансового просвещения проведено более 170 экскурсий для более 2,5 тысячи посетителей.

В 2020 году в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой финансовое просвещение в основном проходило в онлайн-формате.

По состоянию на 1 декабря 2020 года онлайн-уроки по финансовой грамотности прослушали более 62 тысяч учащихся из более 400 общеобразовательных, всех 37 профессиональных образовательных организаций, а также 5 организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

По итогам летнего сезона 2020 года Омская область заняла 1 место в России по участию в проекте «ДОЛ-игра». В мероприятиях приняли участие 5140 детей из 133 детских оздоровительных и пришкольных лагерей региона, а также 1 детского дома. Всего образовательные организации провели 256 игр по финансовой грамотности для детей во время школьных каникул.

С октября 2020 года запущен проект Банка России «Финансовая грамотность для старшего возраста (PensionFG)». В онлайн-занятиях по состоянию на 1 декабря 2020 года на базе государственных учреждений Омской области – комплексных центров социального обслуживания населения – приняли участие более 1,3 тысячи человек.

Также Банком России реализуется обучающий проект «Прививаем финансовую культуру» для пожилых граждан, состоящий из 4 уроков. В 2020 году прошли очное обучение 25 пенсионеров. В настоящее время данный проект реализуется в дистанционном формате.

В целях информирования жителей города Омска Отделением Омск в 2020 году реализуется инициатива «Безопасные финансы». В рамках этого проекта при содействии Управления федеральной почтовой связи Омской области (филиала акционерного общества «Почта России») распространены 100 тысяч листовок «Подменные номера» о способах защиты от телефонных и кибермошенников. Совместно с Администрацией города Омска на видеозэкранах города в сентябре-октябре 2020 года демонстрировались видеоролики по финансовой грамотности. В октябре в 588 кабинах лифтов многоквартирных домов были размещены информационные материалы о способах защиты от мошенников.

В целях повышения финансовой и бюджетной грамотности населения Министерство финансов Омской области обеспечивает работу информационного портала «Бюджет для граждан», ежегодно формирует и публикует брошюры «Бюджет для граждан», обеспечивает взаимодействие с Минфином РФ по вопросам реализации на территории региона мероприятий Стратегии, их организационной и информационной поддержки.

В то же время согласно Стратегии необходимо предпринять шаги, направленные на повышение уровня финансовой грамотности населения Омской области. Стратегией рекомендовано обеспечивать организацию взаимодействия участников не только в рамках функционирования различных межведомственных коллегиальных органов, но и посредством принятия специальных региональных программ либо включения вопросов финансовой грамотности в другие региональные программы.

По итогам исследования, опубликованного в 2020 году Аналитическим центром Национального агентства финансовых исследований в рамках проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации», реализуемого Минфином РФ совместно с Всемирным банком (далее – Исследование), Омская область по индексу финансовой грамотности населения отнесена к группе В «Выше среднего». В рамках Исследования индекс финансовой грамотности принимает значения в диапазоне от 1 до 21 балла и рассчитывается как сумма значений трех частных индексов: «Знания», «Навыки», «Установки». По результатам Исследования Омская область по индексу «Знания» (отражает понимание человеком базовых свойств финансовых продуктов (вкладов и займов), инфляции, а также взаимосвязи риска и доходности) вошла в группу «А» («Очень высокий»); по индексу «Навыки» (отражает умение человека принимать взвешенные финансовые решения в повседневной жизни) – в группу «В» («Выше среднего»); по индексу «Ус-

тановки» (отражает ориентацию человека на достижение долгосрочных финансовых целей, понимание необходимости соблюдения разумного баланса трат и сбережений) – в группу «Е» (Низкий).

Согласно результатам мониторинга состояния и развития конкуренции на товарных рынках Омской области, проведенного в 2019 году Министерством экономики Омской области, более половины (51,7 процента) от общего числа опрошенных жителей региона не понимают соотношение «риск – доходность», еще 12,9 процента опрошенных ошибочно определяют данное соотношение. Верный ответ («чем выше риск, тем выше доходность») дали только 35,5 процента опрошенных.

На вопрос о формировании личных сбережений 28,8 процента опрошенных ответили, что откладывают средства для создания финансовой подушки безопасности и считают, что делать это необходимо; 47,7 процента не откладывают средства, так как не имеют такой возможности, но считают, что делать это необходимо; 19,5 процента имеют финансовую возможность формировать сбережения, но не считают необходимым это делать.

Около 60 процентов опрошенных всегда сравнивают условия предоставления финансовых услуг в различных финансовых организациях и ищут для себя более выгодные условия; 29,3 процента опрошенных принципиально рассчитывают только на свои финансовые возможности и 10,5 процента не сравнивают условия предоставления финансовых услуг и получают услугу в ближайшей финансовой организации.

По заказу Министерства образования Омской области бюджетным образовательным учреждением Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» в марте 2020 года проведена диагностическая работа по оценке финансовой грамотности обучающихся 8-х классов, в которой приняли участие 5872 обучающихся из 243 образовательных организаций, что составляет 36 процентов от общего числа образовательных организаций. Анализ результатов диагностики показал потребность в повышении финансовой грамотности обучающихся образовательных организаций Омской области.

Население Омской области сегодня активно осваивает финансовые услуги, а также новые инвестиционные продукты. Это сопровождается ростом финансового мошенничества, в том числе с использованием банковских карт, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», средств мобильной связи и компьютерной техники. Согласно данным Управления Министерства внутренних дел России по Омской области (далее – УМВД России по Омской области) по итогам первого квартала 2020 года зарегист-

рировано 1087 случаев мошенничества и хищений денег, совершаемых с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и мобильной связи. За январь – март 2020 года зарегистрировано 806 фактов «дистанционных мошенничеств», что на 411, или 104,1 процента, больше аналогичного показателя 2019 года. Размер ущерба за первые три месяца 2020 года составил 27,9 млн рублей.

Анализ статистики УМВД России по Омской области говорит о низком уровне финансовой грамотности населения Омской области, о недостаточности знаний отдельными группами населения основных финансовых продуктов, необоснованной доверчивости при выборе финансовых агентов и, следовательно, о необходимости проведения предупредительно-профилактических мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности населения.

Таким образом, проведение мероприятий, нацеленных на формирование ответственного отношения населения к личным финансам, имеет высокую актуальность, и эффективность этой работы зависит от возможности объединения в рамках Программы усилий всех заинтересованных сторон.

Программа позволит скоординировать на долговременной и системной основе усилия заинтересованных сторон по привлечению внимания населения Омской области к вопросам управления личным бюджетом, повышения мотивации в формировании грамотного гражданина, защищенного от различного рода мошеннических действий, способного принимать верные решения при выборе сложных финансовых инструментов, а также внимания субъектов предпринимательской деятельности к уровню предпринимательской культуры, грамотному использованию финансовых инструментов и рациональному поведению на финансовых рынках. Выполнение мероприятий Программы позволит достигнуть цели Программы и решить поставленные задачи.

Библиографический список

1. Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы [Электронный ресурс] / Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2017 года № 2039-р. – 2017. – 87 с. – URL: <http://government.ru/docs>.

2. Региональная программа по повышению финансовой грамотности населения Омской области на 2021 - 2023 годы [Электронный ресурс] / Постановление Правительства Омской области от 24 февраля 2021 года № 58-п. Об утверждении Региональной программы по повышению финансовой грамотности населения Омской области на 2021–2023 годы. – 2021. – 25 с. URL: <https://docs.cntd.ru/document/574633800>.

РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ПРИМЕНЕНИЕМ ФИЛОСОФИИ ИЗВЕСТНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

К. А. Онучина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

Мотивация персонала является одним из ведущих способов повышения производительности труда для развития организации. При планировании стратегических целей не стоит забывать, что именно сотрудники будут их воплощать. Для этого компании необходимо замотивировать своих работников и выстроить четкую систему стимулирования. Для успешного дальнейшего осуществления данных действий оптимально будет начать с ознакомления с иерархией потребностей А. Маслоу (рис. 1) [1].



Рис. 1 Пирамида потребностей А. Маслоу

Эта иерархия может служить отправной точкой для понимания сути человеческой мотивации. Но для этого нужно учесть личные качества работника, принципы, финансовое и социальное положение, которые в совокупности и напрямую будут влиять на его потребности. Иначе говоря, в

первую очередь необходимо учесть и обеспечить основные потребности персонала, т. е. первичные (физиологические и потребность в безопасности), если это ему необходимо. А затем уже найти наиболее успешный и выгодный как для работника, так и для руководителя способ мотивации, позволяющий создать условия для должностного продвижения [2].

В настоящее время имеется немало различных подходов к мотивации персонала. Рассмотрим некоторые из них.

Теория приобретенных потребностей Дэвида Макклелланда (рис. 2) включает в себя власть, успех, вовлеченность. Макклелланд подмечает: «Неважно, насколько сильно развита потребность человека в успехе. Он может никогда не добиться успеха, если у него не будет возможности сделать это, если его организация не предоставит ему достаточную степень инициативы и не вознаградит его за то, что он делает».

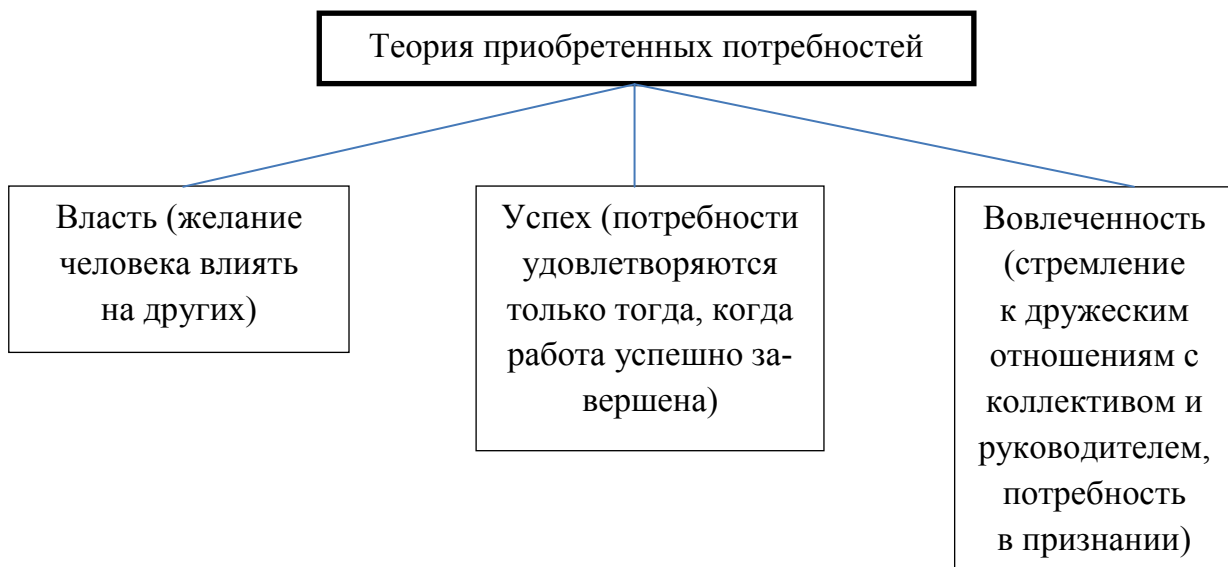


Рис. 2. Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда

Двухфакторная психологическая теория мотивации Фредерика Герцберга, разработанная им в 1959 году, базируется на потребностях человека и основана на анализе факторов, которые влияют на их удовлетворение, а также воздействуют на самого человека в процессе его деятельности. Согласно теории, основания удовлетворенности и неудовлетворенности человека своей деятельностью вызываются определенными факторами:

- 1) гигиеническими (факторы здоровья), которые связаны с окружающей средой, где происходит сама работа;
- 2) мотивирующими (мотиваторы), которые связаны с сущностью самой деятельности и ее характером.

По словам Герцберга, для мотивации можно использовать только второй тип факторов – мотивирующие. Также следует подчеркнуть, что он не относит заработную плату к мотивирующим факторам. Но я бы могла не согласиться с таким мнением, так как считаю, что именно финансовые ресурсы заставляют работника с большей эффективностью выполнять свои функции. Особенно хорошо это наблюдается в тех случаях, когда выбранная специальность не доставляет радости и удовлетворения. В подтверждение своих слов могу привести пример того, как Генри Форд, который придавал денежным средствам огромное значение в стимулировании труда своих сотрудников, снизил длительность рабочего дня и увеличил минимальную заработную плату, превышающую средний заработок на своем предприятии, что способствовало значительному появлению психологического воздействия и вызыванию энтузиазма у рабочих [3]. Можно отметить некую параллель между двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга с пирамидой потребностей А. Маслоу. Гигиенические факторы теории Герцберга соотносятся с низшим уровнем в иерархии потребностей Маслоу, а мотивирующие факторы, в свою очередь, сопоставляются с высшим уровнем потребностей соответственно.

Инновационный подход к мотивации персонала направлен на то, чтобы результаты корпоративной работы зависели не только от индивидуальных результатов, но и от командной работы. Руководители бизнеса должны делать ставку на «тимбилдинг», внедрять программы доверительного тимбилдинга, открывать общение в команде и повышать ее мотивацию. В качестве примера можно привести выступление президента, председателя правления Сбербанка Германа Грефа с мотивационной речью перед своей командой. В качестве примера апофеоза командного духа он показал видео, на котором новозеландская команда по регби исполняет ритуальный танец маори перед решающим матчем. Далее Герман прокомментировал это таким образом: «Их непоколебимая вера в свою победу и единство вызвали страх у их соперников». Очевидно, президент Сбербанка не настаивал на том, чтобы его сотрудники делали что-то подобное до начала рабочего дня. Главной же целью стало взять кое-что на заметку – например, чувство единства [4].

Делегирование полномочий – особенно многообещающий подход к мотивации, особенно с момента зарождения информационной экономики. Суть этого подхода: иметь больше автономии в достижении целей организации, не ограничивая тем самым и персонал, благодаря чему работник получит свободу, необходимую для удовлетворения от работы.

Необходимо также упомянуть новаторский подход к мотивации через аттестацию персонала. Главная цель такого подхода – проанализировать соответ-

ствие предлагаемой работы цели каждого сотрудника. По результатам аттестации можно определить уровень заработной платы, выплачиваемых премий, необходимость повышения квалификации сотрудника и план развития [5].

В качестве примера идеальной мотивационной структуры можно использовать компанию Toyota, которая занимается выпуском и производством машин. Их автомобили считаются одной из самых дорогих марок. Именно благодаря своим замечательным сотрудникам компания получает высокое признание и авторитет и, конечно же, доход. Основы их мотивационной культуры представлены в таблице [6].

Основы мотивационной культуры компании Toyota

| Основные методы | Обозначение |
|------------------|---|
| Кайдзен | Метод улучшения операционных процессов, инновации, внедренные в производство технологий |
| Вызов | Toyota постоянно строит планы на будущее, и если это может принести неприятности, они начинают искать способы их решения |
| Генти Генбуцу | Решение проблем в точке их возникновения. Компания никогда не откладывает возникающие вопросы, а пытается найти на них ответы, чтобы в будущем это не привело к финансовым, производственным и политическим проблемам |
| Командная работа | Играет важную роль в социальной среде. Способствует личному и профессиональному развитию |
| Уважение | Одно из главных звеньев в работе с людьми. В силу этого в команде вырабатывается сильный характер и ответственность, строятся доверительные отношения |

Рассмотрев философию Toyota, можно предположить, что их система мотивации близка к идеалу. Это можно объяснить следующими положениями: для Toyota важной ценностью являются их сотрудники; у них нет разделения между руководителями и подчиненными; они создают комфортные условия труда. Для работы имеет большое значение, чтобы в рабочей зоне была хорошая освещенность, комфортная температура и чистота на рабочем месте (на примере системы 5s). В случае ухудшения здоровья предоставляются бесплатные лекарственные средства и медицинская помощь.

Проанализировав все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что универсального метода мотивации персонала в настоящее время не существует. Стоит отметить, что можно использовать несколько подходов параллельно, что в дальнейшем позволит организации с большей эффективностью решать насущные проблемы и достигать свои индивидуальные цели с помощью своих сотрудников, учитывая свою среду существования. Но для этого необходимо разработать свою уникальную систему мотивации персонала

Библиографический список

1. Маргачев Н. И., Семина Л. А. Особенности мотивации персонала // Инновационная наука. – 2017. – № 04-1. – С. 133–136.
2. Коттон Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом : 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Дэвид Коттон ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – М. : Лаб. знаний, 2018. – 320 с.
3. Добрынина К. Г., Бородина И. П. Эффективные методы мотивации персонала // Таврический научный обозреватель. – 2015. – № 4-1. – С. 21–24.
4. Как известные руководители мотивируют своих сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <http://bgoal.ru/blog/articles/kak-izvestnye-rukovoditeli-motiviruyut-svoih-sotrudnikov>.
5. Крюкова А. А., Гизатулина М. Ф. Инновационные подходы к мотивации персонала // Карельский научный журнал. – 2017. – Т. 6. – № 2 (19). – С. 67–68.
6. Лайкер Д. К. Корпоративная культура Toyota : уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус ; сокр. пер. с англ.: М. Самсонова. – 2-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 353 с.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATURA SIBERICA

А. М. Панушкина,

Омский государственный университет путей сообщения

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. Р. Беляева

Инновационное решение – это формирование ранее неизвестного подхода или продукта, позволяющего улучшить образ жизни человека. Такие прорывы помогают сделать повседневную жизнь проще и интереснее, производственные процессы технологичнее [1]. Большинство считает открытие Д. И. Менделеева абсолютной случайностью. Приснившаяся периодическая система не могла быть случайностью. Д. И. Менделеев опирался на труды предшественников, на их открытия.

Пока человек ищет новейшие идеи, воплощает их в жизнь, проходит все стадии производства, он безусловно занимается инновационной деятельностью, но состоится инновация лишь тогда, когда появится спрос на созданный продукт.

Актуальность темы обоснована тем, что с течением времени инновации распространились на все сферы жизни человека, что способствовало их внедрению не только в крупные предприятия, но также и в малый бизнес. Чтобы сохранить конкурентоспособность, первоначально компаниям сле-

дует оценить свой инновационный потенциал, готовность внедрения нового продукта или услуги или совершенствования старого.

Чем больше человек вникает в инновации и инновационные процессы, тем эффективнее будут его идеи и их воплощение. Важно отличать инновации от новшеств, в первом случае идея будет полностью оригинальной, на выходе получается продукт, ранее не существовавший. Во втором случае выходит продукт с некоторыми техническими или внешними изменениями, не значительно влияющими на его параметры, стоимость, свойства и оставляющие неизменным конструктивное исполнение.

Общество развивается вместе с инновациями, появление трендов в деятельности человека значительно изменило некоторые сферы его жизни, как бизнес, производство образование и так далее. В настоящее время человек берет такие трендовые направления, как:

- ЗОЖ (здоровый образ жизни);
- экопотребление;
- безопасное потребление;
- развитие вегетарианства, сыроедения и т. п.;
- распространение продуктов растительного состава;
- уход за собой как одно из приоритетных направлений.

Переход к трендам, описанным выше, изобилие продуктов и услуг, а также смена ценностей приводит человечество к инновационным решениям, которые все больше охватывают рыночную сферу.

Таким примером захвата рынка может служить натуральная косметика, высокий спрос на которую появился еще в 90-х годах прошлого столетия. Изначально была представлена зарубежная косметика аптечного происхождения. Индустрия красоты стала развиваться в эпоху кино, рекламы, расцвета моды и модельных показов, что стало большим рывком для популяризации натуральной косметики, она стала востребованной не только звездами, актрисами и моделями, но и в повседневной жизни, обычными девушками.

Появились интернет-магазины, которые не только увеличили ассортимент, но и ускорили распространение данного направления.

Появление трендов на здоровый образ жизни, рациональное использование природных ресурсов повысили спрос на натуральную косметику, сильно изменив потребности и желание человека.

Таким образом, мода на органическую косметику в России является следствием глобального тренда экологичности жизнедеятельности, а стало быть, в перспективе следующих пяти лет, по аналогии со сценариями развития рынков западных стран, потребление будет демонстрировать еще бо-

лее впечатляющие темпы роста. Данная тенденции в значительной степени изменит российский beauty-рынок и заставит его участников переформатировать бизнес-модели и стратегии развития [2].

В связи с ситуацией ухода многих иностранных брендов с рынка, русским предпринимателям предоставляется хорошая возможность для развития своих компаний. Чтобы получать максимальную прибыль, бренд должен тратить часть средств на развитие НИОКР. Ведя инновационную деятельность на предприятии, компания может создать не только новый прибыльный продукт, но и сократить издержки посредством внедрения различных инновационных процессов управления на предприятии.

Анализ работы компании Natura Siberica позволяет выделить основные инновационные решения: экофермы и wildharvesting – сбор дикорастущих трав для продукции;

На экофермах воспроизводят около 25 видов растений, но за сезон можно собрать урожай в 17 видов, так как земле нужен отдых. Процесс производства состоит из нескольких стадий. Выращивают растения экологичным способом, который подробно описан в особенностях экоферм; далее из урожая делают экстракты, которые как раз и станут компонентами кремов и шампуней. Экстрактор работает по принципу огромного заварочного чайника: в него закладывают собранные травы, заливают горячей водой и подают избыточное давление. Готовый экстракт консервируют в основном бензойной кислотой – веществом, идентичным тому, что есть в ягодах брусники. Часть собранных растений сушат, чтобы получить из них экстракты позже. Под это оборудован отдельный ангар, защищенный от солнечных лучей – урожаю они вредят. Пол там деревянный, чтобы травы лучше просыхали. Экстракты хранят в смежном помещении. На каждой бочке этикетка – не только название растения и концентрация, но и даты сбора и экстракции.

Особенности процесса производства:

- требования к участку: на нем в течение трех лет не должна вестись хозяйственная деятельность, а в почве отсутствуют вредные вещества. Стандарты бренд соблюдает жестко: два малейших нарушения грозят лишением органической сертификации на три года;

- растения выращиваются из чистых семян без генных модификаций и не подвергаются обработке стимуляторами роста, пестицидами и гербицидами, а удобрения – только натуральные.

- на ферме Natura Siberica используют в основном компост из «лишних» частей урожая или сорняков. Их, кстати, пропалывают вручную;

- органическая ферма не должна вредить природе, следовательно, поддержка биоразнообразия очень важна. Она осуществляется посредством высадки деревьев и установки «отелей для насекомых». Это конструкции с ячейками, заполненными разным субстратом – сеном, древесиной, корой: там могут поселиться разные виды жуков и пчел.

Wildharvesting – это сбор дикорастущих таежных растений. Особенности процесса сбора трав:

- в богатой по видовому составу тайге собирают 51 вид растений;
- ключевой момент – для дикорастущего сбора Natura Siberica привлекает только представителей местных народов. Это задумано не только чтобы поддержать локальную культуру и обеспечить этичные условия труда, но и потому, что коренные хакасы лучше приспособлены к долгому нахождению в тайге и знают, как правильно обращаться с растениями и не навредить окружающей среде;

- для дикорастущего сбора не применяют специальной техники, растения собирают руками или срезают небольшим серпом или секатором, чтобы не повреждать окружающие стебли.

Особенности процесса производства:

- участок для сбора строго сертифицируется – учитывается состав почвы, история земли и геоботаническая характеристика;
- сбор жестко регламентирован планом – нужно заранее указывать, какие виды и в каком объеме будут собраны;
- в дикой природе нельзя собирать редкие виды, а для разрешенных есть лимиты: на одном и том же месте какие-то растения можно собирать только раз в три-пять лет, чтобы не подорвать популяцию.

Таким образом, можно выделить минусы приведенных инноваций и проблемы в управлении ими.

Во-первых, при изучении экофермы, безусловно, становится ясно, что продукт, полученный данным путем, будет цениться у потребителя, но за этим кроется много издержек. Это оплата труда людям, производящим весь технологический процесс, специальное оборудование, предназначенное для сбора, хранения и транспортировки трав. За этим также стоит так называемый замкнутый экологический круг. Почвы, на которых происходит постоянный сбор и применяется биоудобрение, могут истощить ресурсы. В результате чего происходит спад плодородия, влекущий за собой снижение производства. В таком случае предприниматель, пытающийся максимизировать прибыль, идет на крайние меры – химическое удобрение. На этом этапе разрушается замкнутый круг [3].

Во-вторых, говоря о дикорастущем сборе, можно отметить несколько недостатков. А именно технологию сбора. Изначально трудно получить сертификацию на сбор трав, появляется необходимость предупреждать определенные органы власти о виде и количестве собранных трав. Также травы могут собирать люди знающие и осведомленные в этой области, обычно это местное население. Например, в Хакасии этим занимается в основном местный народ, который устойчив к долгому нахождению в таежных лесах. Нельзя собирать травы, занесенные в Красную книгу, по незнанию человек может навредить окружающей среде. Нельзя собирать травы в большом количестве, это нарушит экосистему. В принципе сбор трав – это долгий и затратный процесс.

В рамках рекомендаций по совершенствованию управления инновациями в компании Natura Siberica, можно предложить следующие мероприятия: в области экоферм можно усовершенствовать управление ресурсами и финансовыми возможностями компании. Для этого предлагается осуществить идею экотуризма, так как все фермы компании Natura Siberica находятся в достаточно живописных, окруженных дикой природой местах, спрос на данное предложение будет высок.

Суть экотуризма на экоферме будет заключаться в том, что человек платит за тур, в стоимость которого входит проживание, питание и экскурсия по самой экоферме. Это позволит покрыть некоторые издержки компании. Выгода компании – социальная маркетинговая политика, а также получение прибыли с экотуризма.

Проживание планируется в отдельно отстроенном здании, в ближайшем поселении от экофермы, клиенту экотуризма предоставляется трансфер до фермы и обратно и входящая в стоимость тура экскурсия по самой экоферме. Перспектива компании будет заключаться в том, что в будущем обзрении, при грамотной маркетинговой кампании, связанной с данным туром, компания сможет снизить издержки на рекламу, а также получить прибыль. Концепция экскурсии по экоферме будет заключаться в помощи по сбору растений, а также близком знакомстве с компанией. Потребуется место отдыха на самой экоферме, столовая и медпункт.

Данное предложение преследует не только экономическую выгоду, но и социальное воздействие на общество, с таким видом туризма каждый сможет попробовать быть ближе к природе, что позволит сформировать у населения экологическое сознание. Нужно учитывать, что направление экологизации общества особо популярно у более молодого населения, потребуется выстроить рекламу, нацеленную в основном на людей в возрасте от 18 до 40 лет.

Вторым направлением модернизации управления инновационными процессами является сбор дикорастущих растений – wildharvesting. Основная проблема данного направления – технология сбора. Травы может собирать в большинстве только местное население, так как они более устойчивы к условиям нахождения в тайге, например, большое количество комаров в летнее время. Также дикорастущие травы нельзя собирать слишком часто – это может нарушить биоразнообразие окружающей среды. Чтобы продолжить развиваться в данном направлении, компании потребуется улучшить надзор за биоразнообразием территорий, где проходят сборы трав. Это поможет решить высадка деревьев и построение так называемых «отелей для насекомых». Последнее представляет собой конструкцию различной формы для привлечения насекомых и их зимовки. Также данное направление возможно объединить с экотуризмом. Это будет представлять собой платную экскурсию в тайгу, помимо этого человек помогает собирать травы, что поможет снизить издержки на постоянных работников.

Так как Natura Siberica является крупной коммерческой организацией, то в большинстве случаев грантов и поддержки со стороны государства не предусмотрено. Поэтому разработка данных проектов планируется с помощью кредита коммерческого банка с наиболее выгодными условиями.

Таким образом, планируется постройка мини-отеля на территории одной из экоферм, полевой столовой и медпункта. Окупаемость части потраченных средств планируется за счет приобретения туров, а также экскурсий на места сбора дикорастущих трав. Данная маркетинговая политика в развитии социальной составляющей компании позволит поднять прибыль, а также снизить часть издержек. Учитывая состояние иностранных брендов на рынке России, можно с уверенностью предположить, что данный проект окупится и в кратчайшие сроки.

Библиографический список

1. Алексеев А. А. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. А. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2019. – 259 с.
2. Органическая косметика: быть «зеленым» значит быть в тренде [Электронный ресурс]. – URL: <https://marketing.rbc.ru/articles/12757/>
3. Экофермы как направление бизнеса и туризма [Электронный ресурс]. – URL: <https://bezotxodov.ru/jekologija/ekoferma#i-3>.

БАНКОВСКИЕ ВИДЫ ЦЕННЫХ БУМАГ

Г. Я. Погребня,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. Е. Алексеев

Актуальность выбранной темы основывается на особой роли оборота ценных бумаг в развитии хозяйственных отношений и экономики страны в целом. Правовая регламентация оборота ценных бумаг, соответствующая общемировым подходу и уровню способна оказать значительное влияние на активизацию различных отраслей экономики. Вместе с тем, кроме профессиональных участников рынка ценных бумаг, участниками их оборота все чаще становятся физические лица, защита прав и интересов которых является наиболее острой.

В качестве основных ценных бумаг выступают акции, облигации, казначейские обязательства государства (ноты, векселя, депозитные сертификаты и др.), являющиеся правами на имущество, денежные средства, продукцию, землю и другие первичные ресурсы.

Акция – эмиссионная ценная бумага, закрепляющая права ее держателя (акционера) на получение части прибыли акционерного общества в виде дивидендов, на участие в управлении и на часть имущества, остающегося после его ликвидации. Облигация – это долговое обязательство, в соответствии с которым эмитент гарантирует инвестору выплату определенной суммы по истечении определенного срока и выплату ежегодного дохода в виде фиксированного или плавающего процента. Вексель – письменное договорное обязательство, составленное в установленной законом форме и дающее его владельцу безусловное право требовать по наступлению конца срока с лица, выдавшего обязательство, уплаты оговоренной в нем денежной суммы. Депозитный сертификат – письменное свидетельство кредитных учреждений о депонировании денежных средств, удостоверяющее право вкладчика на получение депозита. Производные ценные бумаги – ценные бумаги, удостоверяющие право владельца на покупку или продажу основных ценных бумаг. К числу таких бумаг можно отнести опционы, финансовые фьючерсы. Опцион – это двусторонний договор о передаче прав на покупку или продажу определенного базисного актива по определенной цене на определенную будущую дату. Финансовый фьючерс – контракт, по которому инвестор, заключающий его, берет на себя обязательство по истечении определенного срока продать своему контрагенту (или купить у него) определенное количество биржевого товара (или финансовых инструмен-

тов) по обусловленной цене. Если владелец опциона может отказаться от реализации своего права, потеряв при этом денежную премию, которую он выплатил контрагенту, то фьючерсная сделка является обязательной для последующего исполнения.

Особенность всех видов ценных бумаг – возможность их широкого обращения, что достигается за счет упрощенного порядка передачи прав по ценной бумаге. Права, удостоверенные ценной бумагой на предъявителя, передаются путем вручения ценной бумаги новому владельцу. Предъявительские ценные бумаги обладают наибольшей оборотоспособностью. Более сложный порядок передачи именных ценных бумаг, которые можно переуступить только в обычном гражданско-правовом порядке, установленном для уступки требования, т. е. путем заключения сделки между новым и предыдущим владельцами ценной бумаги. Права по ордерной ценной бумаге передаются с помощью передаточной надписи – индоссамента. Передаточная надпись на ценной бумаге означает, что все права, удостоверенные ценной бумагой, принадлежащие лицу, учинившему надпись, – индоссанту, переходят субъекту, которому передаются права по ценной бумаге.

Ценные бумаги государства имеют, как правило, два очень крупных преимущества перед любыми другими ценными бумагами и активами. Во-первых, это самый высокий относительный уровень надежности для вложенных средств и соответственно минимальный риск потери основного капитала и доходов по нему. Во-вторых, наиболее льготное налогообложение по сравнению с другими ценными бумагами или направлениями вложений капитала. Часто на ГЦБ отсутствуют налоги на операции с ними и на получаемые доходы.

Ценные бумаги обладают такими же свойствами, что и деньги – обращаемостью и ликвидностью. Они доступны для гражданского оборота. Это означает, что физические и юридические лица могут заключать сделки с ценными бумагами. Участниками таких сделок являются эмитент и держатель. Эмитент – это лицо, выпустившее ценную бумагу. Эмитентами могут быть только юридические лица и государство, а держателями физические лица, юридические лица и государство. Обязательным условием реализации эмитентом закрепленных в ценной бумаге имущественных прав является ее предъявление держателем.

Ценные бумаги в РФ должны пройти обязательную регистрацию в специальном реестре, иначе они считаются недействительными. Недействительными являются и ценные бумаги, не имеющие обязательных реквизитов (принадлежность, срок, номинал, адреса, номера, печати и т. д.).

В заключение отметим, что ценная бумага – это документ, удостоверяющий имущественные права, осуществление или передача которых возможны только при предъявлении этого документа.

Таким образом, ценная бумага, во-первых, документ представляющий собой определенное имущественное право. В нем содержится информация о субъекте этого права и об обязанном лице. Во-вторых, речь идет именно о документе, то есть официальной записи, выполненной на бумажном носителе и имеющей строго определенную форму и обязательные реквизиты. Отсутствие хотя бы одного из реквизитов или нарушение указанной формы влечет ничтожность бумаги. В третьих, этот документ неразрывно связан с воплощенным в нем имущественным правом, ибо реализовать это право или передать его другому лицу можно только путем соответствующего использования самого этого документа.

Подводя итог, нужно подчеркнуть, что рынок ценных бумаг не является чем-то постоянным, он все время находится в движении, в развитии, заимствуя и порождая новые формы и виды ценных бумаг.

Библиографический список

1. Михайленко М. Н. Рынок ценных бумаг : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Н. Михайленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 326 с.
2. Алехин Б. И. Рынок ценных бумаг : учебник и практикум для академического бакалавриата / Б. И. Алехин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2019. – 497 с.
3. Ошуркова Т. Г. Ценные бумаги 2020 [Электронный ресурс]. – URL: <https://center-yf.ru/data/economy/cennye-bumagi-2020>.
4. Ценные бумаги: определение, виды, функции, классификация в 2020 [Электронный ресурс]. – URL: <https://coinpost.ru/p/tsennye-bumagi - 2020>
5. Ошуркова Т. Г. Ценные бумаги в 2020-2021 году [Электронный ресурс]. – URL: <https://center-yf.ru/data/economy/tsennye-bumagi-v-2020-2021-godu.php>.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА ЛОГИСТИКИ В УПРАВЛЕНИИ

А. В. Поздеев,
Омский государственный университет путей сообщения
Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. Р. Беляева

В управлении проектами используют различные методы. Нами исследован метод управления логистической структурой, содержащий опре-

деленную связь с поставленной задачей. А также определен выбор наиболее эффективных принципов данного метода.

Основной целью управления проектами является полное удовлетворение соответствующих заинтересованных сторон, предусматривающее действия руководства предприятия по определению процессов и ресурсов и достижению результатов проекта.

Для определения качества работы и самой логистической структуры и эффективности ее использования необходимо применить оценочные критерии. Как правило, это: надежность поставки; полное время от получения заказа до поставки партии товаров; гибкость поставки; наличие запасов на складе поставщика; возможность предоставления кредитов; затратные показатели; трудовые затраты, а также ряд других.

Применяемый метод оценки эффективности логистических процессов содержит в себе показатели затрагиваемых временных ресурсов. Стандартные способы анализа показателей экономической эффективности и результативности применения средств труда, используемого для производства, в случае применения метода логистики становятся недостаточно пригодными, поскольку данные показатели были сформированы для определения затрат в стоимостную оценку потраченных средств на производство или реализацию определенной продукции. Приоритетом применения стандартных способов анализа являлись финансовые показатели. Использование анализа применяемой логистической системы управления (ЛСУ) соответственно отображает перемещение вещественных показателей по структуре производства. К вещественным показателям в данном случае следует отнести сырье, материалы, энергоресурсы, незавершенное производство и т. д. В конечном итоге это результат отдачи непрерывных действий, проходящих в последовательности поставок.

Применение методов логистики в стандартном понимании означает применение ресурсов с минимальными затратами в определенном месте, с правильно подобранным затраченным временем. Информация по определению нескольких целей в логистическом управлении сводится к рекомендациям по совершенствованию и производительности управления ресурсами определенных ЛСУ, первым делом на сокращение издержек и создание плана сокращения личных затрат. Разумеется, применение данного метода и использование подобных показателей помогли основать результативные противозатратные способы, применимые на уровне некоторых компаний, но упор исключительно на экономические критерии стал непродуктивным в XXI веке для создания наукоемкой продукции, в которой ключе-

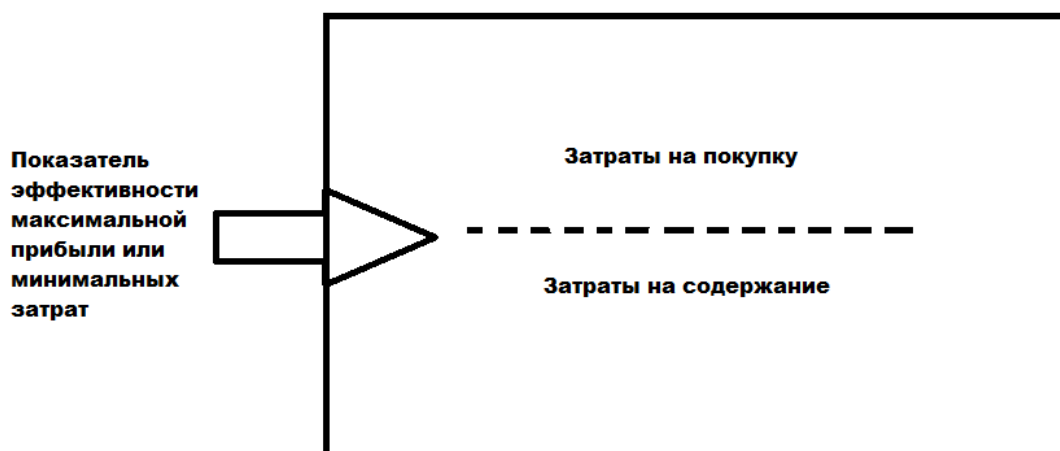
вым критерием по конкурентоспособному преимуществу выступает уровень обслуживания клиентов.

В общепринятой ЛСУ создается большое количество возможностей организации логистических последовательностей, predetermined комплектом. Это создает противоречивый вопрос предпочтения оптимального выбора совокупности доставок: во-первых, следует определить договоренность по временно-финансовому показателю во взглядах поставщиком или потребителем, во-вторых, здесь начинает действовать стандартное расхождение уровня сервиса и величины расходов.

Наиболее часто в услугах изготовления и осуществления высоконаучной продукции попадают случаи, в которых исполнитель трудоемкого оборудования соглашается на усиление корпоративных потерь в пользу увеличения расходов на предоставляемое качество услуг после продажи товара – популярность верного и лучшего продавца или подрядчика товара имеет высокую ценность. В случае если увеличится прибыль от будущих торгов и расхождение заработанных средств и полученных затрат будет выше, чем в прошлом временном промежутке, то данная вариация совокупности поставок не будет подходящей с соображения сокращения ежеминутных трат, но при этом такой вариант может оказаться преимущественным в будущих планах.

Данный фактор обуславливается трансформацией самого восприятия познания ценности непростого инженерного объекта.

Систематизация инструментов качества логистических процессов позволила определить направление его использования для повышения результативности логистического процесса.



Показатель эффективности прибыли или минимальных затрат

Установка ориентира по определению новых методов сокращения целостности цены предмета поменялась: не отвергая методов сокращения личных затрат, сейчас его относят к изменению совокупности потерь.

Таким образом, к экономическим критериям оценки эффективности логистической структуры справедливо можно отнести затраты, содержащиеся и классифицируемые по основным экономическим элементам.

Библиографический список

1. Автоматизированные информационные технологии в экономике : учебник / Под ред. Г. А. Титоренко. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 400 с.
2. Каблашова И. В., Саликов Ю. А. Исследование организационных резервов обеспечения и улучшения качества процессов // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 4 (32). – С. 28–40.
3. Государственное регулирование на транспорте / Под ред. проф. А. И. Телегина. – Н. Новгород, 2001. – 275 с.
4. Сутулина Ю. В., Тибогарова С. Е. Влияние принципов всеобщего управления качеством на развитие логистических систем // Актуальные проблемы науки и техники глазами молодых ученых : материалы междунар. науч.-практ. конф. – 2016. – С. 822–826.
5. Володина Н. Л. Методы обеспечения качества в логистике // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – №7 (17). – С. 48–54.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Р. Р. Родькина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Г. Демьянов

Потребность в защите от внешних воздействий и радикальных внутренних изменений, другими словами, потребность в безопасности является главной, фундаментальной потребностью как в жизни отдельного человека, семьи, так и различных объединений людей, в том числе общества и государства.

В условиях становления рыночной экономики сфера безопасного существования сузилась настолько, что постоянное и повсеместное недовольство этой потребностью отрицательно отражается на развитии и функционировании отдельных граждан, семей, организаций, государства и общества вместе, усугубляя кризисное состояние всех сфер его жизни.

Сегодня актуальны проблемы, непосредственно связанные с угрозами безопасности Российской Федерации. Экономическая безопасность – это

главный элемент национальной безопасности любой страны. В настоящее время объектом экономической безопасности является экономика всех уровней с ее целями стабильности, неуязвимости, баланса очевидных выгод и определенного ущерба, наносимого процессом «втягивания» в международные рыночные отношения и экономические отношения.

На сегодняшний день в условиях глобальной экономической и политической нестабильности для всего населения на Земле колоссальное значение имеют такие понятия, как «безопасность», «защита данных». И сейчас эти понятия приобрели свою актуальность для субъектов всех уровней – начиная с безопасности и защищенности отдельного гражданина любого государства (личная безопасность, неприкосновенность частной жизни, социальная защищенность, безопасность жилья, имущества и т. д.), заканчивая национальной безопасностью всего государства.

В данной статье центральным понятием становится «безопасность». Так что же такое безопасность? Так, согласно Толковому словарю С. И. Ожегова, слово «безопасность» трактуется как «положение, при котором не угрожает опасность кому-, чему-нибудь», а В. И. Даль определяет безопасность как «отсутствие опасности, сохранность, надежность». В ФЗ РФ «О безопасности» (1992 г.) декларируется: «Безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз». Но несмотря на то, что на первый взгляд это понятие выглядит весьма ясным и лаконичным, оно имеет достаточно широкий диапазон значений.

Экономической основой национальной безопасности нашей страны является экономическая безопасность, представляющая собой состояние полной защищенности экономических интересов страны от различных видов угроз.

Смысл понятия «экономическая безопасность» разносторонне определяется в научных трудах и литературе, но стоит понимать, что оно считается базисным в современной теории государства. Так, согласно Указу Президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», экономическая безопасность – это состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации.

Академик Л. И. Абалкин определяет экономическую безопасность как «совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и совершенствованию» [1].

Е. А. Олейников определяет экономическую безопасность страны как защищенность экономических отношений, определяющих прогрессивное развитие экономического потенциала страны и обеспечивающих повышение уровня благосостояния всех членов общества, его отдельных социальных групп и формирующих основы обороноспособности страны от опасностей и угроз. Экономическая безопасность характеризуется возможностью народного хозяйства России и ее регионов обеспечить стабильное поступательное развитие и соответствующую защиту экономическими методами как интересов отдельного человека, так и субъектов Федерации и России в целом [2].

На наш взгляд, экономическая безопасность государства – это в первую очередь стабильное состояние экономической системы страны, не зависящее от внешних факторов, потому что именно они показывают, насколько экономика государства независима от политических, экономических, природных и техногенных факторов. Относительно последнего можно привести пример распада СССР, в котором авария на Чернобыльской АЭС и затраты на ликвидацию этой аварии сыграли важную роль. Это понятие широкое, которое включает в себя множество составляющих, и имеет сложную внутреннюю структуру. Экономическая безопасность – это прежде всего основа национальной безопасности страны. Тем не менее экономическую безопасность следует рассматривать как важнейшую характеристику экономической системы, определяющую способность реализовать национальные и государственные интересы региона, обеспечить достойные условия жизни его населения, предотвратить или смягчить возникающие угрозы.

Если говорить об экономической безопасности отдельного региона Российской Федерации, то стоит отметить, что ее принято рассматривать как совокупность текущего состояния, условий и факторов, характеризующих стабильность и этапы развития региональной экономики, определенной независимости и интеграции с экономикой страны.

Российские регионы имеют особую специфику. Каждый из них характеризуется сложной многоуровневой структурой с внутренней динамикой. Регионы – важнейший элемент национальной экономики. Российская Федерация отличается своим географическим положением, природно-климатическими условиями, демографической ситуацией и потенциалом развития. Региональная экономическая безопасность в наибольшей степени зависит от социально-экономического потенциала, размер и структура которого определяют конкурентоспособность товаров и услуг, производимых в регионе, место региона в территориальном разделении труда, а также способствуют комплексному социально-экономическому развитию региона. При

этом экономическая безопасность каждого региона и всех регионов России в совокупности призвана обеспечить безопасность страны в целом, то есть экономическая безопасность региона является неотъемлемой частью экономической безопасности государства. Это связано с тем, что регион, являясь целостным социально-экономическим субъектом, в то же время является частью единой социально-экономической системы государства. В связи с этим в ряде случаев кризисная ситуация в регионе может угрожать экономической безопасности России в целом. Это во многом объясняет, что поддержание баланса региональных и национальных интересов является очень важным аспектом государственной экономической политики.

Ряд ученых определяют экономическую безопасность региона как способность субъекта Федерации противостоять кризисным явлениям, обусловленным воздействием внешних и внутренних факторов на научно-производственный и ресурсный потенциал и их структуру, сферу обращения и институциональную инфраструктуру, социальную сферу, уровень и качество жизни населения. По мнению профессора И. Я. Богданова, понятие «экономическая безопасность региона» является частным случаем в общей трактовке категории экономической безопасности, в наибольшей степени оно связано с оценкой способности механизмов государственной власти противостоять угрозам национальным интересам на региональном уровне [3].

Региональная (локальная) экономическая безопасность – это совокупность настоящего состояния условий и факторов, характеризующих стабильность, устойчивость развития экономической территории, определенную независимость и взаимодействие с экономикой страны [4].

Большое и важное значение имеет проблема классификации внутренних и внешних угроз экономической безопасности. Таким образом, основными внутренними угрозами развитию региона являются: глубокое социальное расслоение населения; низкие темпы промышленного и сельскохозяйственного развития; нецелевое использование бюджетных средств; высокий рост безработицы; культ бюджетной зависимости; ошибки в формировании региональной экономической политики. А внешними угрозами являются: вызовы глобализации; проникновение международного терроризма; контрабанда и поставки; нелегальная миграция; «грязные» внешние инвестиции и другие.

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации определены главные стратегические риски и угрозы национальной безопасности в экономической сфере на долгосрочную перспективу [5]:

– сохранение экспортно-сырьевой модели развития национальной экономики;

- снижение конкурентоспособности и высокая зависимость ее важнейших сфер от внешнеэкономической конъюнктуры;
- ухудшение состояния сырьевой базы промышленности и энергетики;
- неравномерное развитие регионов;
- потеря контроля над национальными ресурсами;
- прогрессирующая трудонедостаточность;
- низкая устойчивость и защищенность национальной финансовой системы,
- сохранение условий для коррупции и криминализации хозяйственно-финансовых отношений, а также незаконной миграции.

Основными характеристиками, определяющими экономическую безопасность региона, являются:

- уровень предпринимательской активности;
- сбалансированность распределения доходов;
- повышение профессионального, образовательного и культурного уровня населения;
- стимулирование процесса привлечения инвестиций;
- поддержка и развитие инновационной деятельности [6].

Сейчас, в нашем современном мире, актуальность проблемы экономической безопасности страны и ее отдельных регионов стремительно возрастает. В условиях экономической нестабильности выявляется ряд факторов, оказывающих ограничительное воздействие на социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации и тем самым обуславливающих необходимость разработки мер, направленных на укрепление экономической безопасности страны и ее внутренних территорий. Основным фактором, влияющим на экономическую ситуацию, является сама безопасность регионов, их конкурентоспособность. Конкурентоспособность национальной экономики и региона индуктивно связана с уровнем конкурентоспособности промышленных предприятий и зависит от уровня их инновационного развития.

Для повышения конкурентоспособности промышленных предприятий необходимо учитывать внешние и внутренние факторы и распознавать в них возможности и угрозы, оценивать потенциал и выявлять резервы поступательного развития.

Библиографический список

1. Стратегический ответ России на вызовы нового века : Монография / Абалкин Л. И., Погосов И. А., Гловацкая Н. Г. и др.; Под общ. ред. Л. И. Абалкина; Рос. акад наук. Ин-т экономики. – М. : Экзамен, 2004. – 605 с.

2. Экономическая и национальная безопасность : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Национальная экономика» и др. эконом. специальностям / Е. А. Олейников и др. ; под ред. Е. А. Олейникова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – М. : Экзамен, 2005. – 766 с.

3. Богданов И. Я. Экономическая безопасность России: теория и практика / И. Я. Богданов; Рос. акад. наук. Ин-т соц.-полит. исслед. – М., 2001. – 351 с.

4. Ульмясбаева А. О. Региональная экономическая безопасность : учебно-практическое пособие. – Ульяновск : Зебра, 2017. – 59 с.

5. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401325792/?ysclid=l8mxgyiw3c838093742>.

6. Калинина Н. М. Экономическая безопасность региона: сущность, угрозы и меры обеспечения // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2010. – № 10. – С. 17–23.

МИГРАЦИЯ И ЭМИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РФ

Р. Р. Родькина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент С. М. Ильченко

Введение. Слова «миграция» и «мигранты» в последние годы очень часто используются как в различных средствах массовой информации, так и в разговорах обычных людей. Понятие «миграция» происходит от латинского migration (migro – перехожу, переселяюсь) и означает перемещение, переселение. Миграция населения обычно связана со сменой места жительства [1]. Делится на:

- безвозвратная (смена постоянного места жительства);
- временная (переезд на определенный период времени);
- сезонная (переезд на определенное время года).

Также выделяют внешнюю (эмиграция и иммиграция) и внутреннюю (из села в город, межрайонное переселение и т. д.) миграцию населения. Существуют также так называемые маятниковые миграции (регулярные поездки на работу или учебу за пределы места жительства).

Сущность, причины международной трудовой миграции

Миграция такое же древнее явление, как и сам человек. Считается, что одно из первых научных определений миграции было дано в 1885–1889 годах английским ученым Э. Равенштейном и означало постоянную или временную смену места жительства человека [2].

Трудовая миграция – это перемещение трудоспособного населения, вызванное экономическими причинами. Внутренняя миграция приводит к перемещению трудовых ресурсов между регионами страны или между городскими и сельскими районами, но численность населения страны не меняется. Внешняя миграция влияет на население страны, увеличивая его на количество людей, переехавших в страну, уменьшая его на количество людей, покинувших страну.

Следовательно, можно определить: *международная трудовая миграция* – это процесс перемещения трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения, что определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда. Как процесс она представляет собой единство иммиграции, эмиграции и реэмиграции. Помимо экономических мотивов на процесс международной миграции влияют политические, этнические, культурные, семейные и другие соображения.

Международная миграция состоит из двух основных компонентов – эмиграции и иммиграции:

- *Иммиграция* – въезд в страну для постоянного или временного, обычно долгосрочного пребывания из другой страны.

- *Эмиграция* – выезд из страны для постоянного или временного, но долгосрочного проживания в другой стране.

Реэмиграция – это возвращение эмигрантов на родину для постоянного проживания.

Международные мигранты делятся на пять основных категорий:

- иммигранты и неиммигранты. Могут въезжать в страну легально. Для стран, традиционно принимающих иммигрантов, 80–90-е годы были периодом высокого уровня иммиграции;

- трудящиеся-мигранты по контракту. Многие страны зависят от иностранной рабочей силы. Контрактные соглашения заключаются между странами с избытком рабочей силы в некоторых частях Азии, таких как многие страны Ближнего Востока, Европы;

- нелегальные иммигранты. Почти в каждой индустриальной стране есть нелегальные иммигранты. Некоторые из них пересекают границу, у других истекли визы за границей; они обычно заменяют работу на самом низком уровне трудовой иерархии;

- просители убежища. До 80-х годов численность этой категории мигрантов была крайне невелика, а затем значительно возросла. Люди ищут убежища по политическим причинам, а также из-за сложной экономической ситуации в своих странах;

• беженцы. По данным ООН, в начале 90-х годов в мире насчитывалось более 17 миллионов беженцев. Большинство сегодняшних беженцев являются жертвами войны. Обычно они живут в специальных лагерях под наблюдением ООН или частных агентств. Подсчитано, что лишь менее 1 % беженцев оседают в развитых странах Запада [3].

Также необходимо определить миграционный прирост – это разница между количеством людей, прибывающих на определенную территорию, и количеством людей, выезжающих за определенный промежуток времени. Необходимо изучить результаты миграционного движения в определенной местности. Если это значение является положительным числом, то миграция увеличивается, если отрицательным, то миграция уменьшается.

Согласно официальным данным ООН за 2019 год, число мигрантов в мире составило 232 миллиона человек. Доля мигрантов по отношению к общей численности населения Земли составляет 3,2 %.

Можно понять причины миграции трудоспособного населения из развивающихся стран в развитые страны или миграции из менее экономически развитых европейских стран в более промышленно развитые: из Турции, Испании, Португалии в Англию, Францию, Германию, Данию и т. д. [4].

Рассмотрим экономически развитые государства в виде схемы:



Но есть факторы, не всегда экономические, которые влияют на миграционные процессы. Это факторы гуманитарного, культурного, экологического, психологического, правового порядка

Процесс миграции населения каждой страны регулируется ее законодательством и международными договорами, если они подписаны соответствующими государственными органами.

Статистика прироста и убыли трудоспособного населения в РФ

Статистические органы, МВД и ФСБ прилагают большие усилия для мониторинга миграционных потоков и установления миграционного учета [5]. Количество иностранцев, въезжающих на территорию Российской Федерации, подлежит строгому учету.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2020 году число прибывших в Российскую Федерацию составило 4 120 743 человека, а число выехавших – 4 014 269 человек. Большинство из них отвечают за внутрирегиональную и межрегиональную миграцию, включая трудовую миграцию. Представим конкретную статистику в виде таблицы [6]:

Статистика миграционной ситуации в России за 10 лет

| Годы | Прибывшие | Выбывшие | Миграционный прирост |
|------|-----------|-----------|----------------------|
| 2010 | 2 102 304 | 1 944 226 | 158 078 |
| 2011 | 3 415 055 | 3 095 294 | 319 761 |
| 2012 | 4 196 143 | 3 901 213 | 294 930 |
| 2013 | 4 496 861 | 4 201 002 | 295 859 |
| 2014 | 4 663 427 | 4 363 437 | 299 990 |
| 2015 | 4 734 523 | 4 489 139 | 245 384 |
| 2016 | 4 706 411 | 4 444 463 | 261 948 |
| 2017 | 4 773 500 | 4 561 622 | 211 878 |
| 2018 | 4 911 566 | 4 786 712 | 124 854 |
| 2019 | 4 749 769 | 4 464 666 | 285 103 |
| 2020 | 4 120 743 | 4 014 269 | 106 474 |

По сравнению с 2010 годом, в 2020 году очевидно, что число эмигрантов и мигрантов увеличилось почти в 2 раза. В то же время важно отметить, что миграционная статистика не включает людей, прибывших в Россию и покинувших нашу страну по туристическим путевкам и визам, а также гастарбайтеров, временно занятых в России. Кстати, статистика учитывает только тех иностранцев, которые подают заявление на получение вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Кроме того, к 2020 году миграционный прирост в России снизился на 63 % по сравнению с аналогичными показателями в 2019 году. Полагаем, что это произошло после введения ограничительных мер, связанных с пандемией коронавируса COVID-19 (закрытие границ, прекращение транспортного сообщения между странами, введение карантинных мер), и поэтому объем миграционных перемещений значительно снизился. В 2020 году пандемия COVID-19 и связанные с ней ограничения оказали непосредственное влияние на миграционные процессы в России.

Дальнейшее развитие ситуации с трудовой миграцией и эмиграцией определяется прежде всего возможностями и темпами отмены карантинных мер, а также мерами, направленными на возвращение национальной экономики к устойчивому развитию.

Заключение. Рабочая сила включает население трудоспособного возраста, работающих подростков моложе трудоспособного возраста. Подводя окончательные итоги вышесказанного, мы можем сделать вывод. Несомненно, роль миграции в развитии производительных сил страны, особенно в области нового развития, чрезвычайно велика. Миграционные процессы неизбежны. В это вовлекается все больше и больше людей. Это нельзя оценивать с точки зрения «хорошо» или «плохо». Каждый имеет право выбрать страну для жизни, которая ему нравится. Главное – сделать это легально, не нарушая государственного и миграционного законодательства [6].

Миграционные процессы оказывают разностороннее влияние на экономику, социальную сферу и внутривнутриполитическую ситуацию стран-получателей и стран-доноров [7].

Положительным моментом является то, что в первую очередь процессы трудовой миграции способствуют облегчению условий безработицы, появлению дополнительного источника дохода в стране-экспортере в виде дохода для эмигрантов, а также приобретению знаний и опыта [8].

К негативным последствиям трудовой миграции относятся увеличение потребления средств, заработанных за рубежом, стремление скрыть полученные доходы, «утечка мозгов», иногда снижение статуса трудящихся-мигрантов и т. д.

Библиографический список

1. Галиева Э. Х. Миграционная активность населения Удмуртской республики // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2013. – № 1 (23). – С. 101–103.
2. Миграция населения [Электронный ресурс]. – URL: <https://natalibrilenova.ru/referat-na-temu-migratsiya-naseleniya/>.
3. Тюкавкин Н. М. Миграция рабочей силы: основные понятия // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 2 (124). – С. 256–261.
4. Шматко А. Д. Экономическая теория [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/>.
5. Число трудовых мигрантов в России на 2021 г. // Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат – М., 2021. – 177 с.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru>.
7. Анализ преступлений, совершенных иностранными гражданами на территории РФ, 2020 [Электронный ресурс]. – URL: <https://12.xn--b1aew.xn--p1ai/document/22543026>.

8. Петрова Н. И., Шестакова К. О. Региональная политика и миграция рабочей силы // Экономика и социум. – 2016.– № 5-2 (24). – С. 449-453.

9. Проблемы участия РФ в процессах международной миграции труда [Электронный ресурс]. – URL: https://cbr.ru/StaticHtml/File/131869/wp_khab_dec.pdf?ysclid=115ft934je.

КОНЦЕПЦИЯ НОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

О. Н. Моисеенко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Г. Демьянов

Основная проблема в государственной службе и управлении заключается в том, что на сегодняшний день во многих странах формируется отрицательный имидж государственного служащего, так как имидж не соответствует ожиданиям общества и не вызывает доверия у населения. Эта проблема должна была быть решена, поэтому были предприняты попытки реформировать государственное управление, и на помощь этой ситуации пришла концепция нового государственного менеджмента.

Новое государственное управление являлось феноменом как концепция и сформировалось сравнительно недавно, примерно в 80-е годы XX века. Это был ответ на кризис в государственном администрировании, построенном на принципах бюрократии, иерархической организации и централизации. Концепция нового государственного управления и соответствующие реформы во многом были стимулированы критикой затратного характера государственной политики всеобщего благосостояния и резким падением доверия общественности к государственному управлению. Выход из кризиса государственного управления был замечен многими в переосмыслении теории государственного управления на основе предпосылок корпоративного управления в рыночной экономике [1].

Главная задача состояла в том, что необходимо было повысить качество предоставления государственных услуг, приобрести способность системы государственного управления адаптироваться к изменяющимся условиям, усовершенствовать системы подотчетности и ответственности. Государственное управление объединяет два научных направления – новую институциональную экономику и «менеджериализм». Новая институциональная экономика является явным проявлением тенденции проникновения методов микроэкономического анализа в связанные социальные дисциплины.

А менеджериализм – это современная экономическая теория, согласно которой контроль над производством в развитых странах перешел от частных владельцев к нанятым управляющим – менеджерам. Из теории новой институциональной экономики были определены направления административных преобразований, основанные на идеях конкуренции, выбора потребителей и мотивации деятельности чиновников. Исходя из «менеджериализма», он должен использовать корпоративные технологии управления в государственном секторе для обеспечения доминирования профессиональных управленческих навыков над технократическими, расширения полномочий профессиональных менеджеров для достижения поставленных целей и повышения производительности за счет разработки и внедрения стандартов производительности, методов оценки результатов.

В теории государственного управления существуют три основных подхода к пониманию ее сущности: право, политика и управление. Согласно правовому подходу, основными ценностями государственного управления являются ценности верховенства права и приоритет прав и свобод граждан. В политическом подходе главная задача государственного управления – наилучшее воплощение воли народа.

При управленческом подходе основными ценностями государственного управления должны быть результативность, экономичность и эффективность. Основная цель здесь заключается в том, как достичь желаемого результата при самых низких затратах. При таком подходе термин «государственное управление» часто используется как синоним термина «государственный менеджмент». Сочетание этих областей дает более полное понятие концепции нового государственного управления.

Главные идеи нового государственного менеджмента:

1. Использование типа управления, присущего частным компаниям, в государственных учреждениях, переход от бюрократического стиля руководства к большей гибкости и использование новых, в том числе электронных технологий.

2. Практическое и профессиональное управление, включая подотчетность и выборочный контроль со стороны высших правительственных учреждений.

3. Контроль «на выходе»: оценка результатов, а не процесс их получения; связывание профессионального роста, распределения ресурсов и вознаграждений с уровнем доказанной эффективности в достижении целей и повышении производительности.

4. Четкие стандарты и «измерители целей» для результатов и эффективности работы отделов.

5. Четкие определения показателей успеха в достижении целей, желательно в количественной форме.

6. Переход на предоставление индивидуальных услуг гражданам и предприятиям [3].

Концепция нового государственного управления состоит из ряда предположений и нормативных заявлений, позволяющих перенести модели поведения рынка и регулирования в государственный сектор с целью повышения эффективности его деятельности. Новое управление государством – это не единая концепция. Скорее, это консолидация предложений по реформе государственного управления с точки зрения идеи приблизить управление в государственном секторе к методам, применяемым в бизнес-среде. Как правило, этот набор содержит следующие положения.

Во-первых, повышение прозрачности бюджетов путем связывания затрат с результатами деятельности, а не с используемыми ресурсами. Результаты должны быть представлены в виде количественных показателей эффективности и производительности.

Во-вторых, рассматривать организации государственного сектора как основанные на цепочке агентских отношений и сети контрактов, которые связывают стимулы и производительность.

В-третьих, перестройка процесса предоставления услуг путем внедрения рыночных организационных форм (в частности, разделения функций покупателя и поставщика услуг) вместо традиционных вертикальных функциональных структур, включая процесс принятия решения об оказании услуги, планирование и финансирование, а также сам процесс оказания услуги.

В-четвертых, создание конкурентной среды для поставщиков услуг, включая конкурирующие правительственные учреждения, частные компании и некоммерческие организации.

В-пятых, разделение государственных поставщиков и преследование антимонопольной политики против частных компаний-поставщиков, чтобы позволить потребителям выбирать между поставщиками услуг.

Поэтому модель поведения на рынке считается приемлемой для чиновников всех уровней. Мотивация и оценка их деятельности осуществляется по аналогии с участниками рыночных сделок. Структура организации управления государственным сектором аналогична структуре организации бизнеса.

Идеи нового государственного управления хорошо известны в России и активно использовались при формировании и осуществлении ряда реформ. Идеи, принятые в рамках реформы российского государственного сектора, включают введение менеджеров высокого уровня в некоторых муниципали-

татах («сити-менеджеры»), бюджетирование эффективности, переход к бюджетному планированию программ и требования к правительственным учреждениям, уточнение целей попытки активизировать конкуренцию в оказании услуг, в том числе создание условий для этого путем перехода на регулирующее финансирование по принципу «деньги следуют за клиентом», и изменения в организационных формах бюджетных учреждений.

Типы показателей эффективности для должностных лиц включают:

- показатели эффективности (реализация государственных программ);
- функциональные показатели (организационная составляющая);
- показатели компетентности (личные качества и инициатива сотрудника);
- показатели результативности (реализация мероприятий государственных программ);
- показатели функциональности (организационная составляющая);
- показатели компетентности (личные качества и инициативность сотрудника) (табл.) [4].

Оценка эффективности сотрудника

| Оценка приближения к цели, достижения результата, соответствия требованиям | | |
|--|--|--|
| Результативность | Функциональность | Компетентность |
| Определение цели и задач органов власти | Определение функций госслужащего | Определение важных компетенций |
| ↓ | ↓ | ↓ |
| Декомпозиция цели и задач по структурным подразделениям | | |
| Формирование мероприятий государственных программ | | |
| Распределение исполнителей по мероприятиям и определение зоны ответственности служащих | Определение показателей функциональности | Определение показателей компетентности |
| Определение показателей результативности и формирование системы показателей | | |
| Интегральный показатель результативности | Интегральный показатель функциональности | Интегральный показатель компетентности |
| Показатель эффективности деятельности служащего | | |

Принято считать, что новое государственное управление предполагает децентрализацию системы принятия решений и поиск резервов для повы-

шения эффективности на уровне правительственных организаций или даже их подразделений.

Влияние экономического кризиса на реформы государственного сектора в соответствии с принципами нового государственного управления еще предстоит оценить. Однако можно предположить, что использование рыночных механизмов, систем стимулирования и обеспечение большей автономии институтов при принятии оперативных решений, программы экономии и сокращения государственных расходов, с одной стороны, сделали политически возможным примирение обязательств правительства и объем средств в ряде случаев, а с другой – не позволили улучшить качество услуг за счет увеличения их финансирования. Поиск «внутренних резервов» для улучшения эффективен только при активном участии самих государственных организаций и, соответственно, имеет стимулы к этому [2].

Концепция нового государственного управления, разработанная в 1980-х и 1990-х годах, подвергалась резкой критике за ее экономизм, отсутствие интереса к этическим вопросам, количественный акцент в оценке государственного управления и понижение значения особенностей общественного пространства. Однако эта концепция была в центре административных реформ во многих странах. Это был действенный ответ на кризис бюрократической модели правления, административного государства и затратного характера государства всеобщего благосостояния. Сегодня ясно, что новое государственное управление не является панацеей для решения всех проблем государственного управления, а заняло свое место среди теорий и практик современного государственного управления.

Библиографический список

1. Совершенствование государственного менеджмента в условиях инновационного развития экономики как фактор повышения социально-экономического уровня и качества жизни населения субъектов РФ : монография / Я. Я. Кайль, О. В. Максимчук, Т. А. Першина [и др.]. – Волгоград : Волгоградский государственный университет, 2014. – 387 с.
2. Баранов И. Н. Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики применения // Российский журнал менеджмента. – 2012. – Том 10. – № 1. – С. 51–64.
3. Государственная политика и управление : учебник: в 2 ч. Л. В. Сморгунов, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин [и др.]; под ред. Л. В. Сморгунова. – Ч. 1: Концепции и проблемы государственной политики и управления. – М. : РОССПЭН, 2006. – 381с.
4. Косогова К. И. Оценка эффективности деятельности государственных (муниципальных) служащих [Электронный ресурс] // Р.О.С.Т.У. – URL: <http://www.rostucomp.ru/news/5.pdf>.

РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ

Д. В. Романова,

Омский государственный университет путей сообщения

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. Р. Беляева

Один из способов установить связь с будущим – инвестировать. Инвестирование – это разработка плана, который поможет уберечь от изменчивости будущего. Принятие инвестиционного решения всегда происходит в условиях неопределенности. Но степень указанной неопределенности можно снизить вследствие использования приемов и методов, например таких как операционный рычаг.

Обычно для сохранения потребительной стоимости денег люди, предприниматели, домохозяйства вкладывают свои средства во что-то материальное, например в драгоценные металлы, ювелирные изделия и т. д. Но, как известно, мир переменчив и всегда есть возможность потерять часть вложенных денег. Со временем материальное обесценивается и перестает быть ликвидным. Как же избежать инфляции и сохранить свои средства? Существует способ инвестирования в денежный актив. Он приобретается на долгий срок и с течением времени растет в цене, и в дальнейшем есть возможность получить с него доход или продать по уже новой, более высокой цене.

Инвестиции приносят ясность в жизнь и дают возможность ощутить себя хозяином своей жизни. Чтобы не столкнуться с проблемами, следует детально и со всех сторон изучить тему планирования своего бюджета. Инвестирование – это долгий процесс, требующий специальных навыков долгосрочного планирования и практики. После решения всех поставленных задач результат не заставит себя ждать, даст свои плоды и приведет к экономическому росту в долгосрочной перспективе. Всегда следует учитывать ряд факторов, чтобы удачно вложить свои сбережения.

1. Инвестирование в рискованные активы.

Прежде чем что-то заработать, как правило, нужно чем-то рискнуть. Здесь речь идет о крупных суммах, которых можно достигнуть, если правильно вложить свои средства. Риски бывают разными и порой совершенно неоправданными, следует научиться различать реальные возможности заработка и не бояться вкладывать. Каждому следует развивать в себе привычку вкладывать средства в рискованные активы. Что же это такое? Такие активы не предполагают фиксированной процентной ставки. Здесь есть риск потерять средства, но, детально изучив рынок, можно обезопасить себя от больших

потерь и потрясений. Вкладываясь в недвижимость, акции и облигации мы повышаем рентабельность и увеличиваем спрос [1].

Существует множество факторов, которые влияют на оценку приобретенных активов. Для того чтобы в дальнейшей перспективе увидеть хорошую прибыль, нужно провести тщательный анализ рынка и учесть все возможные риски с учетом потерь. Если выявить потенциальные проблемы и решить их с учетом всех факторов, то можно без страха вкладывать свои средства и не бояться их лишиться в дальнейшем. Бывают моменты, когда купленные активы резко подскочили или упали в цене, и, если знать все возможные исходы и научиться предвидеть развитие событий, можно обойтись без потерь и, наоборот, в будущем заработать еще больше.

2. Учет инфляции.

Не секрет, что с каждым годом идет обесценивание денег. В развитии экономики инфляция занимает важнейшие позиции. Без учета инфляции нельзя делать крупные вложения на долгий срок и всегда следует учитывать ее в прогнозах каждой страны. Ликвидность тех или иных вложений со временем может упасть, именно это и нужно предвидеть и не делать необдуманный шаг, когда речь идет о долгосрочных вложениях средств [2].

3. Долгосрочные инвестиции.

Стоит заметить, что самые прибыльные вложения – это именно вложения на длительный период времени. По утверждению аналитиков, долгосрочные инвестиции приносят огромную прибыль. Инвесторам всегда нужно учитывать профили рисков, создавать структуры портфелей, а также необходимо производить регулярный контроль.

Существует множество преимуществ долгосрочных инвестиций, одной из них является связь между волатильностью и временем. Речь идет о меньшей изменчивости цен в течение длительного срока. Краткосрочные вложения обычно показывают большую волатильность, чем долгосрочные. Есть несколько преимуществ для долгосрочных инвестиций:

а) возможность занимать и удерживать позиции, когда условия оплаты неопределенны;

б) способность пользоваться возможностями, которые создаются краткосрочными инвесторами;

в) возможность инвестировать в неликвидные активы [3].

Для достижения всех целей необходимо научиться делать глубокий анализ и смотреть в перспективе на развитие рынка, чтобы предвидеть все взлеты и падения. Нужно научиться видеть все возможности заработка и не бояться рисковать, ведь в дальнейшем старания окупятся и будут приносить

прибыль. Следует всегда помнить и учитывать тот факт, что есть возможность потерять часть вложенных средств, но это не повод для прекращения инвестиционной деятельности. Инвестиции – это в первую очередь страховка дальнейшего будущего. Для обеспечения стабильного экономического положения следует сделать акцент на долгосрочных вложениях и по возможности сделать это своей основной деятельностью. В этой статье мы попытались определить, что такое инвестиции и их важность для экономического и личностного роста, а также выявить различные факторы, которые необходимо учитывать перед вложением в свое будущее.

Библиографический список

1. О’Салливан А., Шефрин С. М. Экономика: принципы в действии. – Пирсон-Прентис-Холл, Аппер-Седл-Ривер, Нью-Джерси, 2020. – С. 34–58.
2. Контерас Р. Как зародилась концепция развития. Центр международных финансов и развития. – С. 55–59.
3. Шумпетер Д. Теория экономического развития [Электронный ресурс]. – URL: https://crystalbook.ru/wp-content/uploads/2021/05/2008_Jozef_Shumpeter_Teoria_ekonomicheskogo_razvitiya_Kapitalizm_sotsializm_i_demokratia.pdf

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

М. Е. Сейтжанова,
Кокшетауский гуманитарно-технический колледж
Научный руководитель – доктор PhD Ю. М. Мауль,
Гуманитарно-техническая академия,
Кокшетау, Республика Казахстан

С самого первого момента, когда менеджмент начали рассматривать как профессиональную специализацию и научную дисциплину, практически все ученые, которые занимались исследованием данной отрасли, были вынуждены констатировать тот факт, что менеджмент малоизучен. Причем, если понятие «менеджмент» имеет множество формулировок, то организация, методы, структура и т. п. менеджмента являются довольно малоисследованными темами. Если перейти на конкретные примеры, то мало кто из управленцев будет готов ответить на элементарные вопросы о том, как мотивировать персонал, правильно организовать его рабочее время и т. д.

Эти вопросы были и будут актуальны всегда, выдающиеся умы на протяжении веков пытались найти решения этих вопросов. Ведь понять, какие

способы управления людьми самые эффективные, пытались не только менеджеры трудовых коллективов, а зачастую, и даже в большей степени, «политические» менеджеры в угоду своим интересам.

Несмотря на множество различных трактовок, понятий и формулировок менеджмента, перед ним всегда стоят конкретные и четкие основные задачи. Однако большинство из них – это «принципы европейского, американского и японского менеджмента. Одним из главных отличий Казахстана от стран Европы, США и Японии является не столько экономическое положение, сколько его менталитет. Иначе говоря, это способы решения тех проблем, с которыми пока не столкнулись казахстанские производители, либо эти способы не приводят к эффективному управлению»[1]. Поэтому в Республике Казахстан на сегодняшний день проблемы менеджмента являются очень актуальными.

«Менеджмент – это управление организацией, коллективом и процессами, протекающими во время работы и деятельности компании. Главной задачей которого является организация производства продукции и услуг, учитывая нужды потребителей и используя имеющиеся ресурсы (материальные и человеческие), достижение рентабельности производственного процесса и стабильного положения на рынке» [2].

Несмотря на географическое положение, политический строй, экономические показатели и прочие факторы, основные задачи, которые ставятся перед менеджментом на сегодняшний день, являются неизменными. Не стал исключением и Казахстан.

Выполнение всех этих задач представляется довольно сложным делом, но на это есть ряд причин, которые на сегодняшний день существуют в казахстанском менеджменте.

«Проблема качества управленцев – одна из главных проблем на всем постсоветском пространстве. В последние десятилетия в казахстанских вузах можно было наблюдать бум этой специальности, но проблема все равно остается. Причиной является то, что в Казахстане очень мало профессионалов-управленцев, имеющих опыт управления в реальных условиях рыночной экономики. В реальности мы наблюдаем следующую ситуацию: выпускник получает диплом по этой специальности, теорию он знает на отлично, но его жизненный опыт незначителен, а управленческий практически отсутствует» [3]. В результате на практике он сталкивается порой с жестокой действительностью, преодолеть и вписаться в которую удастся не каждому. Один из действенных вариантов, на наш взгляд, – это уделять больше времени практическим занятием с обязательным закреплением за профессиональным наставником-управленцем.

«Взаимоотношения топ-менеджеров и компаний – не секрет, что практически всегда между ними происходят конфликты, которые приводят к увольнению управляющего. В результате этого конфликта организация во главе с владельцем теряет ценного специалиста, а сам специалист, помимо потери работы, теряет возможность карьерного роста, и ему приходится начинать все сначала. Объяснение же данного конфликта очень простое – собственник хочет максимальной прибыли на каждом этапе деятельности организации, а профессиональный менеджер настроен на достижение стратегических целей» [4].

«Современный высший менеджмент в основном сформирован из специалистов именно той отрасли, в которой работает компания. Например, во главе телекоммуникационной компании стоит связист, а во главе банка – финансист. Однако суть в том, что управление – это тоже отдельная отрасль со своими специфическими чертами. Чем выше должность, тем количество специфических функций больше, а технических – меньше»[5].

Одним из распространенных явлений становится ситуация, когда сотрудник среднего звена получает должность руководителя, как следствие, на него «наваливается» масса дополнительных функций и обязанностей, связанных с управлением персоналом, но проблема заключается в том, что по способам мышления он еще не перестроился на данную волну управления, либо просто ему не хватает знаний. В результате на практике мы наблюдаем, что он старается решать в большей мере технологические проблемы, нежели управленческие, и, как правило, перекладывает их на кого-нибудь другого.

Подводя итоги вышесказанного, мы приходим к выводу, что проблемы менеджмента в Казахстане существуют и их надо решать как на правовом, так и на социально-экономических уровнях. Остаются не проработанными в должной степени вопросы теоретического и методологического характера по использованию менеджмента на практике.

Особое внимание следует уделять анализу теории и опыту иностранного менеджмента, но необходимо четко понимать различия в принципах управления в Казахстане и за рубежом. «Поэтому, прежде чем внедрять инновации, очень важно адаптировать их под определенные черты менталитета и культуры азиатского человека» [6].

Несмотря на все вышесказанное, отметим, что при правильном и профессиональном подходе можно не только найти решение всех проблем менеджмента организации, но и избежать столкновения с многими из них. Это позволит повысить эффективность и качество управления всего производственного процесса, что в итоге приведет к получению большего дохода.

Библиографический список

1. Андреев С. Т. Менеджмент вчера, сегодня, завтра // Экономика и право. – 2019 – № 7. – С. 48–49.
2. Алькембаев Р. И. Основы менеджмента. – Алматы : Экономика, 2020. – 68 с.
3. Нурмуханова С. Н. Менеджмент. – Алматы: ДАНА, 2018. – 69 с.
4. Яшевицкий А. М. Менеджмент и право. – Нур-Султан : Знамя, 2021. – 100 с.
5. Грушев О. Д. Высший менеджмент: теория и практика. – Казань : Олимп, 2019. – 107 с.
6. Солодовский Д. Е. Менталитет и культура Азии. – Астана : Рост, 2017. – 69 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

К. Ф. Соклаков,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Г. Демьянов

Общественное мнение является важным социальным институтом общества, регламентирующим те или иные нормы, стереотипы, установки поведения человека. Проблемы повышения престижа службы в органах внутренних дел Российской Федерации являются одними из наиболее актуальных в современном обществе, в том числе при решении задачи повышения уровня взаимодействия правоохранительных органов с населением [1]. Анализ правоприменительной практики показывает, что имидж сотрудника полиции взаимосвязан с отношениями, доминирующими в обществе по отношению к правоохранительной системе. В научном плане очевидна необходимость применения новых технологий, имеющих непосредственное отношение к правоприменительной деятельности и личности сотрудника полиции.

Имидж сотрудника занимает особое место в ряду проблем, имеющих непосредственное отношение к правоприменительной деятельности, и является важнейшей составляющей его профессионализма, что напрямую зависит от системы отношений, оценок и мнений, доминирующих среди населения, сформированных по отношению к системе правоохранительных органов [2]. Негативный имидж сотрудника органов внутренних дел, сложившийся в современных условиях, определяет высокую актуальность разрабатываемой проблематики. Однако, уровень разработанности проблемы повышения престижа службы в органах внутренних дел Российской Федерации, поиска технологий формирования положительного имиджа сотрудника полиции не в полной мере соответствует современным запросам практики [3, с. 188-189].

Большую роль в информировании общественности выполняют официальные сайты территориальных подразделений органов внутренних дел. Они своевременно пополняются проверенной и современной информацией, а также теми материалами, которые являются ответами гражданам на заданные ими вопросы. Для оценки деятельности специальных структурных подразделений органов внутренних дел на конкретных территориях рекомендуется создание специализированных институтов гражданского общества, позволяющих анализировать получаемую по различным каналам информацию, в том числе непосредственно от граждан. Также важно заметить, что анализ состояния служебной дисциплины и правонарушений, допущенных сотрудниками органов внутренних дел, показывает, что комплекс правовых, организационных и профилактических мероприятий остается не на должном уровне.

Деятельность органов внутренних дел требует всестороннего анализа, системного, комплексного подхода к разработке мероприятий по совершенствованию правового воспитания и имиджа сотрудника полиции. При этом необходимо наиболее полно учитывать социологические, психологические, правовые, этические, технические и другие аспекты правового воспитания сотрудников органов внутренних дел [4, с. 37]. Следовательно, необходимым организационно-педагогическим условием повышения его эффективности является комплексный подход, что означает видеть в правовом воспитании сложную динамичную систему, имеющую определенную структуру и самостоятельные функции, конкретное содержание, набор разнообразных средств и методов воспитательного воздействия, совокупность принципов организации и руководства процессом правового воспитания. Она играет важнейшую роль в осуществлении политического, нравственного, правового, эстетического и физического воспитания сотрудников органов внутренних дел [5, с. 116]. Большое влияние на правовую грамотность и правовое воспитание сотрудника полиции оказывает обучение в высшем учебном заведении, формирующем в процессе обучения необходимые качества по созданию идеального облика сотрудника полиции. Кроме того, очень важен уровень развития личностных свойств, позволяющий противостоять манипуляциям и деструктивным воздействиям, определять личностные смыслы и цели, делать нравственный выбор, строить диалогические отношения с другими людьми и т. д.

В основе формирования позитивного имиджа и общественного мнения должны лежать определенные принципы, среди которых отмечают принцип повторения, принцип непрерывного усиления воздействия, принцип «двойного вызова». Принцип повторения предполагает учет в деятельности по формированию позитивного имиджа свойств человеческой памяти, что пред-

ставляет собой запоминание только той информации, которая неоднократно дублируется. Еще одним немаловажным принципом является принцип непрерывного усиления воздействия, предполагающий последовательное, дозированное наращивание информации. Принцип «двойного вызова», наряду с вышеперечисленными, учитывает особенности психологического восприятия личности. В соответствии с данным принципом информационное воздействие должно быть направлено не только на сознательный уровень восприятия, но и на уровень подсознания. В настоящее время формирование положительного общественного мнения и имиджа органов внутренних дел относится к важнейшему фактору успеха деятельности полиции.

На сегодняшний день накоплен огромный опыт, как зарубежный, так и отечественный, по созданию различных кодексов, таких как этических, поведенческих, профессиональных для государственных служащих. При следовании указанным в них правилам можно создать положительный имидж сотрудника полиции.

Таким образом, для сотрудника полиции имидж и общественное мнение имеют важное функциональное и статусное значение, являясь показателем уровня доверия населения и критерием оценки обществом эффективности его деятельности. Органы внутренних дел, как институт исполнительной власти государства в области общественной безопасности, находится в тесных взаимоотношениях с обществом по различным вопросам, играют важную роль в формировании информационного пространства и постоянно взаимодействуют в информационном поле с различными субъектами жизни общества. При этом информационная среда, в которой находятся органы внутренних дел, может быть негативной из-за множества факторов, как внешних, так и внутренних. В этой среде технологии формирования позитивного общественного мнения о деятельности органов внутренних дел и имидже сотрудника полиции имеют важное значение, так как они могут служить основополагающим барьером от негативного информационного воздействия.

Библиографический список

1. Самохвалова Е. В. Формирование позитивного имиджа администрации муниципального образования [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 9. – URL: <http://human.snauka.ru/2014/09/7727>.
2. Ширшов И. Е. Формирование положительного образа сотрудника полиции как одно из приоритетных направлений деятельности МВД России // Отечественная юриспруденция. – 2018. – №7 (32). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-polozhitelno-obraza-sotrudnika-politsii-kak-odno-iz-prioritetnyh-napravleniy-deyatelnosti-mvd-rossii>.

3. Жуков Б. А. Повышение престижа службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Формирование положительного имиджа сотрудника полиции // Молодой ученый. – 2019. – № 27 (265). – С. 188–189.

4. Формирование «медийного образа» сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие. Под ред. А. Л. Ситковского. – М. : Академия управления МВД России, 2019. – 72 с.

5. Канунникова Н. Г. К вопросу об управлении деятельностью органов внутренних дел и правовом воспитании их сотрудников // Административное право и процесс. – 2015. – № 10. – С. 30–33.

РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Я. П. Филиппова,

Омский государственный университет путей сообщения

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. Р. Беляева

В проведенном исследовании анализировались факторы, определяющие качественные характеристики населения, формирующие цифровую экономику. Решаемые задачи вызваны разным уровнем открытости людей к процессам цифровизации. Для поддержания ее конкурентоспособности определяющим становится инновационный цифровой фактор развития отраслей.

Цифровые технологии обеспечивают повышение производительности труда, совершенствуют и безопасность труда, сокращают необходимое число рабочих мест, высвобождая человеческий ресурс для других необходимых направлений деятельности, способствуют рациональному использованию имеющихся ресурсов.

В качестве основных факторов, влияющих на создание цифровых условий для быстро меняющегося бизнеса, владельцы и топ-менеджмент компаний выделяют следующие: стремление компаний совершенствовать опыт (является причиной цифровизации предприятий); изменение поведения участников рынка. Нынешний фактор вынудил около 18 % предприятий перейти на цифровое направление; инвестиции лидеров рынка в «прорывные технологии» являются причиной перехода к цифровизации. Участники рынка должны измениться или уйти из отрасли.

Новые возможности на новых рынках рассматриваются руководителями компаний как стимул для цифровизации. Резкое изменение рыночной экосистемы и стремительный уход отдельных игроков заставили предпринимателей задуматься о цифровом будущем.

Существенным критерием внедрения цифровых технологий является необходимость обеспечения контроля над производственным процессом. С внедрением инноваций предприятия рассчитывают улучшить качество выпускаемой продукции и сократить количество брака, повысить производительность труда, а также повысить экспортную ориентацию продукции.

В результате внедрения инноваций увеличивается объем производства, повышается качество и экологичность продукции, сокращаются затраты предприятия, снижается трудоемкость производства, осуществляется технологический рывок или прорыв.

Значительно увеличился объем данных, которые могут быть преобразованы в информацию, ценную для конкретной бизнес-тактики и стратегии. Цифровые технологии влияют на бизнес и позволяют предоставлять потребителям уникальную ценность. Использование цифровых технологий обеспечивает организационные изменения, которые могут значительно повысить производительность (эффективность) предприятий.

Существует целый ряд организационно-управленческих проблем, в основе которых лежит различие качественных характеристик стабильных производственных и инновационных процессов и, соответственно, подходов к управлению ими. Среди этих проблем выделяются следующие:

- место и роль фундаментальной науки в компании;
- использование различных систем управления;
- создание инновационной корпоративной культуры;
- сочетание различных форм организации производственно-хозяйственной деятельности в рамках крупной компании;
- соответствие типа организационных структур и хозяйственной стратегии предприятия;
- межфункциональное взаимодействие в ходе инновационного процесса.

Инновационная политика на уровне организации – это основополагающая линия действий, система мер в области управления инновационным развитием фирмы в соответствии с поставленными целями и принятой стратегией. Инновационная политика обеспечивает интеграцию всех структур (производственной, экономической, финансовой, исследовательской, маркетинговой и др.) для осуществления эффективного процесса внедрения новшеств.

Цифровые технологии распространились на внутреннюю и внешнюю среду компаний. Использование банковских клиентских программ и систем бизнес-коммуникаций в сфере налогового и статистического учета можно

представлять как внешние переменные и принимать во внимание их воздействие на эффективность управления организацией.

Можно утверждать, что одна из движущих сил передового менеджмента, влияние внутренних и внешних переменных, заключается в созидательном использовании информационных технологий.

Разработки по учету, управлению и коммуникации в одной системе обеспечивают обмен документами и постановку задач, ведение бухгалтерского, финансового и статистического учета, работу с фондами социального страхования, автоматизацию закупок и складирования. Подбор персонала, расчет заработной платы, ведение кадрового учета, отчетность в налоговые органы, связь с государственными органами и службами социального страхования.

Из сложной корпоративной структуры делопроизводства и коммуникаций системы корпоративных порталов формируют живую соцсеть с чатами, группами, новостями. Причем общение и обмен информацией может происходить не только на территории компании, но и за ее физическими пределами. Современные возможности Интернета и криптографии позволяют передавать информацию по коммуникационным каналам любой степени сложности и секретности.

Народное хозяйство предъявляет высокие ожидания в области цифровизации экономики.

Совершенствование управления на текущем этапе представляет собой задачу, которую невозможно исполнить благоприятно, оперируя только формальными и нормативными действиями. Эффективный менеджмент должен демонстрировать единство совокупных истин и множественность альтернативных вариантов. В обязанность менеджмента вводится восприятие и принятие внутренних опасных моментов организации деятельности (внутренние переменные).

Выводы: определяющие факторы, формирующие качественные характеристики населения, и их роль в условиях активного внедрения цифровых технологий в экономическую и социальную жизнь на всех уровнях административного управления приобретают особое значение. Для эффективной реализации задач цифровизации необходимо поддерживать на высоком уровне квалификацию сотрудников путем обучения на протяжении всей жизни. Важно определить ключевые заинтересованные стороны российского бизнеса и их движущие силы для развития цифровизации с целью цифровой трансформации всей экономической системы государства, от макро- до микроуровня.

Библиографический список

1. Евлоев Р. Г. Стратегия инновационного развития человеческого капитала / Р. Г. Евлоев // Научный форум: Инновационная наука : сборник статей по материалам XXXVII международной научно-практической конференции. – Москва, 2020. – С. 4–11.
2. Levina A. Digital Transformation Drivers of Russian Business / A. Levina, S. Kalyazina, V. Piashenko // Atlantis Highlights in Computer Sciences. – 2019. – Vol. 1. – P. 494–497.
3. Lowry A. Russia's Digital Economy Program: An Effective Strategy for Digital Transformation? // The Palgrave Handbook of Digital Russia Studies. – 2020. – P. 53–75.

ПРИНЦИПЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Е. А. Шевченко,

Омский государственный университет путей сообщения

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е. Р. Беляева

Бережливое производство (ранее известное как Toyota Production System или TPS) – это метод, разработанный японской компанией Toyota и используемый для устранения потерь (Muda на японском языке) в производственной системе. По сути, эта практика направлена на рост ценности структуры за счет повышения эффективности для увеличения ценности продуктов и удовлетворенности клиентов. Существует несколько принципов бережливого производства, которые управляют этим систематическим методом, и важно понять эти принципы, прежде чем применять этот метод.

Родиной базовых правил, которые в науке носят определение принципов бережливого производства, является Япония. Стремясь улучшить продажи и увеличить прибыль, Эйджи Тойода приступил к совершенствованию производственных процессов Toyota. Вдохновленный своим визитом на предприятие Ford в Мичигане, он сотрудничал с Тайичи Оно для разработки ряда инструментов бережливого производства. Эти инструменты под общим названием «Производственная система Toyota» получили известность в книге Джеймса Уомака и Дэниела Джонса «Бережливые решения».

Бережливое производство является комплексным подходом, включающим оптимизацию процессов, обеспечение управленческой инфраструктуры и изменение образа мышления и поведения сотрудников [1].

Основной принцип практики бережливого производства заключается в устранении потерь. В производственной среде возникает много отходов из-за перепроизводства, ненужных перемещений, запасов, дефектов, ожида-

ния, чрезмерной обработки и транспортировки. Эти типы отходов также могут быть применены к различным видам бизнеса.

Инновационные технологии безотходного изготовления продукции в автоматическом режиме способствуют развитию теории бережливого производства и снижения издержек.

В процессе устранения потерь, следуя принципам бережливого производства, появляется возможность заглянуть в различные области внутри организации и определить работу, не добавляющую ценности, чтобы ее можно было сократить или исключить. Основным процесс, задействованный на этом этапе, называется картографированием потока создания ценности, которое создает визуальное руководство по всем компонентам, необходимым для предоставления продукта / услуги, с целью улучшения и оптимизации в уме.

К издержкам производства, определяемым как производственные потери, относят затраты тех ресурсов, которые неизбежно имеют место в ходе производственного процесса, сверх чистых нормативов и величин ресурсов, которые расходуются непосредственно при выполнении операций, обеспечивающих изготовление продукта.

Основными задачами бережливого производства являются выявление потерь, определение путей их устранения, выбор и применение технических, организационных, экономических методов и средств снижения или полной ликвидации неиспользованных ресурсов.

Цели бережливого производства достигаются за счет снижения или устранения потерь в процессе производства изделий [3]. Несмотря на то, что они могут принести ряд преимуществ, чтобы по-настоящему понять и внедрить процессы бережливого производства, производителям важно понимать семь принципов, лежащих в основе философии.

1. Устранение отходов.

Сокращение отходов имеет решающее значение для уменьшения воздействия производственного процесса на окружающую среду и позволяет сократить расходы. Получение информации о том, где это может быть достигнуто, стало возможным благодаря использованию программного обеспечения для 3D-моделирования. Например, моделируя запланированную систему механической обработки компонентов, производители могут определить, где оборудование может быть удалено из реального устройства, не влияя на его производительность.

2. Ценить человеческий фактор.

Бережливое производство уделяет столько же внимания работникам, сколько и оборудованию. Для руководителей крайне важно следить за тем,

чтобы сотрудники не перегружались работой, чтобы они несли ответственность за успехи и неудачи и имели четкое представление о том, чего достигают их задачи. Самая оптимизированная технология ничего не стоит, если сотрудников недооценивают. Производители могут снова использовать программное обеспечение для 3D-моделирования в таких условиях, чтобы обеспечить безопасность персонала, например, для учета социального дистанцирования во время пандемии COVID-19.

3. Стремление к совершенству.

Постоянное стремление к улучшению производственного процесса также означает постоянное стремление к совершенству и ставит усовершенствование в основу культуры организации. Бережливое производство вращается вокруг постоянной эволюции и всегда избегает самоуспокоенности. Организации могут использовать программное обеспечение для 3D-моделирования, чтобы постоянно совершенствовать улучшения, прежде чем применять их в реальном мире.

4. Картирование потока создания ценности.

Поток создания ценности детализирует, как продукт создается на предприятии, или, другими словами, представляет собой карту, которая отслеживает путь сырья к тому, чтобы стать конечным продуктом. Размещая эту карту со стрелками, показывающими каждый процесс, производители, скорее всего, определяют, где можно сделать улучшения. Программное обеспечение для 3D-моделирования позволяет визуализировать этот поток.

5. Сокращение и предотвращение ошибок.

Ошибки приводят к напрасной трате материалов, времени и денег, поэтому они прямо противоречат идее бережливого производства. Хотя не всех ошибок можно избежать, их максимальное сокращение является ключом к обеспечению эффективности. Один из способов сделать это – установить робототехнику на производственную линию, а с помощью моделирования робота для уточнения процесса можно обнаружить возможные ошибки до того, как они произойдут в реальном мире.

6. Выявление потери стоимости.

Элементами, составляющими стоимость в производственном процессе, являются время выполнения заказа, ценовые категории, используемый материал, цвет, свойства материала и функциональные и геометрические требования к продукту, а также повторяемость, точность и прецизионность деталей. Программное обеспечение для моделирования может позволить производителям увидеть, есть ли какие-либо дополнительные этапы процесса или ненужные функции, которые повредят этой ценности.

7. Автоматический поиск дефектов.

В случае, когда ошибки нельзя предотвратить, должны быть предусмотрены процессы для автоматического обнаружения. Это может включать идентификацию и удаление любого дефектного материала. Например, если загрязнение черным металлом портит продукт, то установка сильных магнитов вдоль линии автоматически найдет дефекты, а для достижения того же эффекта можно установить интеллектуальные датчики или камеры.

Следование этим семи принципам не только позволит производителям достичь более высокого уровня эффективности и оптимизации, но также откроет новые возможности в производственном процессе. Одним из них является производство «точно в срок». Благодаря культуре, основанной на бережливых процессах, производители могут выпускать товары исключительно на основе спроса, что помогает сократить капитал, затрачиваемый на производство. Хотя это означает, что клиентов ждут более длительные сроки выполнения заказа, поскольку производство происходит только после того, как заказ сделан, вероятность брака продукции может быть устранена.

В конечном счете бережливое производство обеспечивает высокоэффективный, экологически безопасный и конкурентоспособный производственный процесс с помощью новых технологий, таких как автоматизация и моделирование. Благодаря этому производители могут лучше спроектировать фабрику будущего, которая соответствует цифровым идеалам Индустрии 4.0, а также дает им гораздо более сильные возможности для адаптации к быстро меняющемуся сектору.

Библиографический список

1. Методические материалы для площадки «Карьера» Международного молодежного лагеря «Байкал 2020» «Основы бережливого производства» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/bp%20method.pdf>
2. Туровец О. Г., Родионова В. Н. Концепция реализации принципов бережливого производства // Организатор производства. – 2014. – № 3 (62). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-realizatsii-printsipov-berezhlivogo-proizvodstva>.
3. Вялов А. В. Бережливое производство : учеб. пособие [Электронный ресурс]. – URL: https://knastu.ru/media/files/page_files/page_421/posobiya_2014/_Vyalov_Berezhlivoye_proizvodstvo.pdf.

ОСВЕЩЕНИЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ БРАКОВ КАЗАХСТАНСКИМ ИНФОРМАЦИОННЫМ АГЕНТСТВОМ TENGRINEWS

А. Ибрагимова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. полит. наук, профессор В. А. Евдокимов

Tengrinews.kz является одним из крупных информационных агентств Казахстана, зарекомендовало себя как качественный ресурс. Материалы о межэтнических отношениях, распространяемые агентством, пользуются популярностью. Представляет интерес изучение журналистских произведений, в которых освещены межнациональные браки, эта тема недостаточно исследована.

В статье рассмотрены журналистские произведения, выпущенные в 2018-2019 годы. В опубликованном в октябре 2019 года материале под заголовком «Как казашка вышла замуж в Венеции» рассказана история любви казашки и немца [1]. Знакомство состоялось во время ее учебы в Гонконге. Девушка Адель поведала, что ее и его семьи отнеслись положительно к браку, не было недопонимания. С постом ознакомились более 35 000 читателей, имеются свыше 40 комментариев с пожеланиями счастья и любви молодоженам.

В другой публикации об упомянутой выше истории отношений казашки и немца под заголовком «Он был счастлив, когда надел чапан» отмечена этническая принадлежность невестки, но не обозначена национальность жениха. Адель рассказала о его стараниях соблюсти казахские обычаи, показала сходство уважительного отношения казахского и немецкого народов к представителям старшего поколения. В публикации акцентируется внимание на общих человеческих ценностях.

Не менее ярким примером качественной работы журналиста является повествование об истории любви казашки Инары и японца Наоки, опубликованное 27 декабря 2019 года под заголовком «Японец услышал домбру и женился на казашке» [2]. Материал прочитали более 30 000 человек. В нем изображена обыденная жизнь супругов, обозначены профессия японца, его хобби – игра на домбре, выражена симпатия героям. Из беседы с Инарой становится ясно, что она и ее муж распространяют национальные музыкальные произведения в Японии. Читателям, вероятно, понятно, что межэтнический брак приносит вклад в развитие межкультурных отношений Японии и Казахстана.

Противоположные отклики вызвала сентябрьская публикация «Свадьба в Чехии, кудалык в Турции. Как казашка выходила замуж за перуанца». С материалом ознакомились более 76 000 человек, имеются 49 отзывов. В тексте показаны толерантное отношение девушки к национальной культуре жениха, а также помехи, выраженные родственницей казашки во фразе: «Иностранцы, как мы будем разговаривать на разных языках». Несмотря на общий позитивный контекст, журналистом допущены несколько ошибок, включая реплику девушки о языковых барьерах, возникших между ее родственниками. Авторы большинства комментариев негативно оценили ситуацию, обвинили редакцию в пропаганде поведения казашек, желающих выйти замуж за иностранцев.

Заголовком материала «Ваши женщины не такие злые, как у нас», опубликованного в сентябре 2018 года, стала реплика женившегося на казашке шотландца [4]. Она этически некорректна. В публикации коротко описан род ее деятельности в момент знакомства с шотландцем и упоминается наличие общих детей. Шотландец хвалит казахских девушек за интеллект, а также умение готовить вкусную еду.

Рассмотренные материалы несут в основном дружественный посыл, убеждающий читателя, что традиции и этническая принадлежность не имеют значения при заключении брака. Зачастую иностранные супруги этнических казашек представлены как люди, равнодушные к культуре и обычаям казахского народа, отмечено, что в межэтнических семьях пары соблюдают традиции двух этносов.

Таким образом, информационное агентство формирует положительный образ иностранного партнера казашки, а также подбирает качественные фотографии, которые дополняют основной материал. Публикации о межнациональных браках, заключенных между казашками и иностранцами, получили как волну положительных комментариев, так и негативных. Материалам агентства в целом присущи доброжелательный тон, деликатность в описании взаимоотношений представителей этнических общностей.

Библиографический список

1. Дюсенгулова Р. Как казашка вышла замуж в Венеции [Электронный ресурс] // Tengrinews.kz. – URL: https://tengrinews.kz/world_news/on-schastliv-nadel-chapan-kazashka-yyishla-zamuj-venetsii-381172/?ysclid=l8smhcy2mv937324058.
2. Ташкинбаев Р., Казангапов Т. Японец услышал домбру и женился на казашке [Электронный ресурс] // Tengrinews.kz. – URL: <https://tengrinews.kz/fotoarchive/yaponets-uslyshal-dombru-i-jenilsya-nakazashke-1233/?ysclid=l8smy94518398335691>.

3. Дюсенгулова Р. Свадьба в Чехии, кудалык в Турции. Как казашка выходила замуж за перуанца [Электронный ресурс] // Tengrinews.kz. – URL: <https://tengrinews.kz/story/svadba-chehii-kudalyik-turtsii-kazashka-vyihodila-zamuj-379549/?ysclid=18snlqn38z632386386>.

4. Женившийся на казашке шотландец: «Ваши женщины не такие злые, как у нас» [Электронный ресурс] // Tengrinews.kz. – URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/jenivshiysya-kazashke-shotlandets-vashi-jenschinyi-takie-354253/?ysclid=18snsfi4tb900883840.

ОТРАЖЕНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ СЕТЕВЫМ ИЗДАНИЕМ V1.RU

М. Лунтовская,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. полит. наук, профессор В. А. Евдокимов

Миграция населения стала одной из особенностей глобализации. В Россию приезжают граждане многих стран, в частности, среднеазиатских республик, Китая. Как отражают миграционные процессы региональные сетевые издания? Интерес представляют материалы волгоградского портала V1.ru.

В материале «Под Волгоградом ФСБ, полиция и Росгвардия нашли нелегальных мигрантов на китайских тепличных плантациях» можно заметить скрытый призыв не допустить закрепления приезжих в городе [1]. А в заметке «Под Волгоградом чеченец протаранил фуру из Ростова» делается акцент на принадлежности виновного к определенному этносу [2]. Данная информация представляется неуместной. Один из читателей издания V1.ru высказался по этому поводу в комментарии: «А то, что чеченец, это важно?» Подобные публикации не способствуют формированию толерантного отношения к представителям других этносов, напротив, склоняют читателей к негативному отношению к ним.

В другом материале портала освещены проблемы жизни мигрантов: «Очередь занимают ночью, день проводят в толпах и ругани: России не хватает рабочих рук, тогда почему так унижают мигрантов?» В публикации отражены попытка изучить проблемы, волнующие мигрантов, а также истории людей. Но есть другая сторона медали, комментарии читателей негативны и стереотипны: «Вот сейчас, прочитав статью, заплачу от жалости к мигрантам. Они в республиках хотели жить без русских, вот и пусть бы жили», – таково мнение комментатора под именем «Волгоградский омич».

Естественным является то, что человек пытается найти интересные газеты, журналы, электронные массмедиа, «своих» журналистов, отдельные

произведения, как кажется, адресованные только ему. Возможно, читателю хочется вступить в диалог с журналистами. Диалогичность является необходимым атрибутом, собственно говоря, условием жизнеспособности системы массово-коммуникационного обмена информацией в обществе.

Сетевое издание V1.ru придает особое значение обратной связи. Журналисты издания часто стараются раскрыть проблемы объективно, для этого привлекаются специалисты, имеющие разные позиции. В упомянутом выше материале «Очередь занимают ночью, день проводят в толпах и ругани...» отражены мнения специалистов, а также мигрантов. Происходит некий диалог, информация представлена объективно. Обратим внимание на комментарии жителей Волгограда: «Их сюда никто не звал... Хай строят экономики своих родин. Они там нужнее», «А зачем нам мигранты? Рабочих рук не хватает?.. Пусть в Германию едут, там их ждут не дождутся». Таковы образцы стереотипного мышления.

Одной из причин формирования в обществе интолерантных установок являются неблагоприятные социально-экономические условия. Формирование дружелюбных отношений представителей этносов может произойти в диалоге и сотрудничестве социальных групп при решении значимых проблем. Но подчас журналисты стараются заинтересовать читателей информацией о девиантном поведении людей, происшествиях, событиях с неожиданным финалом, упуская из виду, что затрагивают в публикациях весьма деликатные темы, связанные с межэтническими отношениями.

Авторы сетевого издания V1.ru стараются придерживаться позиции нейтралитета, однако этого не всегда удается достичь. Присутствуют на портале материалы способствующие как распространению толерантности, так и обострению отношений людей. Очевидна необходимость переосмысления стереотипов, казавшихся незыблемыми культурных установок и гражданами, и журналистами. В цивилизованном обществе нормой является терпимое отношение к культуре, традициям, языку, привычным для других людей.

Библиографический список

1. Под Волгоградом ФСБ, полиция и Росгвардия нашли нелегальных мигрантов на китайских тепличных плантациях [Электронный ресурс] // V1.ru – URL: <https://v1.ru/text/gorod/2021/06/23/69986303/?ysclid=18spp16yk117950951>.
2. Под Волгоградом чеченец протаранил фуру из Ростова [Электронный ресурс] // V1.ru – URL: <https://v1.ru/text/gorod/2014/04/10/56956551/?ysclid=18spvono8w146078670>.
3. Очередь занимают ночью, день проводят в толпах и ругани: России не хватает рабочих рук, тогда почему так унижают мигрантов? [Электронный ресурс] // V1.ru – <https://v1.ru/text/world/2021/11/11/70246214/?ysclid=18sq440sw1750204742>.

ГАЗЕТЫ ГОРОДА СЕРОВА: ПУБЛИКАЦИИ НРАВСТВЕННОЙ ТЕМАТИКИ

М. Некрасова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. полит. наук, профессор В. А. Евдокимов

Поведение человека в тех или иных жизненных ситуациях, его следование нравственным ценностям или игнорирование их привлекает внимание аудитории массмедиа. Рассмотрим освещение нравственной тематики газетами, издающимися в городе Серове Свердловской области, – «Серовский рабочий» [1] и «Глобус» [2]. Результаты мониторинга 40 выпусков этих печатных изданий за 2019–2021 годы позволяют получить представление об отношении редакций к нравственным ценностям.

Газета «Серовский рабочий» учреждена в 1917 году. Основными в публикациях являются темы труда и культуры, тогда как теме семьи почти не уделяется внимания. Газета «Глобус» – основное новостное издание в Серове, отличающееся большим количеством критических материалов о проблемах благоустройства, работе правоохранительных органов, об экологической ситуации.

«Серовский рабочий» опубликовал 23 процента положительных материалов о людях, критических публикаций – 10 процентов, новостей – 46 процентов. Нравственной тематике печатное издание уделяет внимание в новостях, оно специализируется на публикациях позитивного характера, хотя встречаются на страницах газеты и критические материалы, обычно касающиеся благоустройства, а также случаев мошенничества. Ценности труда и признания в профессии – основные для «Серовского рабочего». Часты публикации, отражающие любовь жителей к городу и участие в его развитии. Нравственная тематика раскрыта под рубриками «Культурная среда», «Мир увлеченных», «Люди и судьбы».

Можно предположить, что массмедиа, фокусирующие внимание на позитивной информации, воздействуют на аудиторию жизнеутверждающе. На предпоследней полосе газеты «Серовский рабочий» есть рубрика «Лента позитивных новостей». Например, в выпуске № 95 (20341) под этой рубрикой размещены публикации «Серов опять готовится к балу», «На сцене – КВН!», «Высокие награды международного фестиваля», «Музыка объединяет» и «Серовские моделисты снова в числе лучших!». Уместно назвать и публикацию «Серовского рабочего» «Помогли всем миром», повествую-

щую о сборе финансовых средств для реабилитации ребенка-инвалида. Проявляя доброжелательное отношение к инвалидам, газета рассказывает, как они преодолевают трудности.

В газете «Глобус» новостей – 57 процентов, критических публикаций – 20 процентов. Тема оказания помощи нуждающимся в ней людям освещена в отчетах о благотворительных акциях. Печатное издание обычно не сглаживает конфликтные мнения, предпочитает использовать аналитический подход, разносторонне освещать события. В публикациях газеты приводятся способы оказания помощи пострадавшим. Например, в материале «Чтобы выбраться, разбили окно ноутбуком» предлагается помочь погорельцам одеждой и деньгами.

В процессе подготовки материалов к публикации журналисты пропускают информацию через призму нравственных ценностей и только затем расставляют смысловые акценты. Например, в публикации криминальных новостей акценты должны быть смещены в сторону сочувствия пострадавшей стороне и осуждения преступника. Также может быть приведена информация для читателей о том, как можно обезопасить себя, куда обращаться за помощью, если человек стал жертвой преступника. Например, в «Глобусе» после заметки «В Серове будут судить женщину, истязавшую мать» дается рекомендация сотрудников полиции о том, что не следует замалчивать случаи домашнего насилия, содержится напоминание о том, что «безнаказанность домашнего насилия порождает более тяжкие последствия».

Таким образом, плюсы многочисленных положительных публикаций о нравственных ценностях в газетах «Серовский рабочий» и «Глобус» заключаются в том, что читатели знакомятся с примерами, свидетельствующими о готовности и способности земляков бескорыстно прийти на помощь тем, кто в ней нуждается. Печатные издания создают яркие образы добросердечных людей, профессионалов. В то же время газеты не игнорируют существующие проблемы.

Библиографический список

1. Серовский рабочий [Электронный ресурс]. – URL: <https://serov-rb.ru/?ysclid=l8u0a0rw1n124159250>.
2. Глобус [Электронный ресурс]. – URL: <https://serovglobus.ru/>.

ЖАНРЫ ПУБЛИКАЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ГАЗЕТЫ «НАШ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ»

А. Щеглова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. полит. наук, профессор В. А. Евдокимов

Жанр журналистики – это форма представления материала. У каждого жанра – специфические структурно-семантические признаки. Способны ли региональные печатные издания обеспечить разнообразие жанров публикаций? Чтобы ответить на этот вопрос, проанализируем материалы краевой газеты «Наш Красноярский край» [1], опубликованные в 2013–2021 годы. Данные о соотношении публикаций информационных, аналитических и художественно-публицистических жанров представлены в диаграмме 1.

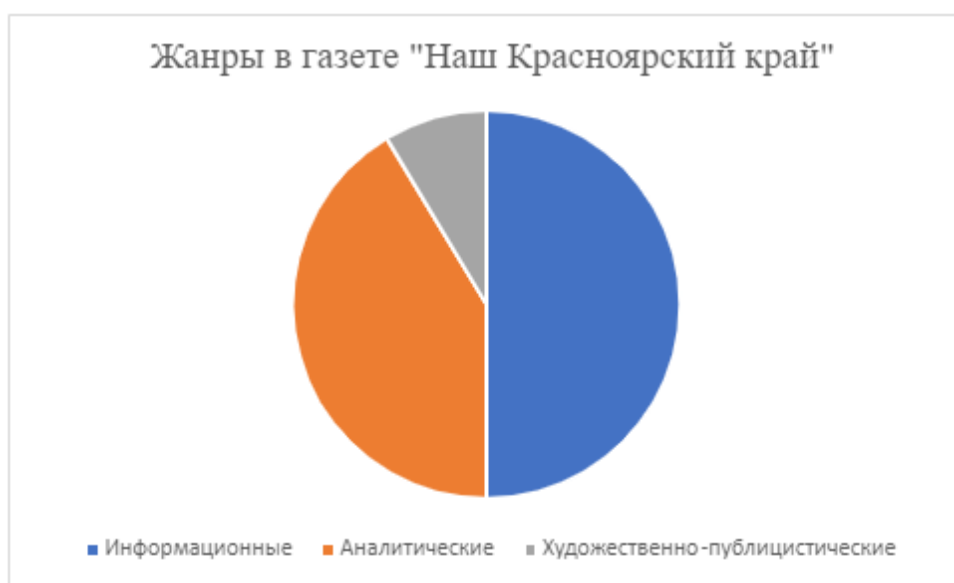


Диаграмма 1. Жанры в газете «Наш Красноярский край»

Данные, представленные в диаграмме 1, свидетельствуют о том, что газета отдает предпочтение информационным жанрам: к группе этих жанров относится половина публикаций печатного издания. Помимо заметок, представлены интервью. В номерах газеты, как правило, можно найти от двух до трех интервью. А 8 февраля 2013 года газета опубликовала четыре интервью, в которых затронуты разные темы: «Лечение по европейским стандартам», «Заслуженный отдых может быть обеспеченным», «Жизнь по чужому паспорту», «Моя заветная мечта – Олимпиада в Рио!». Реже печатное издание публикует отчеты и репортажи.

Диаграмма 1 показывает, что на страницах газеты значителен и объем материалов аналитических жанров. Статьям «Великое переселение станков» и «В сторону от опереточности», размещенным соответственно в номерах от 1 марта и 3 апреля 2015 года, свойственны глубина рассмотрения социальных проблем, авторы предпринимают попытки найти их решение. Существен удельный вес корреспонденций. Только в номере газеты от 1 марта 2013 года опубликованы корреспонденции «Точка кипения», «Нагрузка на бюджет», «Берегите няню, няню берегитесь», «Барьеры для карьеры». В то же время редко на страницах печатного издания появляются рецензии, автор не нашел на его страницах комментарии, обзрения.

Газета публикует значительно меньше материалов, входящих в группу художественно-публицистических жанров. Интересны зарисовки «От деда Вити» в номере от 3 апреля 2015 года, «На тройке с бубенцами» в номере от 14 марта 2014 года. В очерках «Вести из прошлого» от 3 апреля 2015 года, «Горячий снег Сталинграда» от 8 февраля 2013 года созданы яркие образы участников Великой Отечественной войны, вызывающие уважение и восхищение. В архиве газеты не удалось обнаружить материалы таких жанров, как памфлет, фельетон. Наиболее полно жанры материалов газеты представлены в диаграмме 2.



Диаграмма 2. Жанры в газете «Наш Красноярский край»

В диаграмме 2 отражено соотношение публикаций газеты «Наш Красноярский край», входящих в различные группы жанров. Редакция печатного издания, по всей видимости, ориентирована на соблюдение баланса в использовании жанров в интересах удовлетворения потребностей читателей.

Разнообразие жанров материалов, публикуемых газетой, привлекательно для аудитории, создает условия для увеличения количества читателей. Предпочтительными для журналистов являются интервью и корреспонденции, позволяющие раскрыть существо актуальных событий и социально-политических процессов. Редко публикуются зарисовки и очерки, в которых представлены образы современников.

Библиографический список

1. Наш Красноярский край [Электронный ресурс]. – URL: <https://gnkk.ru/?ysclid=18vdhihu2q490280876>.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ НА ОСНОВАНИИ ПОЧЕРКА

В. А. Балаболина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – ст. преподаватель О. В. Довгань

Современные люди отлично умеют скрывать свою подноготную. Зачастую, глядя на хорошо одетого человека, мы не можем предположить, что перед нами обладатель целого букета отвратительных черт характера. Не всякий человек способен разглядеть в чертах лиц тайну личности. Как же хочется научиться видеть суть человека, чтобы избежать возможных осложнений при контакте с ним. Поэтому есть то, что выдает человека полностью. Это наука о почерке под названием графология [1, с. 4]. Люди не знают, что почерк говорит о человеке больше, чем выражения людей.

Графология – это наука, изучающая законы зависимости между почерком и личностью, характером человека [1].

Графология (графо – пишу и логос – слово) – наука о почерке человека, изучение проявлений в почерке индивидуальных особенностей человеческой личности [3, с. 4].


По форме букв, расположению текста на листе бумаги и другим деталям письма можно точно «прочитать» личность человека, написавшего текст [1, с. 4]. По почерку графолог может определить не только характер и темперамент человека, но и рост, пол написавших людей.

История графологии насчитывает более трех веков. Хотя древние документы свидетельствуют, что интерес к ее отдельным сторонам проявляли такие известные личности, как Нерон и Конфуций. Первая знаменитая книга по графологии вышла в 1630 году и принадлежит итальянскому доктору Камилло Бальдо [1, с. 30]. Его французский последователь ученый-церковник аббат Фландрэн для обозначения новейшей науки использовал два греческих слова «графо» – писать и «логос» – наука. Но в первый раз это слово употребил ученик Фландрэна аббат Мишон в собственной книге «Система графологии», вышедшей в 1872 году. Его и считают отцом графологии, потому что благодаря инициативе аббата Мишона образовались графологические сообщества, появились особые журналы по графологии. Он также написал не-

сколько книг по этому предмету, открыл школу и имел много последователей. В последующем графология стала распространяться в Германии и Великобритании. В России с 20-х годов прошлого столетия в этом направлении удачно работал графолог-эксперт Д. М. Зуев-Инсаров, написавший огромное количество статей по графологии и монографию «Почерк и личность». Что касается США, то там эта наука находится еще на этапе становления и быстро развивается [1, с. 31].

В настоящее время в развитых странах графологии придается огромное значение. Многие организации имеют в своем штате профессионалов-графологов, составляющих характеристику на специалистов, принимаемых на работу. Графология также применяется в бизнесе, медицине, криминалистике, спорте, педагогике и в других областях.

Размер почерка, или величина букв, показывает отношение создателя текста к находящимся вокруг него людям, также его реакцию на внешние раздражители. Размеры букв при письме могут указывать на то, какое место индивид отводит для самого себя в жизни, то есть результаты анализа дадут ответ о степени эгоцентризма человека. По размерам почерка определяется, какой именно стиль жизни предпочитает испытуемый: созерцательный или активный. Для того чтобы определить размеры почерка, достаточно измерить высоту букв в каждой строчке. Почерком средних размеров считают почерк с высотой букв около 3 мм [2, с. 61].



Человек, пишущий крупным почерком, относится к окружающим с пониманием и всегда готов выслушать и принять новую точку зрения. Также обладатели такого почерка обычно активны, общительны, словоохотливы и экспрессивны. Они неустрашимы и самоуверенны, предпочитают двигаться вперед, время от времени суетятся, и им необходимо актуальное место, чтоб израсходовать запасы энергии. Подобные личности открыты для того, чтобы общаться со всеми, а их взгляды на жизнь отличаются многогранностью. Они превосходно видят картину мира в целом, но не уделяют должного внимания деталям. Также такие люди стараются всегда оставаться в центре внимания. Поэтому они могут хвастаться, притворяться, быть невнимательными и даже врать. Таким людям по большей части не совсем хватает умения концентрироваться на одной проблеме. у них слабый самокон-

троль. Они всегда готовы стремительно действовать, но никак не раздумывать [2, с. 62].

*Описанные процессы
естественно потребуют
обработки в кругу
друзей.*

Мелкий почерк, напротив, указывает на смирение и скромность. Владелец этого типа почерка обычно скрытен, особенно за пределами близкого окружения, потому что имеет склонность к преуменьшению собственной значимости. В отличие от владельца крупного почерка, тот, кто пишет мелко, не любит привлекать к себе внимание ни во время торжеств, ни в общем в жизни. Таким людям не нужно много места, чтоб ощущать себя комфортно. Сильной их стороной является мозг, но они много думают над своими проблемами, что часто становится помехой для действия. Частая сосредоточенность на деталях мешает им составить целостную картину происходящего. Эти люди привыкли размышлять над четко сформулированными задачами, а их взгляды на жизнь в целом очень узки. Но если мелкий почерк еще и тонкий, то такой человек склонен жить в созданном им своем мире. Не считая этого, они всегда ощущают себя зависимыми от окружающих и расценивают свое положение как подчиненное. Некоторые известные исторические личности обладали мелким почерком, к примеру, Альберт Эйнштейн и индийский деятель Ганди. Однако эти личности из-за собственной целеустремленности оказывали на окружающих великое воздействие. Но в общем такие люди не склонны к решительным деяниям: им больше нравится раздумывать [2, с. 63].

*Настой процедить и пить в течение
дня, разделив приготовленное
средство на 4-6 частей.*

Люди со средним по размеру почерком умеют найти компромисс между мыслительными процессами и активным действием. Они не привыкли переоценивать собственные возможности, точно так же как недооценивать их. Подобные люди, в зависимости от индивидуальных черт, могут быть как замкнутыми, так и общительными. Многие из них предпочитают действия, но чрезмерная логичность мышления мешает им долго концентриро-

вать внимание на деталях. Если размер почерка неустойчив, это говорит об умении адаптироваться и при необходимости уступать. Вместе с другими положительными чертами личности непостоянный размер букв указывает на разносторонние взгляды и интересы носителя почерка. Если говорить о негативных качествах, то таким людям свойственны импульсивность, неумение принимать решение и недостаток контроля за чувственной сферой. Если размеры почерка меняются даже в границах одного предложения, это означает, что самооценка данного обладателя неустойчива: уверенность в собственных силах нередко заменяется застенчивостью, в зависимости от событий. Если же говорить о положительных чертах характера такого человека, то подобная особенность означает, что он отлично умеет справляться с неожиданными трудностями. Отрицательными чертами являются время от времени возникающие состояния неопределенности, которые мешают человеку принимать решения [2, с. 64].

В заключение скажем, что каждый человек обладает разными личностными характеристиками, которые не так просто раскрыть, но все же это возможно благодаря графологии. Человек, обладающий крупным почерком, относится к окружающим с пониманием и всегда готов слушать и принимать новую позицию. Также владельцы такого почерка обычно активны, общительны, словоохотливы и экспрессивны. Они смелы и самоуверенны, предпочитают двигаться вперед, временами суетятся, и им необходимо пространство, чтобы израсходовать запасы энергии.

Те люди, которые пишут средним почерком, могут отыскать компромисс между мыслительными процессами и активным действием. Они не привыкли переоценивать собственные способности, точно так же как недооценивать их. Подобные люди, в зависимости от индивидуальности, могут быть как замкнутыми, так и компанейскими.

Мелкий почерк указывает на смирение и скромность. Люди, пишущие мелким почерком, обычно скрытны, в особенности вне близкого окружения, и имеют склонность к преуменьшению своей значимости. В отличие от обладателей крупного почерка, тот, кто пишет мелко, не любит привлекать к себе внимание ни на протяжении торжеств, ни, как говорится, в обыденной жизни. Таким людям не нужно занимать важное место, чтобы почувствовать себя комфортно. Сильной их стороной является мозг, но они много задумываются над своими неувязками, что нередко становится помехой для действия. Постоянная сосредоточенность на деталях мешает им составить целостную картину происходящего.

Библиографический список

1. Джудит Н. О чем говорит почерк? Графология для начинающих / Норман Джудит. – СПб. : Вектор, 2010. – 146 с.
2. Соколова А. Графология-ключ к характер / Соколова Антонина. – М. : РИПОЛ классик, 2013. – 224 с.
3. Кравченко В. И. Графология: характер по почерку / В. И. Кравченко. – СПб. : ГУ-АП-СПБ, 2006. – 92 с.
4. Зуев-Инсаров Д. М.. Почерк и личность. Графология или способ определения характера человека по почерку. – М. : Амрита-Русь, 2017. – 160 с.
5. Исаева Е. Практическая графология от А до Я. – М. : Рипол-Классик, 2017. – 256 с.
6. Ищенко Е. П. Поговорим о графологии. Почерк – зеркало души. – М. : Проспект, 2020. – 216 с.
7. Наджимов О. Как узнать характер человека по его подписи, или Практическая графология [Электронный ресурс]. – URL: http://svitk.ru/004_book_book/17b/3626_nadjimov-kak_uznat_harakter_heloveka.php.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ПРИ НАРУШЕНИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СЕМЬЕ

А. А. Ельенко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Когда создается малая социальная ячейка общества – так важно сохранить ее. На это может повлиять понимание людей исполнения ими принятых на себя социальных ролей. Ведь личность человека формируется прежде всего в семье, это начальный этап формирования его психики. Это первая малая социальная группа, представляющая своеобразное общество, где ребенок, а в дальнейшем взрослый, учится общению и взаимодействию, и с самого рождения неосознанно принимает на себя исполнение различных ролей. На примере своей семьи маленький человек учится социальным ролям, на которых потом строится его понимание жизни [1].

Нередко в структуре семьи происходит нарушение ролевого взаимодействия, вследствие которого образуются конфликтные ситуации. Поэтому тема оказания психологической помощи при нарушении ролевого взаимодействия в семье является актуальной.

Цель статьи – перечислить нарушение ролевых взаимоотношений и рассмотреть пункты по психологической помощи при нарушении ролевых взаимоотношений в семье.

Х. Рихтер выделяет патологизирующие роли. В зависимости от их субъекта они могут быть индивидуальными и семейными. Причины семейных патологизирующих ролей лежат в области нарушений в системе «семья – социальное окружение». К патологизирующим семейным ролям, обусловленным нарушением связей семьи с социальным окружением, относят роли «семья-театр», «семья-крепость», «семья-санаторий» и др.

Например, в «семье-крепости» превалируют враждебное отношение к социальному окружению, стремление к изоляции, социальному дистанцированию, агрессивные формы реагирования. «Семья-театр» как бы живет на сцене, выставляя напоказ заботу, ласку, взаимопонимание, оставаясь при этом глухой к потребностям и интересам своих членов в реальной жизни. Обычно система семейных ролей, которые выполняет индивид, должна быть такой, чтобы обеспечить удовлетворение не только его потребностей, но и потребностей других членов семьи. При таких условиях семейная атмосфера довольно благоприятна, отношения членов семьи гармоничны. Но со временем происходит перераспределение межличностных ролей в семье, и психологический климат в ней резко ухудшается. Обычно это бывает в тех случаях, если кто-то в семье вынужден принять на себя такую социальную роль, которая травматична для него самого, однако психологически выгодна другим членам семьи (например, роль «семейного козла отпущения»).

Возможен и такой вариант межличностных отношений, когда проигрываемая одним из членов семьи роль травматична для других, а не для него самого (роль «больного члена семьи»). Нередко оба типа ролей сочетаются между собой: один из членов семьи выполняет роль, травмирующую его самого, другой – травматическую для других. Межличностные роли, которые в силу своей структуры и содержания оказывают психотравмирующее воздействие на членов семьи, получили название патологизирующих семейных ролей.

Патологизирующие роли могут возникать в результате взаимодействия семьи с социальной средой или непосредственно в самой семье. При этом возможны социальные, личностные и психологические деформации (в виде нервно-психических нарушений) у носителя этой роли, которые так или иначе распространяются и на других членов семьи.

В центре «семьи-крепости» находится индивид с нервно-психическими расстройствами, которые выражаются в склонности к паранойяльным реакциям. Он использует свое влияние в семье для того, чтобы побудить других членов семейной группы принять его представление о том, что «все против нас», «на нас нападают – мы защищаемся». Это неизбежно приводит к перестройке отношений в семье: возникают межличностные роли «вождя» и его

«соратников по борьбе». Эти роли могут оказаться патологизирующими, так как при наличии индивида с паранойяльными реакциями они способствуют закреплению и развитию нарушений, а «соратников» ставят в трудное положение, создающее значительное нервно-психическое напряжение [2].

Психологическая помощь при нарушении взаимоотношений в семье

Одной из практических задач психологии семейно-брачных отношений является повышение степени психологической совместимости молодежи путем развития в ней черт, качеств и свойств бескорыстия, эмпатии, терпимости, демократизма, умения поступиться своими интересами.

Советы супругам.

1. Уважай себя. Чтобы пользоваться уважением второго супруга, его родителей, своих детей, соседей (а человек не живет без контакта с другими людьми), надо прежде всего уважать себя. Самоуважение предусматривает прежде всего честность, искренность, невозможность совершить подлость, предать или унижить другого человека. Уважающий себя человек не может поступить так, как ему не хотелось бы, чтобы поступили с ним.

2. Уважай супруга. Постоянно, а особенно в критических ситуациях, помни, что еще не так давно именно этот человек был самым близким для тебя, что он (она) – отец (мать) твоих детей.

3. Никогда не оскорбляй и не унижай второго супруга наедине или тем более в присутствии детей и посторонних. Нет в семейной жизни таких грехов и преступлений, о которых бы нельзя было сказать, не нанося личного оскорбления. Ты можешь оказаться неправым, но произнесенные оскорбительные слова свершат непоправимое.

4. Не преувеличивай собственные способности и достоинства, не считай себя всегда и во всем правым. Согласись, что, выбирая супруга, ты же не хотел жениться (выйти замуж) на недалеком, примитивном человеке. Как же могло случиться, что спустя какой-то срок, который он провел в общении с тобой, супруг так безнадежно изменился?

5. Будь внимательным. Не оценив самочувствия, настроения второго супруга, легко совершить бестактность, допустить непростительный промах. Особенно внимательным надо быть мужчине. И потому что самочувствие и настроение женщин более лабильно, и потому что женщина больше нуждается в этом.

6. Будь благодарным. Не принимай сделанное вторым супругом как должное, не стоящее благодарности, даже если это входит в круг его обязанностей. Может случиться, что не оцененные и не отблагодаренные уси-

лия перестанут совершаться. И как же меняется отношение к делу, если знаешь, что за него услышишь искренние слова благодарности.

7. Научись слушать и слышать супруга, становиться на его место. Конечно, не всегда есть время, а чаще – желание тратить собственные нервные клетки на чужие переживания. Но в том-то и дело, что эти переживания не чужие (если только желание создать семью искреннее), они волнуют самого близкого тебе человека. И от того, насколько ты сумеешь разделить его переживания, зависит, станет ли семья благополучной. В семейных отношениях обычные законы арифметики трансформируются в высшую математику чувств: неприятность, разделенная на двоих, уменьшается вдвое, радость, разделенная на двоих, увеличивается в четыре раза.

8. Постарайся как можно быстрее и лучше узнать своего супруга. Зная, какие отрицательные черты есть у второго супруга, их легче, во-первых, нейтрализовать, а во-вторых – исправить. Или прогнозировать поведение в каких-то экстремальных ситуациях.

9. Не опускайся. Не щеголяйте друг перед другом в нижнем белье, и в прямом, и в переносном смысле слова. Свои недостатки, если до свадьбы ты и не прятал, то, во всяком случае, не выставлял напоказ. Не надо выставлять их и сейчас. Наоборот, постарайся избавиться от того, что действует второму супругу на нервы.

10. С самых первых дней семейной жизни необходимо понять, осмыслить и освоить роли жены и мужа. В чем-то нужно ограничить себя, от чего-то привычного отказаться, чем-то не очень приятным заняться. Здесь важна психологическая установка на такие изменения. Например, в необходимости отказаться от регулярных встреч с друзьями, от привычки проводить отпуск с удочкой можно видеть только негативное, к тому же невысоко оценивать (как само собой разумеющееся) то, что предлагается взамен утраченному – вечер вдвоем с женой, отпуск на садовом участке и т. д. Подобное отношение приведет к постоянному недовольству, возникновению в доме напряженной, гнетущей атмосферы.

11. Никогда не оценивай поступки второго супруга без учета мотивов, побудивших его к ним.

12. В семейной жизни иногда лучше не знать правду, чем во что бы то ни стало пытаться установить истину. Древние говорили: «Если не хочешь быть обманутым – не спрашивай».

13. Имей в виду, далеко не всегда приносит пользу откровенная исповедь чужому человеку. Особенно опасно искать утешение у людей, которые тебе сочувствуют, которым ты небезразличен. Их короткая реплика, пони-

мающее поддакивание, одобряющий взгляд, казалось бы, льют бальзам на раны души. Но этот бальзам коварен и ядовит – ведь он чернит второго супруга, разрушает объективное мнение о нем, подрывает целостность семьи.

14. Относись к увлечениям супруга с интересом и уважением. Не считай себя способным заменить супругу весь мир. Как бы он ни любил тебя, мир гораздо шире и интереснее. И потому не стоит разлучать супруга со старыми друзьями (подругами) и отучать его от прежних традиций.

15. Мужчина любит глазами (внешность), женщина – ушами (разговоры о внешности). Женщина должна выяснить, что именно в ней больше всего привлекает мужа, и эксплуатировать эту часть тела, не забывая одновременно о возможностях совершенствования и всего остального.

16. Избегай пресыщения. У супругов, которые и год, и три, и пять постоянно вдвоем-втроем (вот если бы детей было много!) в четырех стенах, накапливается эмоционально-психологическая перенасыщенность общением. Женщина – она и мать, и нянька, и друг, и советчик, и коллега, и сексуальный партнер... Примерно такие же обязанности и у мужа. Как здесь не сорваться! А еще – усталость психологическая, усталость от непрерывного партнерского диалога. И вот – вспышка гнева, на первый взгляд немотивированная. Супруги устали друг от друга! Надо отдохнуть! Но вовсе не обязательно уехать поодиночке в отпуск. К тому же ссоры возникают независимо от служебного графика. Чтобы снять эмоциональное напряжение, вполне достаточно одного дня, одного вечера... Охота, рыбалка, театр, посиделки у подруги...

17. Запомни: сексуальные нарушения у второго супруга могут пройти только благодаря активной помощи первого. Только! Конечно, при этом нужны рекомендации психолога. Но выполнение их невозможно без самого активного и заинтересованного участия первого супруга.

18. Не забывай: одно из самых мощных средств, улучшающих семейную атмосферу, снимающих напряжение, инициирующих любовное общение и интимную близость, – поцелуи. Так, если раньше считалось, что поцелуи нужны прежде всего женщине, то теперь доказано – они просто необходимы и мужчине. И главное при этом не техника, а искренность [3].

Таким образом, можно подытожить, что основой ролевой структуры семьи можно считать тип природы власти, иерархическое определение строя в семье и организация ролей по аналогии с теми задачами и семейными ценностями, которые решает семья на данной стадии своего жизненного цикла. Семейные ценности регламентируют образ жизни семьи, распределение ролей и установление главенства.

В любой семье неизбежны моменты недопонимания, ссоры, обиды, конфликты. Их частота зависит не только от темперамента и характера супругов, но также от того, насколько хорошо каждый член семьи осознает и принимает на себя исполняемую роль, и насколько может плавно переходить от выполнения одной роли к другой. В статье перечислены советы супругам, придерживаясь которых они смогут не накалять обстановку, дружно взаимодействовать, укреплять отношения, не допуская распада уже сложившейся социальной ячейки общества. Ведь, как говорится, лучше сохранить давно известное «старое», чем с нуля построить «новое».

Библиографический список

1. Гребенников И. В. Основы семейной жизни : учебное пособие для студентов педагогических институтов. – М. : Просвещение, 1991. – 275 с.
2. Ролевые отношения в семье. 2013–2022 [Электронный ресурс]. – URL: https://studme.org/242984/sotsiologiya/rolevye_otnosheniya_seme.
3. Ролевая структура семьи. Виды ролей. нарушение ролевых взаимоотношений. психологическая помощь при нарушении ролевых взаимоотношений в семье [Электронный ресурс]. – URL: https://studopedia.ru/13_112296_rolevaya-struktura-semi-vidi-roley-narushenie-rolevih-vzaimootnosheniy-psihologicheskaya-pomoshch-pri-narushenii-rolevih-vzaimootnosheniy-v-seme.html.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОО

З. И. Исаева,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, доцент Т. С. Котлярова

Актуальность проблемы качества дошкольного образования можно назвать спорной, а проблему его определения – не решенной до настоящего времени. В настоящее время коллективы дошкольных образовательных учреждений самостоятельны в выборе методов обучения и воспитания в пределах, определенных законами государства. Каждое дошкольное учреждение должно сегодня постоянно доказывать свою необходимость. А это достигается в первую очередь высоким качеством воспитательно-образовательного процесса в детском саду [4].

Р. Киплинг, английский писатель, утверждал: «Образование – важнейшее из земных благ, если оно наивысшего качества. В противном случае оно совершенно бесполезно» [3]. Во многих исследованиях качество рас-

сма­три­ва­ет­ся как со­во­куп­ность ха­рак­те­ри­стик об­ъек­та, спо­соб­ная удо­вле­тво­рять ус­та­нов­лен­ные и пред­по­ла­га­е­мые по­треб­но­сти. Со­глас­но дан­но­му оп­ре­де­ле­нию ка­че­ства, глав­ным ста­но­вит­ся по­ня­тие «ка­че­ства ус­лу­ги», то е­сть то, что удо­вле­тво­ря­ет тре­бо­ва­ни­ям по­треб­и­те­ля.

Ис­сле­до­ва­те­ли осу­ществ­ля­ли раз­ра­бот­ку по­ня­тия ка­че­ства об­ра­зо­ва­ния в рам­ках раз­лич­ных и те­о­ре­ти­че­ских, и ме­то­до­ло­гиче­ских под­хо­дов [2]. Ана­лиз ли­те­ра­ту­ры по­ка­зал сле­ду­ю­щие под­хо­ды:

- ка­че­ство оп­ре­де­ля­ет­ся уров­нем раз­ви­тия лич­но­сти в лич­но­стно ори­ен­ти­ро­ван­ной мо­де­ли об­ра­зо­ва­ния;
- ка­че­ство оп­ре­де­ля­ет­ся си­сте­мой зна­ний и го­тов­но­стью вы­пуск­ни­ка к вхо­ж­де­нию в но­вую об­ра­зо­ва­тель­ную си­сте­му в си­сте­мном под­хо­де;
- ка­че­ство оп­ре­де­ля­ет­ся го­тов­но­стью вы­пуск­ни­ка к вы­пол­не­нию но­вых функ­ций, уме­ний в де­я­тель­ном под­хо­де;
- в про­грам­мно-це­ле­вом под­хо­де ка­че­ство оп­ре­де­ля­ет­ся с точ­ки зре­ния ре­а­ли­за­ции це­лей;
- в за­трат­ном под­хо­де – с точ­ки зре­ния фи­нан­со­вых, ма­те­ри­аль­ных, тру­до­вых ре­сур­сов на дос­ти­же­ние ре­зуль­та­та.

Цель си­сте­мы оцен­ки ка­че­ства до­школь­но­го об­ра­зо­ва­ния:

- кон­троль ка­че­ства об­ра­зо­ва­ния в ус­ло­ви­ях соз­да­ния се­ти об­ра­зо­ва­тель­ных уч­ре­жде­ний и ор­га­ни­за­ций, ре­а­ли­зу­ю­щих про­грам­мы до­школь­но­го об­ра­зо­ва­ния, и соз­да­ние за счет это­го рав­ных стар­то­вых ус­ло­вий для де­тей при по­ступ­ле­нии в шко­лу;
- вы­яв­ле­ние и обес­пе­че­ние под­дер­жки до­школь­ных уч­ре­жде­ний и ор­га­ни­за­ций, пре­дос­та­в­ля­ю­щих об­ра­зо­ва­тель­ные ус­лу­ги вы­со­ко­го ка­че­ства.

За­да­чи ис­сле­до­ва­ния:

- 1) дать об­щие пред­став­ле­ния о ка­че­стве об­ра­зо­ва­ния в до­школь­ном об­ра­зо­ва­тель­ном уч­ре­жде­нии;
- 2) рас­крыть струк­ту­ру управ­ле­ния ка­че­ством об­ра­зо­ва­ния в до­школь­ной ор­га­ни­за­ции;
- 3) раз­ра­ботать мо­де­ль струк­ту­ры ка­че­ства об­ра­зо­ва­тель­ной де­я­тель­но­сти де­тско­го са­да как об­ъек­та управ­ле­ния;
- 4) опи­раясь на ре­зуль­та­ты ана­ли­за, под­го­то­вить ре­ко­мен­да­ции по ор­га­ни­за­ции управ­ле­ния ка­че­ством об­ра­зо­ва­ния в до­школь­ном об­ра­зо­ва­тель­ном уч­ре­жде­нии.

В ис­сле­до­ва­ни­ях, вы­пол­нен­ных под ру­ко­вод­ством Н. А. Ве­рак­сы, вы­яв­ле­но, что ка­че­ство до­школь­но­го об­ра­зо­ва­ния за­ви­сит от мно­гих при­чин и фак­то­ров. В том чис­ле: со­вер­шен­ство­ва­ние со­дер­жа­ния до­школь­но­го об­ра­зо­ва­ния в ус­ло­ви­ях его ва­ри­атив­но­сти; со­сто­я­ние фи­нан­си­ро­ва­ния до­школь­но­го об­ра­зо­ва­ния.

ных образовательных учреждений на современном этапе; кадровое обеспечение дошкольного образования; осуществление преемственности, непрерывности содержания дошкольного и начального общего образования [2].

Все согласны с тем, что ребенок, посещающий детский сад, должен получить дошкольное образование высокого качества. Если же мы начнем выяснять, что понимается под качественным дошкольным образованием, то увидим, что мнения родителей и воспитателей, учителей и руководителей, практиков и ученых существенно расходятся.

Потребности родителей в дошкольном образовании отличаются большим разнообразием и определяются многими факторами – от места жительства семьи и образования родителей до уровня ее материального благосостояния. Отсюда и разная оценка качества, разное понимание «качественного» дошкольного образования. Одних устраивает просто присмотр и уход, а также наличие каких-либо занятий с детьми. Другим необходимы особые условия, определенный перечень видов детской деятельности и даже объем знаний, которыми должен овладеть ребенок.

При этом проблема качества образования не имеет окончательного решения. На каждом этапе развития образования, которое определяется тенденциями социально-экономического развития страны, появляются новые условия, возможности и потребности. Изменяются критерии качества, обостряется проблема управления качеством и снова возникает необходимость исследовать и решать эту проблему. Качество образования находится в постоянной динамике. Нет предела его повышению. Поэтому сегодня очень важно прогнозировать возможное изменение качества, исследовать причины и характер этого изменения. Но не существует пока еще методик такого прогнозирования, хотя в современных идеях управления качеством посылки к прогнозированию уже имеются. Они включают предвидение изменения результата образования – от квалификации к компетенциям и далее к человеческому капиталу, изменение цели и общественного статуса образования [1].

Идеи перехода от предметно-оценочного принципа построения образовательных программ к модульному-кредитному также отражают видение будущего. Сегодня чаще всего говорят об обеспечении качества образования, реже об управлении качеством. Но обеспечивать и управлять не одно и то же. По-видимому, в дальнейшем будет укрепляться мнение, что главным является управление качеством, т. е. сознательное и своевременное его изменение в определенном направлении. Но это предполагает построение системы механизмов и технологий управления качеством. Сегодня мы делаем лишь первый шаг к такому комплексному решению данной проблемы.

Будущее рождается сегодня. Движение в будущее зависит от его видения и понимания.

Подводя итог, отметим, что качество образования призвано обеспечить единство требований к подготовленности воспитанников, объективность оценки их достижений, преемственность между дошкольным образованием. К тому же наличие единого подхода к пониманию качества дошкольного образования позволит обеспечить согласованность деятельности всех субъектов системы образования. Все это в конечном счете будет способствовать реализации права на получение качественного дошкольного образования.

Библиографический список

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2015. – 688 с.
2. Веракса А. Н. Оценка качества дошкольного образования [Электронный ресурс] // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2011. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kachestva-doshkolnogo-obrazovaniya-zarubezhnyy-opyt/viewer>.
3. Крулехт М. В., Тельнюк И. В. Экспертные оценки в образовании : Учеб. пособие : Для студентов фак. дошк. образования высш. пед. учеб. заведений / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк. – М. : Academia, 2002. – 110 с.
4. От универсальной доступности к современному качеству: дошкольное образование в России [Электронный ресурс] / Под редакцией И. В. Абанкиной, К. Н. Поливановой, И. Д. Фрумина. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – URL: https://ioe.hse.ru/data/2019/06/25/1490049820/DO_text-tip.pdf?ysclid=l8vj4u9zxb212029455.

ШКОЛЬНАЯ МЕДИАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ

Г. Ж. Исмаилова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Современное молодежное общество отличается повышенным уровнем конфликтности и разнообразными проявлениями жестокости по отношению к сверстникам и представителям других возрастных групп. Актуальным направлением конфликтологического знания стала школьная конфликтология и школьная медиация как попытка конструктивного разрешения конфликтов в подростковой среде [1]. Навыки медиации и конструктивной коммуникации подлежат систематическому формированию, чтобы обеспечить полноценное, всестороннее, свободное развитие личности подростка в школьной среде.

Обладание знаниями и умениями конструктивного разрешения конфликтов позволит успешно определиться с будущей профессиональной деятельностью, очертить круг своих интересов и сформировать социальное окружение, позволяющее реализовывать свои возможности и удовлетворять свои духовные, нравственно-этические потребности [2].

Напротив, наличие конфликтных ситуаций с участием подростка в школьной среде могут оставить тяжелые последствия на протяжении всей его дальнейшей жизни, сформировав психологическую травму, которая будет препятствовать гармоничному развитию личности.

Современная психологическая наука выделяет основные компоненты конфликта, такие как участники конфликта, условия конфликта, среда конфликта, этапы конфликта и др.

Важной составляющей конфликта выступает третья сторона, обладающая ключевыми характеристиками для позитивного его разрешения. Часто третья сторона способна выработать такое решение конфликта, которое устроит и удовлетворит интересы каждого участника [3]. Под третьей стороной принято понимать несколько видов участников конфликта: арбитр, медиатор, помощник. Третья сторона конфликта – это человек, занимающий внешнюю позицию относительно самого конфликта, он занимает нейтральную позицию и способен оказать профессиональную помощь в достижении согласия между участниками конфликта.

Школьная медиация стала новым подходом к решению конфликтных ситуаций в подростковой среде, способом предотвращения спорных ситуаций на всех уровнях системы российского образования [4; 5]. Практика внедрения школьной медиации особенно важна при работе с подростками. Именно подростковая образовательная среда характеризуется полярностью, многоаспектностью, пересмотром ценностных ориентаций и формированием личности подростка. Школьная медиация направлена на сопровождение ребенка в сложной ситуации, когда подростку необходима поддержка, помощь. С данной позиции школьная медиация имеет важное значение для обучающихся, педагогов, руководителя образовательной организации и родителей. Подростковый возраст характеризуется неустойчивым эмоциональным фоном и необдуманными действиями и поступками. Школьная медиация позволяет решить конфликтные ситуации не только в образовательной среде, но и между родителями и детьми.

В сложившейся школьной практике существует три организационные модели службы школьной медиации: профилактическая модель, воспитательная модель, сервисная модель.

Профилактическая модель направлена на формирование бесконфликтного пространства с целью развития гармоничного образовательного пространства и предотвращения противоправного поведения подростков в школе.

Воспитательная модель направлена на формирование и развитие позитивных моделей поведения, их закрепления путем организации детской активности, направленной в позитивное русло.

Сервисная модель направлена исключительно на удовлетворение потребностей и запросов прежде всего самого ученика, заказчика услуг по урегулированию конфликта. Данная модель не содержит педагогического и воспитательного аспектов.

Таким образом, школьная медиация способна стать инновационным методом конструктивного разрешения конфликтов в образовательной среде и позитивно разрешать разноплановые конфликты с участием подростков.

Библиографический список

1. Панфилова А. П. Взаимодействие участников образовательного процесса : учебник и практикум для вузов / А. П. Панфилова, А. В. Долматов ; под редакцией А. П. Панфиловой. – М. : Юрайт, 2022. – 487 с.
2. Распопова Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов. – М. : Юрайт, 2022. – 222 с.
3. Слизкова Е. В. Технологии внутришкольного управления : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. В. Слизкова, Е. В. Воронина. – М. : Юрайт, 2022. – 178 с.
4. Слизкова Е. В. Управление образовательными системами. Технологии внутришкольного управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Слизкова, Е. В. Воронина. – М. : Юрайт, 2022. – 182 с.
5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 467 с.

МЕДИАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. Г. Казмаганбет,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Традиционно в системе образования дети, обладающие особыми образовательными потребностями, получали образование в специальных (коррекционных) учебных заведениях либо в специальных школах-интернатах. Сегодня дети с ОВЗ и дети-инвалиды активно включаются в образователь-

ный процесс общеобразовательных школ. Происходит процесс «инклюзии», а само образование рассматривается как инклюзивное.

Особенностью инклюзивного образования является совместное обучение детей вне зависимости от их психических, физических и иных особенностей здоровья. В соответствии с Законом об образовании дети с ОВЗ включены в общую систему образования, обучаются вместе с нормально развивающимися детьми в общеобразовательных школах [1].

В данном контексте такой вид совмещенного обучения имеет большое количество как положительных, так и отрицательных импульсов для развития обычных детей и детей с ОВЗ [2]. Одной из наибольших опасностей такой формы взаимодействия детей становятся конфликты в школьной среде между всеми его участниками. Школа становится средой активного формирования культуры общения, культуры толерантности и продуктивной коммуникации. От уровня развития профессионализма и конфликтологической компетентности педагогического коллектива школы зависит, насколько благоприятна психологическая среда [3]. В условиях школы возможно развитие множества уникальных навыков детей с ОВЗ и обычных детей. Работа в условиях инклюзивного образования позволяет осуществлять сбор информации и исследовательскую деятельность, которая позволит обогатить практику работы инклюзии. Важными аспектами исследования в области инклюзии станут: особенности взаимодействия детей в условиях инклюзивной среды, принципы и правила организации психологического климата с участием инклюзивного компонента, школьная медиация и коммуникация в условиях инклюзивного обучения и др. [4]. В образовательном пространстве школы возможна разработка эффективных способов реагирования в конфликтных ситуациях, формирование форм и методов поддержки одноклассников с ОВЗ, выработка нравственных норм и ценностей взаимодействия с детьми с ОВЗ [5].

Одновременно с необходимостью формирования условий и инклюзивного образовательного пространства в современной школе возникает несколько проблем реализации данного направления.

Во-первых, недостаток психологической и методологической подготовки педагогических работников в вопросах воспитания и обучения детей с ОВЗ.

Во-вторых, со стороны родителей нормально развивающихся детей возникает много непонимания и недоверия в отношении к совместному обучению их детей с детьми с ОВЗ.

В-третьих, психологическая неготовность нормально развивающихся школьников дружелюбно относиться к детям с ОВЗ и принятие рядом с собой особенных детей.

Перечень приведенных проблем делает реализацию медиативного подхода в условиях инклюзивного образования в современной школе сложной. В связи с данными обстоятельствами на практике мало прецедентов успешной реализации направления.

Решению приведенных проблем способствует служба школьной медиации, учрежденная в Коммунальном государственном учреждении «Надеждинская общеобразовательная школа отдела образования Костанайского района» Управления образования акимата Костанайской области (Казахстан) в 2017 году. Основной целью функционирования школьной службы медиации выступает предотвращение и продуктивное разрешение конфликтов в воспитательно-образовательном пространстве школы. Участниками данной практики выступают педагоги, обучающиеся, администрация школы, родители. Задачами службы школьной медиации выступают исследование причин, особенностей, ситуаций развития конфликтов в условиях инклюзивного образовательного пространства, проведение оценки и изучения состояния психологического климата в педагогическом коллективе и среде обучающихся в целом.

Инклюзия особенно успешна там, где каждый учитель понимает и демонстрирует эффективность практики обучения в условиях сотрудничества и командной работы. В системе инклюзивного образования необходимы доверительные отношения между администрацией образовательного учреждения и учителями. Опыт показывает, что учителя и другие работники школы начинают испытывать страх, неуверенность при работе с детьми с ОВЗ. Недостаточная компетентность педагогов при работе с детьми с ОВЗ при разрешении конфликтных ситуаций часто приводит к избеганию решения сложных ситуаций или их замалчиванию. Следствием данного поведения становится усиление конфликтов либо их переход в латентное состояние. Квалифицированную помощь способен оказывать педагог-медиатор, который на практике реализует методики и технологии работы в инклюзивной среде школы и обучает педагогов и детей правильной модели поведения и бесконфликтной коммуникации.

При общении с родителями, во время обсуждения конфликтных ситуаций, медиатор обучает их навыкам наблюдения за ребенком для лучшего понимания его потребностей и мотивов. Благодаря наблюдению за своими и другими детьми, родители начинают понимать ребенка и выстраивать свое поведение исходя из индивидуальных особенностей ребенка, а не из общепринятых стереотипов.

Медиативные упражнения помогают родителям нормально развивающихся детей более глубоко вникнуть в проблему воспитания и обучения де-

тей с ОВЗ. В дальнейшем, благодаря этому опыту, они смогут помочь своим детям положительно относиться к детям с ОВЗ.

Современная школа нуждается в новых методах и подходах в вопросах поддержки, воспитания и обучения детей с ОВЗ, ведь в последние годы количество детей с особыми образовательными потребностями неуклонно растет. Метод школьной медиации позволяет эффективно предупреждать и разрешать конфликтные ситуации, создает безопасную среду для всех участников учебно-воспитательного процесса. Использование метода школьной медиации позволяет удовлетворить потребности участников инклюзивного образования в безопасности, защищенности, стабильности, позволяет научить принимать убеждения других людей и делает их равноправной стороной в поиске выходов из сложившегося конфликта.

Библиографический список

1. Richey R. C., Fields D. C., Foxon M. etc. Instructional design competencies: The standards (3rd ed.). – Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse of Information and Technology, ED 453 803.

2. Панфилова А. П. Взаимодействие участников образовательного процесса : учебник и практикум для вузов / А. П. Панфилова, А. В. Долматов ; под редакцией А. П. Панфиловой. – М. : Юрайт, 2022. – 487 с.

3. Петрова Н. Ф. Формирование конфликтологической компетентности в процессе профессиональной подготовки практических психологов // Мир науки, культуры, образования. – № 5 (66). – 2017. – С.247–248.

4. Распопова Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. – М. : Юрайт, 2022. – 222 с.

5. Фуряева Т. В. Инклюзивные подходы в образовании : учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. В. Фуряева. – 2-е изд. – М. : Юрайт, 2022. – 176 с.

6. Фуряева Т. В. Модели инклюзивного образования : учебное пособие для вузов / Т. В. Фуряева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 176 с.

К ВОПРОСУ О КОНФОРМНОСТИ КАК МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

С. М. Куприянова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

В современной жизни не единожды каждому приходилось делать ответственные шаги, принимать самостоятельные решения. Это же распространяется и на производственные отношения, когда принятие решений в интересах дела должно доминировать над симпатиями коллег.

Многим личностям это сложно делать, так как человеку свойственны сомнения, поэтому он прибегает к помощи других. Такое поведение является зависимым – конформным. Социальное влияние, или конформизм, – это пассивное согласие индивида с общественными нормами, с взглядами и мнениями, которые существуют в группе, в которую входит индивид.

С отрицательной стороны, зависимое поведение разрушает личность, которая бездумно приспосабливается к обществу. С положительной стороны, конформизм приводит личность к социальной стабильности. В указанных исследованиях конформизм рассмотрен как следование образцу, а мнение группы – как конструктивный пример, ценностям которого необходимо следовать.

Следует отметить, что конформность и конформизм – это различные понятия, которые многие ошибочно считают синонимами. Конформизм является понятием социальным, а конформность, в свою очередь, – это психологическое понятие, это особенность, которая в разной степени присутствует у каждой личности.

Цель статьи: определить особенности проявления конформности у мужчин и женщин как моделей поведения.

Проблема конформизма рассматривается во многих науках: философии, психологии, политологии, социологии, социальной психологии и именно поэтому имеет множество различных точек зрения, которые зачастую противоречат друг другу.

Источником конформизма является группа, которая имеет такой же статус, как и у субъекта, т. е. личность и группа равны по статусу. Напротив, что касается подчинения, то личность при социальном воздействии действует в соответствии с указаниями более сильной, авторитетной личности в группе, которая имеет более высокий социальный статус. При подчинении присутствует контроль, а при конформизме – нет, так как при конформизме человек вправе менять свое поведение, чтобы гармонизировать и быть в согласии с группой. Еще одним отличием конформизма и подчинения является добровольность. При конформизме личность искренне самостоятельно проявляет желание войти в группу, стать ее членом, а при подчинении человек зависит от авторитета, который оказывает влияние на группу. При конформизме действия человека просто похожи на действия группы, его позиция соотносится с позицией группы, а при подчинении человек безоговорочно выполняет задания авторитета и его позиция не всегда соотносится с всеобщей. При конформизме зависимость от группы может быть и воображаемой, но при подчинении она реальная [3, с. 19]. Личность может быть конформной в одних ситуациях, но тут же проявлять стойкость в суждениях и мнении в других ситуаци-

ях. Даже те личности, которые всегда непоколебимы в своих мнениях и поведении могут его менять и подстраивать под группу, чтобы не выделяться, чтобы избежать внешнего давления, в том числе и критики. Осознанность конформного поведения во многом зависит от ситуации и факторов [4, с. 145].

Мужчины, как правило, обладая большими полномочиями, чем женщины, менее конформны, а их сила приводит к тому, что женщины им подчиняются. Одни женщины, имея мужские черты менее конформны, так как присущая им самоуверенность не позволяет им проявлять необоснованную зависимость, напротив, более мягкие, эмпатичные, уступчивые женщины склонны к конформизму. Так же и у мужчин: те, кто наделен влиянием, силой, авторитетом, менее конформны, чем те, которые доверчивы, невротичны. Так же представлено, что и у мужчин и у женщин степень конформности напрямую зависит от степени влияния. Те люди, которые удовлетворены собственной позицией в обществе, семье, имеют высокую степень влияния, они менее конформны, так как высокий уровень самооценки и самоуважения определяет независимость взглядов и поведения [5, с. 55].

Таким образом, конформизм – это социальный феномен, который проявляется в поведении в виде зависимости, приверженности группе, ее течений, мнений членов группы. Конформизм свойственен как целым группам, так и одной личности. Конформизм может иметь как конструктивный, так и деструктивный характер. Деструктивность заключается в том, что конформизм может являться формой переговоров в конфликте или измененной формой поведения под давлением группы, так же это приспособленчество, уступка, отказ от собственных взглядов под чужим влиянием. Самостоятельность, устойчивость, независимость является противоположным конформизму понятием. Конформизм отождествляют в некоторых его пониманиях с уступчивостью и приверженностью, ровно так же, как и определяют различия этих понятий. Конформизм имеет гендерные различия.

На уровень конформности личности влияет ряд факторов.

Первым фактором являются возрастные, личностные, гендерные особенности. Возрастные особенности включают в себя различия в проявлении конформизма подросткового, юношеского возраста от зрелого возраста. Во многих исследованиях указано, что в подростковом и юношеском возрасте конформизм проявляется в наибольшей степени, особенно это выражено, когда молодые люди причисляют себя к определенной группе, в том числе к субкультурам. С возрастом конформизм снижается, личность проявляет независимость, самостоятельность, желание к индивидуальности. Гендерный момент отмечен в том, что женщины более зависимы и подвержены

влиянию, нежели мужчины. Считается, что восприимчивость, эмоциональная нестабильность женщин может влиять на ее зависимость, а мужская независимость, сила, лидерство сказывается на том, что мужчины менее конформны. Однако исследования, сделанные в дальнейшем, опровергали эту мысль и обоим полам отводилась одинаковая степень конформизма.

Вторым фактором является осведомленность о положении дел, о проблеме. Считается, что, если человек со всех сторон знает проблемную ситуацию, если он уверен в своей правоте, то уровень его конформности снижается, так как он без труда сможет отстоять свое мнение.

Третьим фактором является культура. У одних народов конформность и безоговорочное принятие ценностей группы, общества является выражением зависимости и отсутствием собственной позиции. Такое мнение присутствует в западных странах, где конформность воспринимается негативно, так как отождествляется со слабостью. В других же странах и культурах конформность есть признак тактичности, компромисса, уважения и представляется тем самым как положительное явление [1, с. 53].

Кроме перечисленных факторов, существуют так называемые ситуативные факторы, которые зависят от конкретного случая и определяют конформность поведения личности.

Конформность – это нежелание идти против группы, нежелание конфликтов и разногласий. Однако подобное присутствует лишь в том случае, когда личность ищет признания в группе, те же личности, которые с легкостью готовы покинуть группу, менее конформны, так как группа безразлична и особого влияния не оказывает [2, с. 240].

Итак, рассмотрев конформизм как механизм сплочения, выраженный в типе культуры в результате длительного эволюционного отбора и влияющий на коррекцию собственного поведения с целью принятия норм, регламентирующих поведение людей в группе, отмечаем, что конформность как психологическое явление возникает на уровне личностных или общественных причин и находит выражение в модели поведения, которую возможно отследить как в повседневной, так и общественной жизни. Конформизм напрямую зависит от определенных факторов: возраста, пола, личностных характеристик, ситуаций. Конформизм носит внешнюю и внутреннюю форму, может быть активным и пассивным, иметь осознанный и бездумный характер. Конформизм имеет отрицательные и положительные стороны. Положительные стороны связаны с конструктивным поведением при разрешении конфликта, отрицательные же стороны в том, что если человек бездумно подчиняется мнению группы, то это может приводить к войнам, образованию отрицательных неформальных групп.

Библиографический список

1. Александров В. Л. Исследование конформности личности / В. Л. Александров // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – 2019. – № 6. – С. 18–22.
2. Жодле Д. Социальное представление: феномены, концепт и теория // Социальная психология / Под ред. С. Московичи. – М. ; СПб. : Питер, 2007. – С. 372–394.
3. Холодовская А. В. Конформизм современного общества, его виды и особенности проявления / А. В. Холодовская // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2010. – № 3. – С. 112–122.
4. Холодовская А. В. Некоторые социально-психологические механизмы формирования конформизма / А. В. Холодовская // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2009. – № 1. – С. 113–118.
5. Чудновский В. Э. О некоторых исследованиях конформизма в зарубежной психологии / В. Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 1991. – № 4. – С. 164–173.

ПОНЯТИЕ О СОЦИАЛЬНОМ СТАТУСЕ И СОЦИАЛЬНОЙ РОЛИ

А. А. Махаррамов,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Среди множества факторов становления личности и выбора для себя определенного места в обществе целесообразно выделить те, которые вошли в себя множество процессов, проблем и противоречий, – это социальный статус и социальные роли. «Какую позицию я занимаю в обществе?» – действительно, один из первых вопросов у человека в ходе отбора вариантов поведения, получения тех или иных индивидуальных качеств, которые необходимы для полноценного нахождения в обществе.

Актуальность статьи обусловлена тем, что вопросы социального статуса и роли личности с каждым годом вызывают все больший интерес, в связи с тем что каждый человек включен во множество социальных институтов, параллельно выполняя различные функции, а значит, повышается необходимость качественного взаимодействия с другими людьми.

Критический обзор публикаций, посвященных вопросам социального статуса и роли, дает возможность утверждать, что большинство из них лишь фрагментарно освещает особенности данных понятий, мало касаются проблематики и ее влияния на личность.

Цель статьи состоит в исследовании специфических особенностей понятия социального статуса и роли. Для достижения поставленной цели необхо-

димом рассмотреть понятия социального статуса и социальной роли, выявить и охарактеризовать их взаимосвязи.

Каждый человек, выполняя определенные функции, в процессе взаимодействия в социуме осуществляет конкретные обязательства, имея при этом права, привилегии, власть. Иными словами, занимает свою позицию в обществе, а значит, начинает обладать определенным социальным статусом и осуществлять социальную роль. Чтобы изучить вопросы, касающиеся социального статуса личности в психологии, необходимо обратиться к формулировкам известных ученых, исследователей и психологов.

Понятие «статус» имеет латинское происхождение, для древних римлян оно описывало положение индивида, наделенное правами. В конце XIX века английский историк Мейн определил его как социологическое понятие. Британский социолог Э. Гидденс характеризует социальный статус как социальное признание или престиж, которые получает определенная группа индивидов от остальных членов общества. Статусные группы обычно различаются своим стилем жизни – способами поведения, характерными для индивидов данной группы. Статусные привилегии могут быть как позитивными, так и негативными [1].

Американские социологи Р. Минтон, Р. Мертон и Т. Парсонс в своей разработанной статусно-ролевой теории назвали статус социальным поведением личности. В 1957 году Р. Мертоном было введено понятие «статусный набор», который обозначает совокупность всех статусов одной личности. Статусный набор имеет свойство изменяться в зависимости от жизненных обстоятельств.

В концепции социального статуса и социальной роли американский ученый Р. Линтон описывает статус как неотъемлемое слагаемое роли. В данном случае статус имеет статическое свойство, а роль, в свою очередь, – динамическое. Статус, по его мнению, – это все права, обязанности и привилегии, а роль – деятельность, ограниченная этими факторами. По мнению немецкого социолога Макса Вебера, социальный статус – это группа индивидов, имеющая определенный уклад жизни, включающий набор манер, привычек, ценностей, религиозных предпочтений. Известный социолог А. Г. Эфендиев обозначает социальный статус как социальную позицию, которая характеризуется двояким понятием: с одной стороны, это положение личности в обществе, с другой – это взгляды, установки индивида по поводу жизненных условий.

По мнению многих исследователей, социологов и психологов, значение социального статуса состоит в постоянном его повышении для человека посредством мотивации, амбиций и стремлений. В связи с этим у многих людей происходит очень быстрый переход с одного статуса на другой. Следующим немаловажным вопросом является типология по видам социального статуса (рис.).

Предписанный (прирожденный, аскриптивный)

- Статус, который человек получает при рождении. Он не зависит ни от желаний, ни от усилий индивида. К нему относятся пол, раса, национальность, титул и мн. др.

Достигнутый (приобретенный)

- Статус, который человек получает с помощью своих собственных усилий. В этом списке – образование, квалификация, должность, т. д.

Основной (ведущий)

- Статус, который занимает лидирующую позицию среди всех остальных статусов личности, тем самым определяя манеры и основные ролевые функции индивида

Личный статус

- Статус, зависящий от признаков и критериев развития малого социального коллектива, в которых участвует индивид (семья, круг друзей, трудовой коллектив)

Групповой статус

- В отличие от личного, этот статус находит свою реализацию в больших социальных коллективах, таких как конфессия, нация и мн. др.

Формальный статус

- Статус, который предполагает положение индивида в определенной формальной организации, где определены регламентированные права, обязанности и нормы

Неформальный статус

- Статус, характеризующий положение индивида в неформальной, неофициальной обстановке. Такой статус, как правило, может быть изменен в любое время

Смешанный

- Совокупность элементов статусов нескольких вышеуказанных видов, например: пенсионер, олимпийский чемпион

Виды социального статуса

Данная типология призвана решить две основные задачи. Во-первых, предоставить в обозримом и удобном виде изучаемые аспекты, во-вторых, вобрать в себя максимально полную информацию о социальных статусах.

Более углубленно понять сущность социального статуса помогает разбор его структуры. Социальный статус, вне зависимости от цели и типологии, состоит из следующих элементов.

- Права и обязанности индивида – это те действия и процессы, которые осуществляет человек конкретного статуса.

- Статусный диапазон – это рамки, в которых человек может осуществлять свою деятельность в определенном статусе.

- Символика статуса – это знаки и законы, которые определяют принадлежность личности к тому или иному статусу.

- Статусная модель – это существующие правила, манеры и нормы поведения, которых придерживается человек, находящийся в определенном статусе.

- Статусная идентификация – это показатель соответствия индивида определенному статусу.

Таким образом, социальные статусы для каждого человека имеют как прямое, так и косвенное значение – они формируют то, какой характер будут носить социальные отношения, ведь человек смотрит на мир сквозь призму своего социального статуса

Библиографический список

1. Э. Гидденс Социология / При участии К. Бердсолл : Пер. с англ. – Изд. 2-е, полностью перераб. и доп. – М. : Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.

2. Платонов Ю. П. Социальная психология поведения : Учебное пособие. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Л. Е. Москаленко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Сегодня успешность любой организации зависит от того, насколько руководитель может не только активизировать поведение подчиненных, но и объединять их усилия. Сплоченность коллектива особенно важна, если его деятельность информационно и интеллектуально насыщена. Межлич-

ностные отношения становятся главным фактором сплоченности, поскольку они способны оказывать существенное влияние на общение, на эффективность обмена важной информацией в моменты принятия важных быстрых решений. Данная тема является актуальным предметом исследования многих наук, но пока не получила должного внимания специалистов по управлению персоналом. Целью статьи является определение основных аспектов межличностных отношений в коллективе.

В статье межличностные отношения рассматриваются как взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения [2]. Каждый человек приносит в коллектив определенный опыт: это может быть опыт общения или опыт эффективного реагирования на определенные ситуации. Чтобы обеспечить синтез такого опыта, человек должен уметь управлять своими чувствами и эмоциями в коллективе, где от его деятельности и уникальных решений зависит выполнение определенных обязанностей и успех коллектива в целом. На сегодняшний день межличностные разногласия в восприятии ситуаций очень часто приводят к нарушению морально-психологического климата, разделу коллектива на части, иногда к его разрушению.

Руководитель коллектива должен учитывать тот факт, что эмоциональная нагрузка может возрастать под влиянием критических ситуаций, конфликтов, которые могут возникнуть. Для предупреждения любого вида неконструктивного поведения участников коллектива и его контроля руководитель должен обладать определенными методическими инструментами ее исследования, в составе которых могут быть наблюдения, беседы, тесты, опросники, анализ результатов деятельности и другие. Любой коллектив имеет определенные характеристики, на которые следует обращать внимание при организации влияния на межличностные отношения [1]): общая цель; стойкость, длительность; единство интересов; чувство собственного достоинства; стабильный состав; чувство защищенности. В любых условиях руководитель должен понимать, что в межличностных отношениях есть два аспекта: деловой и эмоциональный [3]. Деловые отношения обусловлены технологией труда, непосредственно связанными с ее распределением и кооперацией, а эмоциональные зависят от личных симпатий и антипатий работников. Негативные эмоциональные отношения способны негативно влиять на деловые, поэтому руководителю необходимо позаботиться о максимальной насыщенности социально-психологического климата в коллективе положительными компонентами.

Следует отметить, что сегодня управление коллективом предполагает решение не только его управленческих и экономических проблем, но и психологических. Чтобы обеспечить высокую результативность работы коллектива, руководитель должен быть компетентным в новых сферах и инструментах влияния на межличностные отношения в коллективе.

Библиографический список

1. Володькина Д. А. Психодиагностика и коррекция межличностных отношений // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. – 2020. – № 1. – С. 35–41.
2. Рашидова З. О. Психологические особенности межличностных отношений [Электронный ресурс] // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 8 (20). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-mezhlichnostnyh-otnosheniy/viewer>.
3. Юлина Г. Н., Мартынюк Г. В., Адрианова С. К., Рабаданова Р. С. Межличностные отношения на современном этапе // Вестник РМАТ. – 2019. – № 4. – С. 100–105.

ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА ПО ТИПОЛОГИИ Э. ФРОММА

Е. С. Неволлина,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Психологическими типами личности занимались многие ученые, мыслители, психологи: Гиппократ, К. Юнг, И. Бриггс и К. Бриггс, Э. Фромм и др.

Рассмотрим, какой вклад в вопрос внутриличностных конфликтов внес Эрих Фромм. Что может быть внутриличностным? Это внутренний психический мир человека, его цели, мотивы, потребности, идеалы, ценности, интересы. Это когда человек общается с самим собой, как бы разговаривает во внутреннем плане – это и есть внутриличностное.

В чём же тогда выражается внутриличностный конфликт? Конфликт возникает, когда в результате общения появляется противоречие, когда сталкиваются два и более противоположных желания, когда конфликт воспринимается человеком как серьезная проблема, которая его волнует, заставляет тревожиться, мешает ему жить, чувствовать себя комфортно, когда он испытывает трудность в принятии решения, причем незамедлительного. Человек понимает, что, выбрав одно, которое диктует ему сердце, его сущность, он может лишиться всех благ. Сделать выбор, освободиться от со-

мнений, колебаний ему порой очень сложно. Если человек сам не может разрешить ситуацию или не способен принять окончательное решение, тогда проблема влечет за собой различные расстройства и нарушения в психике и поведении. Он теряет аппетит, сон, интерес к тому, чем раньше увлекался, так как постоянно обдумывает свою проблему.

Внутриличностный конфликт имеет свои особенности – здесь нет конфликтующих людей и конфликтного взаимодействия, его нелегко обнаружить, человек не осознает, что в конфликте с самим собой. Это зачастую тяжелые переживания, страхи, депрессии, неврозы, стрессы или, наоборот, состояния эйфории и повышенной активности.

Почему теория Э. Фромма, американского психолога и философа прошлого века, актуальна в наши дни? Потому что он считал западное общество «больным обществом», где господствуют конкуренция и отчуждение, пронизывающие все сферы «развитого капитализма». Рыночные отношения в современной России также способствуют возникновению внутриличностного конфликта. Героиня недавней телепередачи «На самом деле», не стыдясь, говорит о том, что богатые не должны ходить с бедными в одни рестораны и места культурного отдыха, она унижает прислугу, считая ее низшей кастой, говорит о своих высоких заработках и ежедневных расходах, всячески старается показать свое превосходство преимущественно через наличие финансов. Такое расслоение общества многих не удивляет, происходит борьба за власть, престиж и статус, за возможность себя подороже «продать». Отчуждение поражает саму «внутреннюю структуру личности», ведет к самоотчуждению человека от своей сущности. Рыночные отношения влияют на возникновение конфликта между сущностью и существованием личности.

Свою концепцию личности и понимание политики он называл «радикальным гуманизмом», настаивая на том, что высшей целью общества должно быть человеческое благо. В качестве основных потребностей человека Фромм выделил: потребность в подлинных, смысловых взаимосвязях с людьми; принадлежности и укорененности в мире; самоидентичности и идентичности; четко определенной системе ценностных ориентаций в преобладающей собственной животной природе.

В своей типологии Э. Фромм выделял следующие характерологические типы:

Рецептивный тип личности, когда человек ощущает себя слабым, беспомощным, несамостоятельным, потерянным, неактивным, не затрудняющим себя анализом и переработкой поступающей информации, с детской наивностью и доверчивостью, отличающимся слабым доступом к собственно-

му ресурсу. Не проявляет интерес к происходящему, поддается внушению, манипуляциям со стороны. Источник удовлетворения своих потребностей они ищут не внутри себя, а вовне, надеясь на то, что существует некий более могущественный человек, Бог, «магический помощник», который сможет напитать их энергией, решить их проблемы. Сами же они не делают ни малейших усилий, чувствуют себя парализованными. Во взаимоотношениях такие люди не умеют отдавать, жертвовать чем-либо, они «приемщики» любви, дружбы, благ. Им сложно нести ответственность за свою собственную жизнь, не говоря о том, что еще за кого-то. Рецептивный тип «заряжен мечтой о вечном рае и “кормящем Друге”», который когда-нибудь восполнит их внутренний голод. Безусловно, они имеют положительные качества характера, такие как дружелюбие, внимательность, отзывчивость, общительность, верность, но часто за их заботой стоит страх потерять или желание привязать к себе людей, сделать их зависимыми от себя. Они не могут сказать «нет», говорят всему и всем «да», и в результате паралич их критических способностей делает их слишком зависимыми от других.

Внутриличностный конфликт возникает, но решается неконструктивно. Такие люди если переживают, тревожатся, то свои тревоги чаще «заедают», проявляют склонность к алкогольной и химической зависимости, к депрессиям, отчаянию, принятию сочувствия со стороны близких. Несмотря на все недостатки людей, относящихся к этому типу, их характеризуют доверчивость, доброжелательность, мягкость, чувствительность, сентиментальность.

Эксплуатирующий тип – агрессивный, недоверчивый, подозрительный, завистливый, грубый, циничный, эгоистичный, ревнивый. К людям относится с позиции их пользы для себя, имеет склонность их унижать и обезличивать. В романтических отношениях свойственно выбирать или отбивать у других партнеров, так как им доставляет удовольствие кого-то у кого-то отнимать, потому что так они утверждают себя. Плагиат, парафраза чужих идей и мыслей, выдача их за свои, хотя могут продуцировать собственные творческие идеи, отнимание желаемого силой или хитростью. Они используют и эксплуатируют все и всякого, из чего или из кого они могут что-то выжать, так как человек рассматривается с точки зрения полезности. Склонность к переоценке других и недооценивание себя толкает их на это.

Внутриличностный конфликт возникает редко, совесть – не их внутренний голос, человек убежден в своей исключительности, в своих правах на пользование чужими наработками, ресурсами коллег и близких. Несмотря на все недостатки эксплуататорского типа характера, люди с таким типом целеустремленны, уверены в себе, уважают себя.

Накопительский (стяжательный) тип – закрытый, упрямый, настыр- ный, жадный, малообщительный, неэмоциональный, экономный. Такой че- ловек часто погружен в себя, опасается окружающего мира, отгораживается от него, не доверяет ему, боится чем-либо поделиться, бережно относится к собственным ресурсам, опасаясь, что их не хватит для жизни, поэтому «си- дит на полном сундуке», не пользуясь тем, что у него есть, и ничего не от- давая другим. Его жадность настолько велика, что распространяется не только на вещи и деньги, но и на выражение мыслей, чувств и эмоциональ- ную отдачу. В близких отношениях с противоположным полом свойственна стратегия собственности, стопроцентного обладания личностью: «зато- чить», «закрыть», «присвоить», контроля каждого его шага, ограничения или полного лишения контактов с внешним миром. Постоянное «нет» – это почти автоматическая защита от вторжения; упрямо стоять на своем – вот ответ на угрозу атаки извне. Ригидность, косность, педантичность, маниа- кальная чистоплотность, пунктуальность, болезненная страсть к постоян- ству, упорядоченности и регламентированности жизни помогает личности с накопительской ориентацией отстраниться от мира, сохранить исключи- тельную верность и преданность однажды выбранному пути, несмотря на то, что в дальнейшем он может причинять ей значительные неудобства.

Внутриличностный конфликт «гасится», «откладывается», человек успо- каивает себя тем, что все хорошо, страх перемен блокирует творческий ре- сурс, конструктивное мышление, и человек становится способным лишь цеп- ляться за прошлое и воспроизводить старое вместо того, чтобы продуцировать новое. Считает, что силы его ограничены, запас энергии и способностей тает, исчерпывается и не восполнится. Стяжатель склонен к подозрительности и имеет особое чувство справедливости, выражаемое так: «Мое – это мое, а твое – это твое». Несмотря на все недостатки накопительского типа характера, лю- ди с таким типом благожелательны, сдержанны и предусмотрительны.

Рыночный тип – истеричный, демонстративный, поверхностный, бес- тактный, безнравственный и неразборчивый в средствах при достижении успеха. Акцентирует внимание на внешнем, на успехе, статусе, достижен- ях, эффектах, производительности, обесценивая внутренние переживания и межличностные отношения. Обзаводится полезными друзьями и связями для получения корыстной выгоды. Переживает чувство внутренней пусто- ты, когда кто-то жертвует всем, что есть в нем индивидуального и уникаль- ного, для того чтобы успешно продать себя на рынке товаров и услуг.

Рыночная личность жертвует своей индивидуальностью в пользу выго- ды и социального призвания. Она не может формировать устойчивые внут-

ренние ориентиры и ценности, так как стремится к полному соответствию непостоянной моде, которая подразумевает погоню за чем-то мимолетным и крайне непостоянным. Рыночному типу не свойственно строить глубокие и искренние отношения с другими людьми, поскольку товарно-рыночный подход подразумевает поверхностное взаимодействие на уровне взаимного обмена услугами, после которого функциональный контакт естественным образом исчерпывает себя.

Такой человек воспринимает как себя, так и окружающих людей, как товар, выставляя в выгодном свете, в «социально-желательной упаковке» в соответствии с ценностями общества потребления и спектакля, тем самым порождая отчуждение от своего творческого начала, неуверенность и разрушение чувства собственного достоинства и самоуважения.

Возникшие проблемы у человека рыночного типа его затормозят, что приведет к отсутствию самопознания и процесса развития, его самооценка будет шаткой, зыбкой, нуждающейся в подтверждении со стороны других людей. Несмотря на все недостатки этого типа характера, можно отметить их открытость, щедрость, любознательность.

Продуктивный тип – созидательный, чуткий, внимательный, ответственный, мыслящий, открытый к общению, новому опыту и преобразованию. Он испытывает острую внутреннюю потребность в том, чтобы творить, производить и обмениваться с окружающим миром не только на уровне материального производства, но и всеми ресурсами, которые у него есть: мыслями, идеями, чувствами. Он живет в модусе «бытия», а не «обладания», не пытаясь расширять свое «эго» за счет имеющихся у него вещей и статусов, а окружающих людей он воспринимает как самоценность, не властвуя над ними и не диктуя им свое восприятие мира. Уважая любую уникальность, самобытность и индивидуальность, он способен к построению искренних и подлинных отношений с другими людьми, основанных на заботе и участии. Относясь к другим людям, животным с теплом, принятием и заботой, он преодолевает отчуждение, выстраивая глубокие и эмоционально насыщенные социальные связи, наполняя и обогащая мир своей созидательной деятельностью.

Подразумевается развитие возможностей творчества и любви, полное их раскрытие. Такой человек не обязательно должен стать великим ученым или художником. Он просто может независимо мыслить, уважать себя и других, получать чувственное наслаждение, не испытывая тревоги, восхищаться творениями природы и искусства. Короче говоря, он наслаждается жизнью. Непродуктивные элементы все еще сохраняются, но они транс-

формируются. Упрямство, например, становится настойчивостью, стремление к эксплуатации превращается в способность взять инициативу на себя.

Проблема продуктивного типа заставит его саморазвиваться. Силы его мобилизуются, из-за чего он начнет предпринимать меры для развития и полного раскрытия присущего ему творческого потенциала, возможностей в разных областях, восхищаться творениями других людей, природы, улучшать качество своей жизни, наслаждаться ею.

По большому счету продуктивный тип личности Э. Фромма – это идеальный тип. Всем характеристикам в полной мере вряд ли кто-то соответствует, но Фромм считал, что этого соответствия можно достигнуть, если произойдет коренная социальная реформа и общество станет совершенным.

Э. Фромм считал принадлежность характера человека к определенному типу, или к определенной ориентации, постоянной, стабильной и не меняющейся со временем. Описанные ориентации характера, как пишет Эрих Фромм, ни в коем случае не следует отделять друг от друга. Например, у человека может преобладать рецептивная ориентация, но она соединяется с какой-то другой или понемногу со всеми вместе.

Библиографический список

1. Фромм Э. Человек для себя / Эрих Фромм ; пер. с англ. А. В. Александровой. – М. : Астрель, 2012. – 314 с.

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ «РОДИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

А. О. Павленко,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Конфликты затрагивают любую часть нашего общества, в этом даже нет сомнений. Конфликт мы можем встретить в разных социальных институтах, встречается он и в таком социальном институте, как школа. Под конфликтом стоит понимать столкновение разных интересов, мотивов, целей. Разные по своей сути конфликты характерны практически для всех школ в России и мире. Так как школа является одним из главных и важнейших институтов социализации человека, именно здесь необходимо создать такие условия воспитания учеников, при которых этот процесс проходил бы в

комфортной обстановке, обстановка должна быть такой, чтобы было комфортно не только детям, а также учителям и, конечно же, родителям учеников. В процессе обучения у детей должно быть как можно меньше негативных эмоций, т. е. ученики должны как можно реже вступать в конфликты.

Конфликт может возникнуть в разных сферах общества. Конфликты могут возникать на разной почве, это каждодневные расхождения во мнениях, в разных взглядах на жизнь. Естественно, во время конфликта, который обуславливается противоборством и соперничеством, человек испытывает эмоционально-негативный подъем, нарушается его спокойствие. В школе, как и в других социальных системах, возникают самые разные конфликты. Можно выделить некоторые виды:

- исходя из количества участников – межличностные и межгрупповые;
- исходя из направленности применения – вертикальные и горизонтальные;
- исходя из степени открытости – открытые и закрытые;
- исходя из размеров – локальные и масштабные.

Причинами конфликтов могут служить разные представления о целях и ценностях аспекта учебы. Чаще всего участниками конфликта являются преподаватели, ученики, а также их родители. Часто бывает, что мнения учителей и родителей совпадают, а иногда позиции, взгляды на школу и правила поведения категорично отличаются. Неаккуратность в преподавании, небрежное отношение к изучению предмета учеником и чрезмерный авторитаризм учителя, недовольство родителей – общие причины острых межличностных конфликтов.

Во время протекания конфликта выделяют три фазы:

- начало конфликта, т. е. нарушение одним из участников социальных норм;
- реакция оппонента, от которого будет зависеть дальнейшее продолжение конфликта (в какой форме он будет, каков по содержанию) или его завершение;
- итог конфликта. Он может быть положительным, при котором отношения улучшаются или остаются на предконфликтном уровне, а может быть отрицательным, при котором ухудшатся отношения между участниками конфликта [2].

Часто возникают конфликты из-за некомпетентного обучения в школе. Это связано как со слабым управлением школы администрацией, так и с отсутствием целостного подхода к обучению, так как с каждым годом в образование привносится что-то новое. Также это связано с невысоким техниче-

ским, материальным и финансовым обеспечением школ. Некоторые педагоги из-за невысоких зарплат вынуждены подрабатывать где-то на стороне, например, репетиторством [1].

Сегодня трудно оставить без внимания конфликт, который происходит в образовательном учреждении, это конфликт между учителем и родителем ученика. Чаще всего он происходит из-за недоверия родителя учителю. Но существует еще несколько причин, по которым данный конфликт может произойти:

1. Представления учителей и родителей о методах воспитания могут отличаться.

2. Родитель может быть недоволен тем, как учитель обучает его ребенка.

3. Родитель может быть недоволен тем, что учитель «намеренно», «специально» занижает оценки его ребенку [4].

Педагоги и родители являются главными взрослыми в жизни детей с того момента, когда они переступают школьный порог. От того, насколько внимательны педагоги и родители к самым разным вопросам школьной жизни, последовательны в своих действиях, от того, насколько они способны уловить изменения в поведении, отношении к учебе, во многом зависит успешность ребенка. У учителей и родителей может быть разным не только отношение к одному и тому же ребенку, но и видение ситуации, связанной с какой-то проблемой. В этом нет ничего страшного, но всегда надо помнить о том, что неумение или нежелание взрослых прийти к общему решению никогда не пойдет на пользу ребенку, а учителя и родителя может сделать противниками. Продуктивное же общение педагога и родителей способно принести ощутимую пользу ученику и дать почувствовать удовлетворение взрослым. Наладить такое продуктивное общение порой достаточно сложно. У многих родителей в сознании хранится идеальный образ школы, который не всегда соотносится с тем, что они видят в реальности. Учителя, жалуются на вседозволенность со стороны детей; на постоянные, подчас необоснованные жалобы родителей; на нарушение личных границ; на некорректное вмешательство лиц, не имеющих педагогического образования, в учебный процесс и др.

Все это вносит нервозность во взаимоотношения учителей и родителей, порождает неуверенность педагогического состава школ в своих силах, вызывает чувство неудовлетворенности, как у педагогов, так и у родителей учеников.

Если конфликтная ситуация возникает, то следует в ней разбираться спокойно, без лишних нервов, нужно смотреть на ситуацию здраво, откинуть ненужные моменты и сконцентрироваться. Но в реальных условиях все бывает

наоборот. Конфликтующие стороны не замечают своих собственных недочетов, ошибок, но замечают их в лице своего «соперника», «оппонента».

Единственно правильным решением выхода из конфликтной ситуации должен послужить диалог между учителем и родителем ученика. Педагогу нужно заранее подготовиться к разговору, наметить план конструктивного выхода из конфликта. Нужно четко донести до родителя свои мысли, выявить общую цель и вместе попытаться найти выход из конфликта.

После благоприятного исхода конфликта, когда стороны пришли к обоюдному разрешению, стоит сделать выводы: почему данный конфликт случился, а также что необходимо сделать, чтобы ситуация не повторилась.

В большинстве случаев в конфликтах, которые происходят в школе, участвует учитель. Именно от профессионализма учителя чаще всего зависит, случится тот или иной конфликт, или, если он случился, сможет ли он найти правильное решение, чтобы разрешить конфликтную ситуацию [5]. Конечно же важно, что преподаватель обладает педагогическими, методическими, методологическими, коммуникативными навыками. Но очень важно, чтобы учитель также обладал конфликтологической культурой. Потому что в нынешних условиях напряженной ситуации в стране, неуверенности в завтрашнем дне, вся эта нервная обстановка переносится и на учебные заведения. Именно учитель становится главной фигурой, которая часто оказывается в конфликтных ситуациях. Для того чтобы учитель как можно реже попадал в конфликты или мог чувствовать себя уверенно в них, он должен обладать необходимыми навыками: понимать возрастную специфику детей; уметь проанализировать конфликтные ситуации, в которые он попадал ранее и выбрать правильный выход из конфликтных ситуаций; понимать, к какому итогу, результату может привести конфликт. Также педагог должен быть стрессоустойчивым и устойчивым к конфликтам, должен четко, ясно понимать сложившуюся конфликтную ситуацию. Учитель должен быть сдержанным, держать свои эмоции при себе, для того чтобы избежать конфликтов.

Таким образом, конфликты как существуют, так и будут существовать в учебных заведениях и это один из факторов непланомерной работы учителя и учебного заведения в целом. Для того чтобы хоть как-то минимизировать создание конфликтных ситуаций в школах, в учебных заведениях нужно чаще проводить семинары, тренинги для повышения конфликтологической культуры учителей. Также не стоит оставлять внимания и детей, психологам нужно проводить более тщательную работу с учениками, которым нужно с помощью практических занятий объяснить, как избегать конфликтных ситуаций.

Итак, школа должна стать местом, где создается пространство для развития, где у участников образовательного процесса есть точки соприкосновения, где каждый чувствует принадлежность к школьному коллективу и может рассчитывать на поддержку окружающих [3]. Педагогам и родителям необходимо развивать ценностное отношение к детям, стать союзниками и помнить: цена общих усилий – благополучие ребенка, его настоящее и будущее.

Библиографический список

1. Беляева В. С. Конфликты между учениками в общеобразовательном учреждении и пути их разрешения // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4, № 8. – С. 293–297.
2. Гусева А. С. Конфликт: структурный анализ, консультативная помощь, тренинг / А. С. Гусева, В. В. Козлов; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М. : Изд-во РАГС, 1997. – 151 с.
3. Кайманакова О. Б. Управление конфликтами на национальной и религиозной почве как фактор обеспечения безопасности учителя в образовательной организации / О. Б. Кайманакова, И. А. Савченко // Безопасность учителя в образовательной среде: актуальные проблемы и пути ее обеспечения : сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции в Московском городском психолого-педагогическом университете 24 марта 2018 года / под общей ред. А. И. Кирсанова. – М. : МГППУ, 2017. – С. 50–58.
4. Мясоедов А. И. Детская и подростковая жестокость как феномен современного общества / А. И. Мясоедов, А. В. Савельева // Дискурс. – 2019. – № 3 (29). – С. 76–87.
5. Мясоедов А. И. Модели конструктивного управления конфликтами в современных организациях // Дискурс. – 2018. – № 2 (16). – С. 96–103.
6. Панкова Н. М. Влияние межличностных конфликтов на качество обучения и воспитания обучаемых в школе // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4, № 7. – С. 491–496.

ТРЕВОЖНОСТЬ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ОТ РАННЕГО ВОЗРАСТА К ДОШКОЛЬНОМУ

А. В. Пирогова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – ст. преподаватель О. В. Довгань

Кризис трех лет – это возрастной кризис при переходе от раннего возраста к дошкольному. Это особенный психологически тяжелый период в жизни ребенка, к этим годам малыш начинает свое развитие как личность, осознает себя как ячейку общества, обладающую волей. Он чувствует возможности управления своими желаниями, воображением, начинает стремиться самостоятельно познавать мир. И если прежде ребенок не всегда

осознавал себя как единицу: «Дашенька хочет кушать, Дашенька устала», то в этот промежуток времени происходит формирование «Я сам, я хочу». И в этот же период ребенок больше всего психологически не защищен и подвластен различным негативным эмоциям. Очень важно вовремя заметить состояние ребенка и среагировать на него, сохранить его психологическое здоровье. И одним из таких состояний является тревожность.

По мнению Карла Роджерса, тревожность – индивидуальная психологическая особенность, состоящая в повышенной склонности испытывать беспокойство в различных жизненных ситуациях, в том числе и тех, объективные характеристики которых к этому не предрасполагают [3, с. 352.]. Также данной проблемой занималась Анна Михайловна Прихожан, известнейший исследователь тревоги и тревожного состояния. Она говорит, что тревожность – это переживание эмоционального дискомфорта, связанное с ожиданием неблагоприятия, с предчувствием грядущей опасности. А. М. Прихожан рассматривает тревожность как эмоционально-личностное образование, имеющее когнитивный, эмоциональный и операциональный аспекты [2, с. 3]. Тревожность характеризуется чувством тревоги, находящимся в одном ряду превосходящих эмоций, таких как страх и надежда. Очерки о тревожном состоянии как форме страха можно встретить даже в античной философии, так, в диалоге «Аксиох» Платон показал, что страх, навевая мрачные мысли, заслоняет истинные представления о жизни после смерти. Доказательство бессмертия души освобождает человека от тяжелых раздумий, а тем самым и от страха смерти. Стоики, причисляя страх к главным страстям человеческой души, полагали, что заблуждение есть источник «извращения мысли», рождающего многообразные страсти и душевную неустойчивость.

Ученые выделяют несколько предпосылок развития тревожности у детей:

1) раздражимость протоплазмы. Раздражимость – та основополагающая функция, из которой возникает тревога;

2) реакция испуга, так как в жизни индивида она играет роль связующего звена между реакцией испуга и завершением мыслительного процесса;

3) тесная связь между первоначальной болью и страхом и характером и уровнем тревоги;

4) на самом раннем этапе развития эго боль и тревога сосуществуют как единое, недифференцированное неприятное ощущение. На следующей стадии, между 4-м и 9-м месяцами, ребенок уже воспринимает свое тело отдельно от человека, который заботится о нем. Начало такого отделения означает способность эго к дифференцированной ориентации – на свое тело и на объект (мать). Соответственно, примитивное аффективное образование

«боль – тревога» дифференцируется на боль, связанную с телом, и тревогу, связанную с объектом. Наконец, на третьей, взрослой стадии развития эго опасность обозначает потерю необходимого объекта (изначально это была мать), и боль – сигнал об опасности лишиться части или всего тела;

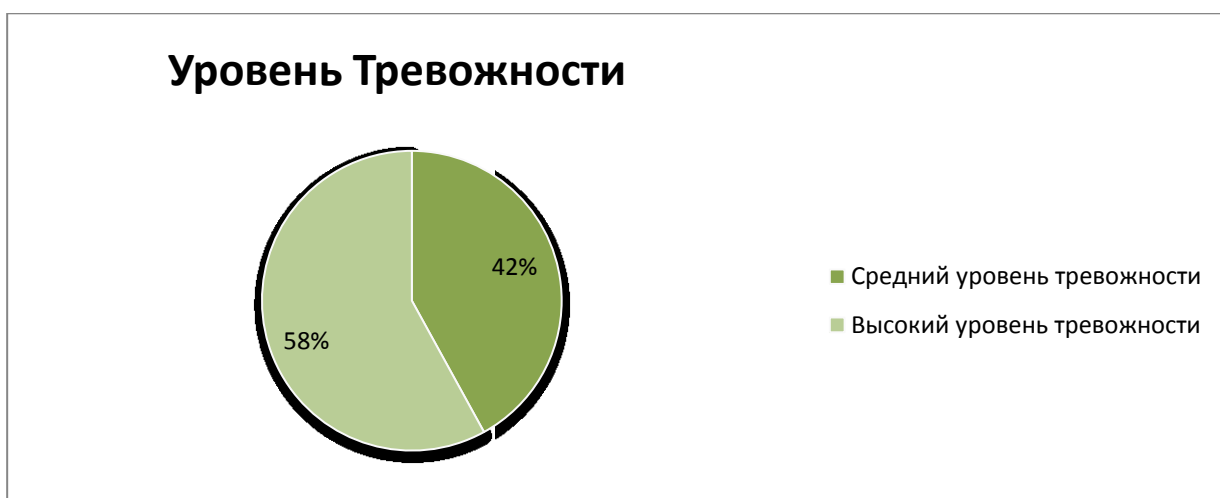
5) младенческая тревога сама по себе может рассматриваться как предпосылка «психической» тревоги.

Дети особенно склонны к тревоге и страху, и важно вовремя выявить, когда уровень тревожности из рациональной формы переходит в невротическую, и оказать соответствующую помощь для сохранения психического здоровья. Есть масса признаков и знаков, а так как ведущим видом деятельности для детей является игра, то было проведено исследование на основе теста тревожности Р. Тэммл, М. Дорки, В. Амен, методики «Выбери нужное лицо», проективной диагностики детей.

Методика представляет собой детский тест тревожности, разработанный американскими психологами Р. Тэммл, М. Дорки и В. Амен. Задачи методики исследовать тревожность ребенка относительно типичных для него жизненных ситуаций общения с другими людьми (где соответствующие свойства личности проявляются в наибольшей степени).

При этом тревожность рассматривается как черта личности, функция которой состоит в обеспечении безопасности человека на психологическом уровне и которая вместе с тем имеет отрицательные следствия.

Мы провели исследование, по результатам которого было выявлено: все дети, прошедшие методику Тэммла имеют в основном высокий уровень тревожности, в меньшей же степени – средний. Детей с низким уровнем тревожности выявлено не было.



Результаты исследования тревожности детей

Результат исследования можно объяснить тем, что дети кризиса трех лет имеют повышенную возбудимость, развитое воображение и нестандартное для взрослого человека мышление. Они проходят этап формирования и становления личности, то есть выделяют себя как обособленную частицу общества, отдельную от родителя, сталкиваются с новыми проблемами, например, социализацией в детском саду, началом дошкольной подготовки.

Библиографический список

1. Прихожан А. М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст / А. М. Прихожан. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 191 с.
2. Волков Б. С., Волкова Н. В., Гурбанов А. В. Методология и методы психологического исследования / Науч. редактор Б. С. Волков : учеб. пособие для вузов. – М. : Академический Проспект; Фонд «Мир», 2005. – 350 с.
3. Долгова В. И., Барышникова Е. В., Саркисян М. С. Психолого-педагогическая коррекция ситуативной тревожности у детей младшего школьного возраста // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 101–105.
4. Кьеркегор С. Страх и трепет / пер. с дат., коммент. Н. В. Исаевой, С. А. Исаева ; общ. ред., сост. и предисл. С. А. Исаева. – М. : Республика, 1993. – 382 с.
5. Фрейд А. Психология «Я» и защитные механизмы : Пер. с англ. / Анна Фрейд. – М. : Педагогика-пресс, 1993. – 142 с.
6. Эльконин Д. Б. Детская психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Эльконин; ред.-сост. Б. Д. Эльконин. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 384 с.
7. Гроуз М., Ричардсон Д. Тревожные дети: как превратить беспокойство в жизнестойкость ; пер. с англ. Сергей Черников. – СПб. : Портал, 2021. – 336 с.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ У ШКОЛЬНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

П. В. Рябинова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, доцент Т. С. Котлярова

Нарушенная связь, ограниченная мобильность, отсутствие контактов со сверстниками и окружающими, ограниченный доступ к культурным ценностям – это основные проблемы ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

По мнению М. Б. Азаровой, у учащихся с ОВЗ имеется ряд определенных особенностей развития коммуникативной компетенции:

- в процессе коммуникации ребенок не всегда способен учесть мнение и позицию участников;
- в межличностных отношениях проявляется эгоцентризм;
- испытывают сложности в аргументировании своего мнения.

Для учащихся с ОВЗ характерен низкий уровень овладения коммуникативными средствами и способами взаимодействия. Для них является сложностью согласование действий по решению общих задач, взаимному контролю, взаимопомощи. Не развита речевая инициатива, возникает сложность в аргументировании своей позиции, убеждении. Для успешной адаптации ребенка необходимо привитие ему навыков коммуникативной культуры. «Коммуникативная культура является частью базовой культуры личности, которая обеспечивает ее готовность к жизненному самоопределению, установлению гармоничных отношений с окружающей действительностью и внутри себя».

Трудности формирования коммуникативных компетенций определяют особые образовательные потребности учащихся с ОВЗ, которые заключаются в специальных методах формирования эффективной речевой коммуникации, подборе адекватных способов достижения образовательных целей. В связи с этим особое значение приобретает умение учителя-логопеда моделировать речевые ситуации, выбирать адекватную речевую форму, создавать для учеников условия, приближенные к реальным. Адекватное использование этих компетенций позволяет педагогу достигать необходимых образовательных результатов.

Развитие коммуникативной компетенции включает в себя речевые, языковые, социокультурные, компенсаторные и учебно-познавательные аспекты, каждый из которых состоит из определенных компонентов. Это и обогащенный словарный запас, и широкий кругозор, а также умение высказываться и завоевывать аудиторию, умение отвечать, взаимодействовать с другими лицами, воспитанность, толерантность, знание этики и многое другое.

При работе по развитию коммуникативных навыков необходимо опираться на возможности детей с ОВЗ и в первую очередь развивать:

- способность ориентироваться в социальных отношениях и умение включаться в них;
- умение концентрировать внимание и реагировать на общение с окружающими;
- восприятие речи;
- умение поддержать;
- умение соблюдать очередность в разговоре;
- умение применять навыки общения в повседневной жизни.

Для более успешной социализации детей с ограниченными возможностями здоровья необходимы следующие коммуникативные умения:

- сотрудничать;
- слушать и слышать;
- воспринимать и понимать (перерабатывать) информацию;
- говорить самому.

Работа по формированию коммуникативных умений должна быть повседневной и органично включаться во все виды деятельности: обучение, игру, труд. На самоподготовке, воспитательных занятиях, прогулках, различных мероприятиях, в режимных моментах, в процессе трудовой деятельности детей необходимо систематически развивать навыки общения. Формирование коммуникативных умений является как самостоятельной задачей обучения, так и средством, позволяющим добиться успехов в развитии ребенка, т. е. обучение происходит непрерывно в самых разнообразных видах деятельности.

Библиографический список

1. Баштырева С. В. Формирование коммуникативных умений у детей с ограниченными возможностями здоровья // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 854–857.
2. Корнильева С. Ю. Развитие коммуникативной компетенции обучающихся с ОВЗ во внеурочной деятельности // Молодой ученый. – 2016. – № 1 (105). – С. 914–917.
3. Пикун А. Г. Развитие коммуникативных навыков общения младших школьников с ограниченными возможностями здоровья средствами игровой деятельности (из опыта работы) // Молодой ученый. – 2017. – № 10 (144). – С. 441–443.
4. Пинхасова Е. А. Условия развития положительных взаимоотношений дошкольников в сюжетно-ролевой игре // Вопросы дошкольной педагогики. – 2018. – № 2 (12). – С. 97–101.

К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ ИНТЕРЕСА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В ТО КГКУ «УСЗН» ПО ИЛАНСКОМУ РАЙОНУ

С. Г. Симонова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

В числе профессиональных задач специалиста по социальной работе можно назвать регулирование отношений и взаимодействий в социальной среде на уровне структурной социальной работы; определение и использование оптимальных форм в процессе социальной помощи и защиты населе-

ния; а также организацию социальной поддержки различным категориям нуждающихся. Среди получателей социальных услуг достаточно большое количество лиц пожилого возраста, которые стали пенсионерами и практически лишились возможности общения. Для многих из них в силу объективных причин – болезни, возраст, а также субъективного переживания собственного статуса – пенсионера, когда все прошлые заслуги нивелированы и все стали равными, наступает сложное время. Далекое не у всех пожилых людей сформировалась твердая позиция по преодолению трудностей, ведь духовное развитие – это сложная задача, решать которую приходится каждому самостоятельно. Поэтому столь важно определиться с проблемой каждого пожилого человека, обратившегося в центр.

Цель статьи – показать алгоритм выявления проблем пожилых людей в организации.

Для выявления проблем пожилых людей было опрошено 75 пожилых граждан в возрасте от 56 до 74 лет, из них 19 мужчин (25 %) и 56 женщин (75 %). Анкетирование и беседы проводились среди пожилых людей, являющихся получателями социальных услуг в конкретной организации. Основным методом стал опрос, который позволяет в достаточно короткие сроки собрать большие объемы нужной информации [1]. По результатам опроса получены следующие данные: численность одиноко проживающих пожилых людей – 42 человека (56 %), проживают с другими людьми 33 человека (44 %). Как следует из статистики, преобладают одиноко проживающие пожилые люди (рис. 1).



Рис. 1. Статус пожилых людей – респондентов

В ходе анкетирования выявлены наиболее общие проблемы пожилых людей, такие как дефицит общения, неудовлетворенность отдельными сфе-

рами жизни, особенно творческой. Среди респондентов – граждан пожилого возраста – имеются различные льготные категории: ветераны труда – 29 человек, ветераны Красноярского края – 18 человек и 28 обслуживаемых не относятся к указанным категориям.

Уровень образования клиентов в отделении довольно неоднороден. 36 (48 %) человек имеют неполное среднее, полное среднее или начальное профессиональное образование. Следует отметить, что среди лиц со средним специальным образованием 27 (36 %) преобладают по профессиональной квалификации профессии сельского хозяйства, медицинской и педагогической сферы. Среди респондентов пожилого возраста с высшим профессиональным образованием 12 (16 %) человек – это учителя, врачи, инженера, есть специалисты сельского хозяйства, торговли. Образовательный уровень респондентов представлен на рис. 2.

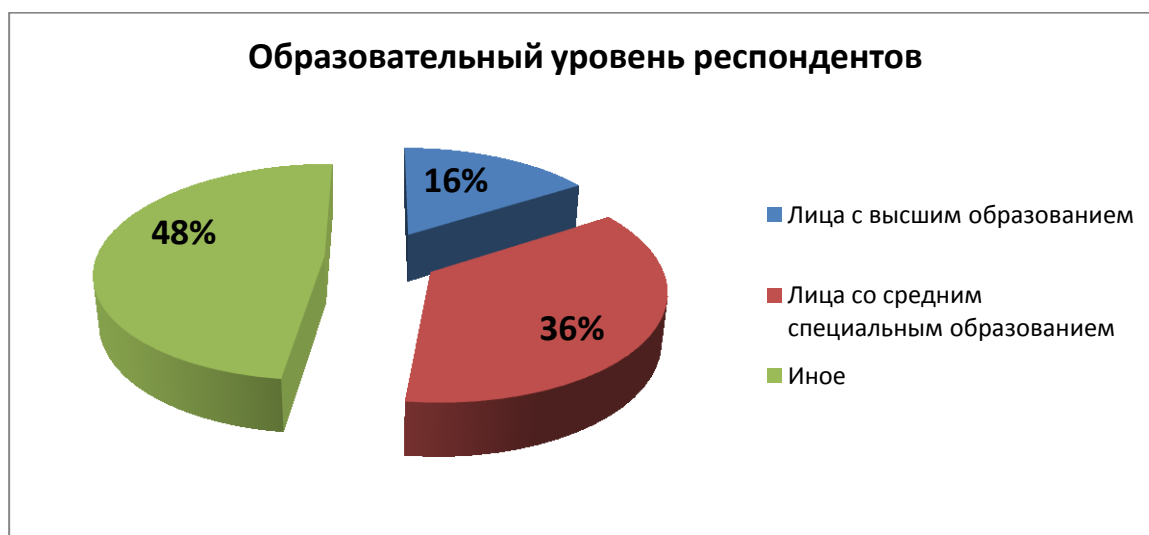


Рис. 2. Образовательный уровень респондентов

С наличием инвалидности непосредственно связана способность человека к степени подвижности и самообслуживанию. Следует учитывать, что и у не имеющих группы инвалидности есть затруднения к передвижению не только в пределах жилого помещения, квартиры. При проведении опроса было выявлено, что у пяти респондентов (6 %) имеется вторая группа инвалидности, у 21 (28 %) человека – третья группа инвалидности, остальные – 49 (66 %) человек инвалидности не имеют. Первой группы инвалидности среди участников опроса не было отмечено ни у кого. Учитывать факт наличия степени инвалидности при организации клубов весьма важно. Наличие инвалидности у клиентов отделения показано на рис. 3.



Рис. 3. Сведения о наличии инвалидности у респондентов

При проведении опроса особое внимание было уделено выявлению любимых занятий, увлечений [2]. В ответе можно было указать два вида хобби. Следует отметить, что люди довольно активно проводят свое время, увлекаются не только тем, что является подспорьем для дома, но и любимым смолоду творчеством (табл.). Не только просмотр телевизионных передач и сериалов интересует пожилых людей; именно такой вид времяпрепровождения как любимый указали 8 из 12 человек. Преобладает такой разнообразный вид деятельности, как рукоделие. Это объясняется тем, что большинство респондентов еще с детства получили навыки различных видов рукоделия: вышивка крестиком и гладью, вязание крючком и на спицах, шитье и другие. Большое внимание уделяют женщины занятиям на приусадебных участках: разведению огородных и плодовых культур, цветов (14 человек). Многие большие мастерицы в приготовлении различных блюд, заготовок впрок, это занятие преимущественно женское – 14 любительниц кулинарных изысков это занятие сочетают с другими увлечениями. Пение как отдельный вид увлечения указали только 3 человека, 12 же человек пение совмещают с другими любимыми занятиями, в основном с кулинарией (8 человек) и рукоделием (4 человек). Рукоделие и цветоводство выбрали как приоритетные 4 человека, кулинарию и рукоделие – 3 человека. Любителей чтения художественной и публицистической литературы оказалось 5 человек, в основном это люди, предпочитающие уединение и покой: 3 из них выбрали только чтение, 1 – в сочетании с шахматами, 1 – с рукоделием. Скорее всего, что эти граждане не нуждаются в активном общении либо будут заинтересованы именно в таком, литературно-публицистическом направлении деятельности клуба.

Среди мужчин есть любители пчеловодства и резьбы по дереву, доля любителей огородничества и пения, шашек и шахмат незначительна.

Распределение интересов респондентов по видам деятельности

| Любимое занятие | Рукоделие | Цветоводство | Кулинария | Огородничество | Пение | Чтение | Шашки, шахматы | Другое |
|-----------------|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|----------|----------------|----------|
| Рукоделие | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 |
| Цветоводство | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Кулинария | 3 | 0 | 0 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Огородничество | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Пение | 4 | 0 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Чтение | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| Шашки, шахматы | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Другое | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| Всего | 19 | 6 | 14 | 9 | 15 | 5 | 5 | 0 |

При опросе было высказано предложение о создании различных клубов как одной из возможности восполнения дефицита общения и удовлетворения потребностей и интересов граждан пожилого возраста. Подавляющее большинство высказали свое желание посещать и участвовать в работе таких клубов, а тематику занятий подсказали любимые занятия пожилых людей.

Библиографический список

1. Доронина И. В. Психология зрелого возраста : практикум / И. В. Доронина. – Новосибирск : СИБАГС, 2019. – 156 с.
2. Олейникова Е. А. Методы и техники групповой работы с пожилыми людьми / Е. А. Олейникова // *Работник социальной службы*. – 2016. – № 8. – С. 93–99.

ПОНЯТИЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

С. П. Слепцова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

В течение последних лет в обществе происходят большие перемены. Наступление эпохи неопределенности – именно этим эпитетом обществоведы характеризуют время, когда приобщение к традиции не является гарантом обретения уверенности для человека, стало серьезным испытанием для многих

личностных аспектов каждого из нас, живущих в мире. Так, в культуре традиции и новаторство всегда имели определенное соотношение, позволяющее сохранять стабильности в обществе, доминировала традиция, и в то же время были характерны в жизни молодежи проявления новаторства и самобытности, как свидетельства ее творчества в обретении стиля жизни. С появлением Интернета, а стало быть, и огромного потока информации, который в том числе содержит и просто «шум», не имеющий смысла, но позволяющий каждому человеку быть причастным к коммуникации, пусть и виртуальной, в жизни людей многие ценности и добродетели отошли на второй план. Ведь пребывание в виртуальном мире не требует от человека усилий по обретению истинных качеств и ценностей – создается просто видимость значимости. Она существует лишь в воображении ее носителя, но долгое время позволяет ему жить, не догадываясь об этом. Так, человек, даже не став личностью, не догадывается об истинном значении многих человеческих атрибутов, позволяющих ему быть истинно счастливым. Во все времена существовала определенная осознаваемость моральной, материальной и политической ответственности среди населения в обществе. Приобщение в семье к определенным моделям поведения, которые гарантировали поддержание данного института на протяжении многих тысячелетий, способствовало выработке уважительного отношения к окружающим. Данный тип отношений стал основой в деятельности различных организаций и учреждений, основным предназначением которых стало оказание безвозмездной помощи людям, не способным в силу объективных и субъективных причин обеспечить себя своими собственными силами. Для лиц профессии «человек – человек», в числе которых и социальные работники, понимание общения как одного из важных личностных аспектов помогает стать не просто специалистом, но квалифицированным работником. В обществе сохраняется значительное число лиц, нуждающихся в помощи и участии в их жизни. И социальная защита человека занимает особое место, став таким важным моментом, как государственная необходимость в профессиональной деятельности при защите нуждающихся, а также сохраняется общественная потребность в благотворительной помощи.

Цель статьи: осмыслить феномен благотворительности, приемлемый в социальной работе.

Для достижения поставленной цели будет уточнено понятие «благотворительность в социальной сфере», а также рассмотрены виды классификаций благотворительной деятельности.

Одной из ключевых проблем исследования благотворительной деятельности до сих пор остается слабо проработанный терминологический аппарат

и, соответственно, связанные с этим разночтения в понимании благотворительности как явления [1]. Существуют варианты определения благотворительной деятельности как проявления сострадания к ближнему и нравственная обязанность имущего помочь неимущему. Также существует определение благотворительной деятельности только как материальной помощи нуждающимся, которая оказывается как отдельными лицами, так и организациями. С другой стороны, некоторые авторы дают более расширенное понятие благотворительности, когда в нее включена и спонсорская деятельность. Однако необходимо уточнить, что благотворительность – это добровольная, бескорыстная и безвозмездная помощь нуждающимся, которая не предполагает коммерческой выгоды для лица, готового что-либо пожертвовать.

Считаем, что в ситуации неопределенности под благотворительностью стоит понимать добровольную, бескорыстную и безвозмездную помощь нуждающимся, которая в отличие от спонсорства не предполагает коммерческой выгоды тому, кто жертвует. Благотворительная деятельность в социальной сфере приравнивается к социальной работе или деятельности организаций, представляющих третий сектор. Кроме того, часто понятие благотворительности смешивается с понятием призрения незащищенных слоев населения, и при этом не разделяется добровольная активность граждан, их объединений и деятельность государственных структур. При этом необходимо заметить, что исторически понятие «призрение» включает предоставление пропитания и ночлега [2].

Существует определение благотворительности как негосударственной добровольной безвозмездной деятельности в социальной сфере, направленной на поддержку отдельных лиц или организаций, у которых по тем или иным причинам не хватает ресурсов для полноценного функционирования.

Если принять во внимание все существующие трактовки благотворительности, их недостатки и достоинства, появляется возможность предложить определение института благотворительности и благотворительной услуги. Такое определение способствует конкретизации и уточнению определения благотворительной деятельности. Благотворительная деятельность в социальной сфере представляет собой совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе передачи материальных, нематериальных и денежных ресурсов между экономическими субъектами на индивидуальной и безэквивалентной основах. Благотворительная услуга может быть классифицирована по различным признакам: В таблице представлена классификация благотворительных услуг по различным признакам, относящим услугу к определенному типу благотворительных услуг.

Классификации благотворительных услуг

| Признак классификации | Типы благотворительных услуг | Пример благотворительной деятельности |
|--|--|--|
| По субъектам благотворительности | Благотворительность физических лиц | Благотворительные услуги, осуществляемые лично населением |
| | Благотворительность юридических лиц | Благотворительная деятельность коммерческих предприятий в рамках социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций |
| По объектам благотворительности | Благотворительность, направленная на поддержку физических лиц | Поддержка нуждающегося населения |
| | Благотворительность, направленная на поддержку юридических лиц | Поддержка некоммерческих организаций и учреждений (детские дома, учреждения образования и здравоохранения и т. д.) |
| По наличию цели | Целевые пожертвования | Передача благ на конкретные цели, исполнение которых – обязательное условие получения пожертвования. В противном случае блага необходимо вернуть |
| | Пожертвования, не имеющие конкретной цели | Пожертвования в пользу благополучателей, цели использования которых определяют самостоятельно |
| По способу предоставления благотворительной услуги | Дарение | Передача благ в форме дара, по договору дарения |
| | Завещание | Завещание личного имущества |
| | Пожертвование | Передача гражданам (на определенные цели) или юридическим лицам (не обязательно целевая) благ (вещи или права) |
| По форме предоставления благотворительной услуги | Единовременная передача благ | Единовременное пожертвование |
| | Регулярная передача благ | Ежемесячные или ежеквартальные перечисления в пользу благополучателей |
| | Оплата расходов | Покрытие текущих расходов либо долгов благополучателя |
| | Финансирование акций, программ | Оплата расходов по организации благотворительных акций, программ, концертов и передача средств, полученных от их проведения в пользу нуждающихся |
| | Информационная поддержка | Социальная реклама, привлечение общественного внимания |
| | Выполнение работ, услуг | Выполнение какой-либо профессиональной деятельности, работ или услуг безвозмездно |
| | Моральная поддержка | Участие в акциях, программах |
| По продукту благотворительности | Финансовые | Передача денежных средств в различных видах и формах |
| | Материально-технические | Передача различных материально-технических ценностей |
| | Интеллектуальные | Предоставление различных услуг интеллектуального характера |
| | Производственные | Выполнение различного рода физических или других работ на безвозмездной основе |
| | Нематериальные | Моральная и другая нематериальная поддержка |

Классификация благотворительных услуг по продукту благотворительности является наиболее полной, раскрывает все возможные виды и продукты благотворительности, а также включает в себя все представленные типы благотворительных услуг, выделенные по другим классификационным признакам [3].

Таким образом, благотворительная деятельность – это помощь нуждающимся в ущерб своему собственному благосостоянию или свободному времени, но при условии, что она не причиняет вред другим людям и осуществляется в рамках закона. Отсюда к благотворительности относятся такие деяния, которые в общепринятом смысле слова укладываются в понятие «общественная польза», состоящая в индивидуальной помощи конкретному человеку, что является выгодным для общества в целом.

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве) : № 135-ФЗ от 11.08.1995 (с изм. на 14 июля 2022 года) [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/9012847>.
2. Кудринская Л. А. Благотворительность и спонсорство в современном российском обществе: опыт теоретического анализа // Омский научный вестник. – 2009. – № 6. – С.73–76.
3. Щитова Н. Г. Проблемы благотворительности, меценатства и спонсорства // Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. – 2010. – № 2-3 (97-98). – С. 18–21.

ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРЫ КРИТЕРИАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ УЧЕНИКАМИ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЗАДАНИЙ С ДЕСКРИПТОРАМИ

М. Н. Стельмашук,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, доцент И. Г. Шпакина

В современном Казахстане пересмотрена система оценок на основе критериев. Но она требует подготовки компетентных учителей. Соответственно этому, ведется большая теоретическая работа казахстанских авторов О. И. Можяевой, А. С. Шилибековой, Д. Б. Зиеденовой. Методисты объясняют необходимость этого для повышения качества знаний учащихся средней школы и внедрения критериального оценивания.

В Казахском национальном педагогическом университете имени Абая Р. О. Кенжитаева не только изучала проблему, но даже выпустила методические рекомендации. Там рассматривается, как помочь педагогу в освоении нового оценивания [1]. Но с применением оценивания по критериям до сих пор возникают трудности у рядового педагога в школе. Недостаточно практических методических разработок для обучения учителей тому, как все-таки правильно составить дескрипторы для оценивания по баллам ученика для проведения формативного и суммативного оценивания. Этой статьей я закрываю образовавшуюся проблему и предлагаю свой опыт по составлению таких упражнений.

В пособии говорится: «Это процесс соотнесения реально достигнутых обучающимися результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев» [2]. То, что получено после проведения работ, подлежит тщательному рефлексивному анализу.

Разработанная система критериального оценивания позволяет перейти к реализации такой главной задачи, как функционирование объективной и прозрачной системы оценивания и исключения «любимчиков» у учителя.

Казахстанская школа стремится создать условия для привития навыков самостоятельного обучения и повышения ответственности обучающихся за свое обучение. Я проанализировала материал по критериальному оцениванию казахстанских авторов и провела опытно-экспериментальную работу по созданию образцов заданий по математике во втором классе. Они позволяют оценивать достижение обучающимися ожидаемых результатов. Нужно обучить учителей тому, как по целям создавать шаги задания, по которым идет ученик. В новом оценивании эти шаги называются дескрипторами.

В методическом пособии Г. М. Кусаинов дает определение: «Дескриптор – характеристика, описывающая конкретные шаги для выполнения заданий» [3]. Чтобы составить дескрипторы к заданиям, нужно следовать целям. Эта работа нужна, чтобы учитель мог увидеть образовавшийся пробел в знаниях ребенка. Дескрипторы позволяют определить, на каком этапе выполнения задания обучающийся испытывает трудности. Затруднения и непонимание тем нужно для обратной связи между обучающимся и учителем. А также чтобы спланировать дополнительные часы на повторение с этими ребятами.

В оценивании по-новому контрольные работы по итогу раздела называются «Суммативное оценивание за раздел», или Сор. По итогу четверти пишется контрольная четвертная работа «Суммативное оценивание за четверть» – СОч. Оценивается это в баллах. За Сор от 7 до 14 баллов, то есть на каждый балл должно быть задание. А подбор заданий строго следует целям, указанным в долгосрочном планировании.

Каждый урок учитель проводит срез знаний, который называется формативное оценивание, или ФО. Оно не только следит за уровнем усвоения материала программы, но также обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и учителем в ходе обучения, обратную связь между учеником и педагогом. Оценивание идет по 10-балльной системе. Учитель фиксирует в журнале прогресс учебных достижений учащихся в виде баллов.

Приведу пример разработанных дескрипторов и по ним заданий суммативного оценивания (СОРы) для учеников 2 класса по предмету «математика» за 3 четверть. По математике 3 раздела изучается в 3 четверти, поэтому три суммативных работы. Цели на каждый раздел свои. Это можно увидеть ниже на примере математики 3 класса (табл. 1).

Таблица 1 – Цели суммативного оценивания за раздел (Сор № 1)

| | |
|---------------------------------|--|
| Тема раздела | «Геометрические фигуры и взаимное их расположение» |
| Подраздел | 3.1 Геометрические фигуры и их классификация 3.2 Изображение и построение геометрических фигур |
| Цели обучения | 1) распознавать и называть виды углов (прямой, острый, тупой), 2) чертить отрезки и прямые, геометрические фигуры, 3) анализировать и решать составные задачи в два действия |
| Критерий оценивания для учителя | <i>Обучающийся:</i> 1) различает виды углов; 2) чертит углы и геометрические фигуры. 3) решает составные задачи в два действия |
| Уровень мыслительных навыков | Знание и понимание. Применение |
| Время выполнения | 20 минут |

Каждому учащемуся предлагаются критерий оценивания и дескриптор, чтобы ребенок мог видеть, за какой шаг он получает балл.

Разбалловка по заданию Сор № 1 (табл. 2).

Таблица 2 – Критерии оценивания и дескрипторы к Сор № 1

| Критерий оценивания для учащегося | № зад | Дескриптор для обучающихся | Балл |
|--|-------|--|------|
| Различает углы по видам и чертит их | 1 | Распознает углы и обозначает | 3 |
| | 2 | Чертит фигуру с заданными сторонами и обозначает их заглавными буквами | 2 |
| Чертит многоугольники, следуя инструкции. | 3 | Решает составную задачу | 1 |
| | | Условие, вопрос | 3 |
| | | Решение по действиям и выражение | 1 |
| Всего ___ из 10 баллов, что соответствует _____% | | | |

Из этого мы видим: чтобы составить дескрипторы к заданию, нужно отталкиваться от цели урока. Например, цель – распознавать и называть виды углов (прямой, острый, тупой), следовательно, критерий для учителя – это, что оценивать: различает виды углов.

Сор № 1 по математике (2 класс 3 четверть)

Задание 1. Выполни задания.

1. Начерти прямой угол Начерти тупой угол Начерти острый угол.

2. Начерти прямоугольник, длина которого 6 см, а ширина 4 см.

Задание 2. Реши задачу.

На дереве 24 груши, а под деревом на 16 груш меньше. Сколько всего груш на дереве и под деревом?

Как составляются критерии к заданиям, можно рассмотреть (табл. 3).

Таблица 3 – Расшифровка критериев для педагога и учащегося

| Цели обучения | Критерии оценивания для учителя \ для обучающегося | Баллы |
|--|---|-------|
| 1) понимать, что умножение и деление – взаимобратные действия, определять зависимость между компонентами, результатами этих действий | Критерий оценивания для учителя: применяет зависимость между компонентами и результатом действий умножения и деления | |
| | Критерий оценивания для обучающегося (конкретное задание): составляет и записывает четверку примеров на умножение и деление с числами. $3 \times 4 = 12$ $12 : 4 = 3$ $4 \times 3 = 12$ $12 : 3 = 4$ | 4 |
| 2) анализировать и решать задачи на деление по содержанию и на равные части | Критерий оценивания для учителя: ученик анализирует и решает задачи на нахождение суммы одинаковых и на деление по содержанию и на равные части | |
| | Критерий оценивания для обучающегося (конкретное задание): применяет зависимость между компонентами и результатом. В аллее парка рассадили 27 деревьев в три ряда. Сколько деревьев в одном ряду? $27 : 3 = 9$ (д.) | 3 |
| Всего 7баллов, что соответствует 100 % | | |

Данный материал и проведенная опытно-экспериментальная работа могут оказать помощь учителям разобраться в критериях для использования этого материала в своей практике

Библиографический список

1. Можаяева О. И., Шилибекова А. С., Зиеденова Д. Б. Методология системы критериального оценивания учебных достижений учащихся: учебно-метод. пособие. – Астана : АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2017. – 38 с.
2. Руководство по критериальному оцениванию для учителей основной и общей средней школ : учебно-метод. пособие. / Под ред. О. И. Можаяевой, А. С. Шилибековой, Д. Б. Зиеденовой. – Астана : АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2016. – 56 с.
3. Айтпукешев А. Т., Кусаинов Г. М., Сагинов К. М. Оценивание результатов обучения : метод. пособие. – Астана: Центр педагогического мастерства, 2014. – 108 с.
4. Колесова Л. Г. Справочник для учителя. В помощь обучающимся на курсах повышения квалификации в рамках обновления содержания среднего образования в Республике Казахстан. – Астана : АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»; Филиал «Центр педагогических измерений», 2017. – 68 с.

МИНИ-КЛУБЫ КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Р. К. Сулейменова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

В настоящее время пожилые люди в нашей стране стали наиболее социально незащищенной категорией общества. У людей с прекращением трудовой деятельности снижается уровень материального благополучия, при этом с возрастом ухудшается здоровье, слабеет память, сужается круг общения (постепенно уходят из жизни ровесники, дети и родственники постоянно заняты своими семьями). Тем не менее, отметим, что экономическая ситуация в России побуждает пожилых людей активизировать свою позицию, жить более насыщенной жизнью, работать и после наступления пенсионного возраста. Поэтому очень важно, чтобы общество, учитывая все экономические, политические и демографические факторы, способствовало продлению активной трудовой деятельности пожилых людей.

В организации социальной работы с пожилыми людьми необходимо учитывать всю специфику их социального статуса не только в целом, но и

каждого человека в отдельности, их нужды, потребности, биологические и социальные возможности, определенные региональные и другие особенности жизнедеятельности.

Немаловажно и то, что в специфических российских условиях старшее поколение в связи с периодом перестройки и отрицанием всех ценностей и достижений доперестроечного периода испытывает чувство глубокой обиды и разочарования: вся их жизнь и работа, посвященные труду на благо общества, нередко признаются бесполезными, ненужными. Смысл организации досуга пожилых людей – это социальная адаптация лиц пожилого возраста и инвалидов, сохранение и продление социальной активности клиентов, развитие личностного потенциала пожилых людей, предоставление возможности выгодно и приятно проводить свободное время, удовлетворение разнообразных культурно-просветительских потребностей, потребностей в коммуникации и признании,

Цель статьи – рассмотреть клубную деятельность как форму организации досуга пожилых людей средствами социокультурной деятельности.

Досуг – деятельность в свободное время вне сферы общественного и бытового труда, благодаря которой индивид восстанавливает свою способность к труду и развивает в себе в основном те умения и способности, которые невозможно усовершенствовать в сфере трудовой деятельности. Раз досуг – деятельность, то это означает, что он не пустое времяпрепровождение, не простое бездельничанье и вместе с тем не по принципу: «что хочу, то и делаю». Это деятельность, осуществляемая в русле определенных интересов и целей, которые ставит перед собой человек.

Примечательной особенностью досуговой деятельности является ярко выраженное стремление к психологическому комфорту в общении, стремление приобрести определенные навыки общения с людьми. Общение в условиях досуговой деятельности удовлетворяет, прежде всего, следующие потребности: в эмоциональном контакте, сопереживании, в информации, в объединении усилий для совместных действий.

Потребность в сопереживании удовлетворяется, как правило, в малых, первичных группах (семья, друзья и т. д.). Потребность в информации образует второй тип общения. Общение в информационной группе организуется, как правило, вокруг «эрудитов», лиц, обладающих определенной информацией, которой нет у других и которая имеет ценность для этих других. Общение ради совместных согласованных действий возникает не только в производственно-экономической, но и в досуговой сфере деятельности.

Все многообразие форм общения в условиях досуговой деятельности можно классифицировать по следующим основным признакам:

- по содержанию (познавательные, развлекательные);
- по времени (кратковременные, периодические, систематические);
- по характеру (пассивные, активные);
- по направленности контактов (непосредственные и опосредованные).

Надо подчеркнуть, что характеристика досуга с точки зрения культуры его организации и проведения охватывает многие стороны данного явления – как личностные, так и общественные. Культура досуга – это, прежде всего, внутренняя культура человека, предполагающая наличие у него определенных личностных свойств, которые позволяют содержательно и с пользой проводить свободное время. Можно рассмотреть деятельность мини-клубов. Одно из доступных направлений для граждан пожилого возраста, ограниченных в движении, – библиотерапия, к которой принято относить художественное чтение, обсуждение литературных произведений, встречи с авторами книг, литературные и поэтические клубы, выставки книг. Реабилитационное воздействие библиотерапии проявляется во влиянии на формирование самосознания человеком своих проблем, расширении компенсаторных возможностей удовлетворения информационных потребностей, установлении связей с такими же настоящими любителями чтения. Читая классику, человек вновь переживает за судьбы персонажей художественных произведений. Происходит знакомство как с укладом жизни жителей своего района и села, так и с историей других народов. Так одиночество отступает на второй и третий план. Поскольку маломобильные граждане не могут посещать выставки книг и библиотеки, можно использовать такие виды деятельности, как прочитывание произведений самим клиентом, сиделкой или социальным работником, обсуждение произведений. Очень много художественных произведений содержится на аудиодисках, и в исполнении мастеров художественного чтения всегда с интересом воспринимается. Основой клубных программ является свободное межличностное и групповое общение пожилых людей и инвалидов, в процессе которого рождается интерес, общее дело, норма, правила организации жизни клуба, распределение ответственности и компетентности. Участниками мини-клуба могут быть пожилые люди, проживающие в пределах одного жилого дома, проживающие рядом. Допускается использование интернет-технологий и телефонии. Организация клуба потребует привлечения кадровых, информационных и материальных ресурсов. Рекомендательный тематический план занятий клуба «Надежда» представлен в таблице.

Тематический план занятий клуба для маломобильных граждан

| № п/п | Тема занятия | Рекомендуемое количество часов | Рекомендации в подготовке и проведении |
|------------------------|--|--------------------------------|---|
| 1 | Вводное занятие. Печатное слово – великий лекарь и лучший товарищ | 1,5 | Печатное слово содержит как информационное, так и эмоциональное воздействие, что способно благотворно влиять на настроение человека |
| 2 | История образования в Омской области. Диалог по книге Юрцовского Н. С. Очерки по истории просвещения в Сибири | 1,5 | Жизнь участников занятий непосредственно связана с описываемыми в статьях событиями, что позволит каждому вспомнить свою жизнь, яркие моменты молодости и встречи с товарищами |
| 3 | И дольше века длится век. История одной судьбы. «Жить по совести – главный секрет долголетия...» | 1,5 | Очерк о судьбе жительницы Азовского района, родители которой приехали в эти места в начале XX века с Дона // Омская правда. – 2016. – 2 марта. |
| 4 | Работа с воспоминаниями из своего прошлого. Образ прошлого создаем сами | 1,5 | Притчи – это важный источник информации, особенно для лиц пожилого возраста. Ведь многие люди из этой возрастной группы способны и сами дополнить повествование знакомыми им легендами об истории жизни в родном краю |
| 5 | Встреча со специалистами с целью обучения пожилых людей компьютерной грамотности | 1,5 | Пенсионеры сели за парту // Омская правда. – 2016. – 9 марта. – С. 27. Этот материал благотворно влияет на собравшуюся аудиторию, позволяя отследить непрерывность связи времен |
| 6 | «Жизнь замечательных людей». Жители района гордятся именами своих земляков – Героев Советского Союза. Посвящена событию Победы в ВОВ | 1,5 | Жизнь членов клуба неразрывно связано со временем и людьми. Это занятие желательно провести как обмен воспоминаниями о судьбах земляков |
| 7 | И зачем тебе аптека, если есть библиотека? | 1,5 | Желательно организовать диалог с обменом мнениями о прочитанном |
| 8 | Заключительное занятие | 1,5 | Желательно организовать диалог с обменом мнениями |
| Общее количество часов | | 12 | |

Заседания клуба проводятся один раз в месяц. Продолжительность заседаний – 90 минут. Отличительная особенность мини-клубов на дому состоит в том, что такие клубы собираются небольшим количеством участников – 3-7 человек. Такие мини-клубы действуют в рамках жилого дома и собираются участники, как правило, на дому у одного из организаторов клуба, который добровольно взял на себя функцию организатора этих встреч.

Создание мини-клубов является одной из форм в организации досуга пожилых людей. Мини-клубы позволяют объединить граждан пожилого возраста и инвалидов по интересам. Такое общение позволяет поддерживать познавательный интерес посредством взаимодействия с другими людьми, а значит, и повышать самооценку людей пожилого возраста, приближая одновременно их к активной жизни в обществе. Ряд авторов, занимающихся проблемой мини-клубов, считают, что такая форма работы с лицами, имеющими проблемы со здоровьем, способствует гуманизации самого общества и созданию равных прав и возможностей для людей пожилого возраста. К основным формам работы в мини-клубах принято относить тематические лекции, беседы, просмотр фильмов, проведение культурного досуга – праздников, посиделок, к которым можно приурочить поздравления с юбилеями и памятными датами. Перспективы дальнейшей работы с пожилыми людьми видятся в установлении связи с библиотекой и проведении совместных мероприятий. По итогам работы клуба в перспективе можно запланировать работу аналогичных клубов. Хотя использование активности пожилых людей позволяет не только организовать их, но и решать многие проблемы современности. Нужно только все хорошо продумать на перспективу.

Библиографический список

1. Ковалева Н. Г. Пожилые люди: социальное самочувствие / Н. Г. Ковалева // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 73–79.
2. Энциклопедия социальных практик поддержки пожилых людей в Российской Федерации / Под ред. проф. Е. И. Холостовой, проф. Г. И. Климантовой. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 552 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ И ФОРМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Н. В. Усовская,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

Забота о состоянии здоровья людей является жизненно важной задачей современного общества. Государству нужны здоровые, активные, полные жизненных сил трудоспособные члены общества. Прогрессивное ухудшение показателей индивидуального и общественного здоровья в нашей стра-

не актуализирует необходимость подготовки специалистов, способных решать широкий комплекс проблем социально незащищенных групп населения. Повышение эффективности деятельности учреждений социального обслуживания населения во многом определяется организацией целенаправленной работы по формированию кадрового потенциала, комплектованию центров социального обслуживания кадрами, способными успешно решать возложенные на них задачи. Поэтому стратегической целью деятельности учреждения социального обслуживания населения является создание условий для перехода учреждения на новую качественную ступень, обеспечивающую высокий уровень социального обслуживания.

В связи с этим на сегодняшний день уделяется значительное внимание управлению, моделированию и планированию профессиональной деятельности социальных работников, работе с молодыми сотрудниками, целенаправленному улучшению качественного состава кадров, совершенствованию стиля и методов их деятельности, стимулированию карьерного роста, правовому регулированию этого вопроса. Одной из кадровых технологий, при помощи которой можно добиться желаемого результата, выступает институт наставничества.

Цель статьи – определить социально-психологическую компетентность специалистов-наставников.

Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор.

С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению.

Параллельно с этим наставничество начало применяться при организации труда: возник институт подмастерий, получило развитие ученичество. С этого времени и по сей день наставничество активно и с успехом используется на всех производствах [1].

Наставничество – одна из форм работы с молодыми рабочими и специалистами, направленная на их успешную адаптацию на предприятии, в организации. Организация наставничества предусматривает прикрепление к каждому молодому работнику опытного наставника, обладающего высоким мастерством, богатым жизненным опытом и педагогическими склонностями. Можно выделить основные признаки, присущие наставничеству:

– гибкость, когда без прописанного набора правил или требований оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;

– его ориентир на повышение профессионализма в период адаптации молодого специалиста, а не на изменение его личности.

Наставничество может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, но и к уже работающим в организации сотрудникам, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить. Например, при переходе специалиста из одного структурного подразделения в другое, при повышении сотрудника в должности и т. д. [1].

В процессе наставничества опытный и квалифицированный сотрудник социального учреждения передает своему подопечному (наставляемому, обучаемому) знания и навыки, необходимые для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Иными словами, наставничество в центре социального обслуживания населения направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций молодого специалиста

Исследовательница К. Крэм определяет наставника как человека с передовым опытом и знаниями, которому поручено обеспечение вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры своим протеже. Он должен поддерживать молодого сотрудника, вести и консультировать его, научить «плавать во взрослом мире и мире работы».

Вопрос о различии требований к наставнику и контекстам обучения часто обсуждался в социальных науках. Осмысление и изучение оснований, закономерностей наставничества активно развивалось в Великобритании. В разных работах наставник представлял то как работающий с неблагополучными учениками, то как «гид по дискурсу» (learning discourse guide), то как поддержка доминирующей в организации политики.

Социальные психологи, в свою очередь, обогатили понимание системы наставничества, доказав, что социальное взаимодействие играет решающую роль в развитии познания субъекта, связав значение консультационного подхода с эффективностью обучения.

Н. М. Полетаева и Л. Е. Лукина называют наставничество одной из самых древних и эффективных технологий формирования педагогических кадров на основе субъект-субъектных отношений. В своей научной статье исследователи ссылаются на древнего мыслителя Платона, который говорил о важности роли наставника в процессе постижения мира идей подопечным [2].

Наставник – это старший сотрудник в профессии в данной организации, который разделяет ценности, обеспечивает эмоциональную поддержку, консультирование по карьере, информацию и совет, профессиональную и организационную поддержку и содействует доступу к ключевым органи-

зационным и профессиональным сетям. Система наставничества в организации является примером интернализации и социализации знаний. Практика управления в настоящее время опирается на открытые в русле социальных наук закономерности наставничества, а процесс наставничества стал одним из важнейших методов развития и обучения персонала, управления корпоративной культурой и знаниями.

Наставник подбирается из наиболее подготовленных работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. При принятии решения об определении наставника учитываются следующие факторы: стаж (опыт) работы по специальности не менее трех лет; профессиональные знания и навыки; личностные качества.

В современной практике психологических и социальных исследований для оценки социально-психологической компетентности применяются следующие методы: опрос, анкетирование, индивидуальное собеседование в форме структурированного интервью, а также ролевое интервью, экспертная оценка, проведение групповых дискуссий, личностные тесты.

В исследовании социально-психологической компетентности специалистов-наставников БУ «КЦСОН Омского района» приняло участие 16 сотрудников, являющихся наставниками.

Основной нашей целью являлось определение личностных характеристик наставников БУ «КЦСОН Омского района» и определение их соответствия качествам «лучшего наставника».

В своем исследовании мы использовали следующие методики [3]:

1. Опросник Р. Кеттелла.

Тип методики: опросниковая стандартная. Шкал: 19. Стимулов: 187. Автор-разработчик: Cattell R. (Р. Кеттелл). Автор адаптации: А. А. Рукавишников, М. В. Соколова.

2. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2). Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности.

Таким образом, проанализировав данные методик и выделив общее, можно составить следующий комплексный портрет личности специалиста-наставника социальной сферы обслуживания населения.

Познавательные процессы: уровень интеллекта выше среднего. Обладает хорошей способностью к обобщению и анализу информации, гибкостью мыслительных процессов, пространственным воображением, устойчи-

востью в мыслительной деятельности. Уровень внимания выше среднего. Имеет высокие показатели по распределению, концентрации и переключаемости внимания. Показывает хорошее качество выполнения заданий. Хорошая обучаемость, широкий кругозор знаний.

Коммуникативная сфера и организаторские качества: высоко развито умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление эти контакты расширять. В групповых мероприятиях, в коллективах конструктивно развито умение влиять на людей и проявление инициативы. При этом выражено стремление полагаться в основном только на себя, на свои возможности и опыт, чем на мнение и оценку других людей.

Эмоционально-волевая сфера: высокая эмоциональная устойчивость. Хорошо контролирует свое поведение, проявляет хорошие мобилизационные ресурсы в дефиците времени. Не склонен к необдуманным действиям и риску. Бдителен, осторожен в профессиональных ситуациях. Самоконтроль поведения на достаточном высоком уровне, мобилизационные ресурсы при работе в дефиците времени в пределах нормы, при необходимости экстренного принятия решений реакция адекватная, осознанность собственных действий в оперативных ситуациях в норме, склонность к риску не проявляется. Уровень тревожности личностной и ситуативной на низком уровне.

Ценностно-мотивационная сфера: устойчивая. Свойственно серьезное отношение к делу. Ориентация на качественное выполнение своих должностных обязанностей. Стремление к самореализации и карьерному росту выражены.

Характерологические особенности: сотрудникам данной выборки свойственна дисциплинированность, чувство ответственности, организованность, настойчивость, наблюдательность, выдержка. Высокий уровень сдержанности и самоконтроля, забота о своей моральной репутации. Высокий коммуникативный потенциал, социальная уверенность, дипломатичность. А также низкий уровень эмоциональной восприимчивости, чувствительности.

Таким образом, тесты, которые мы использовали, как дали расширенную характеристику каждого человека выборки, так и позволили составить общий профиль личностных и профессиональных качеств выбранной группы.

Адаптироваться, привыкать трудно всем молодым сотрудникам, и в этом привыкании им необходимо помогать, необходимо их учить и воспитывать, только тогда действительно организация получит грамотного, компетентного специалиста. В конце концов, помогая новичку, организация работает для достижения своих собственных целей – воспитывает себе своих сотрудников, которые смогут эффективно решать любые сложные ситуации получателей услуг.

Библиографический список

1. Лабунская Н. Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк : ГБОУ СПО «КузТСиД», 2015. – 89 с.
2. Клищ Н. Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н. Н. Клищ, В. А. Январев. – М. : Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. – 64 с.
3. Димитрюк А. А. Комплексная профессиональная диагностика персонала (отраслевая специфика): учебно–методическое пособие / А. А. Димитрюк. Омск: ОмГПУ, 2014. – 122 с.

РАЗВИТИЕ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Н. В. Шелкова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. филос. наук, доцент И. А. Костюк

В настоящее время проблема уверенности привлекает все большее внимание исследователей, так как осознана большая роль уверенности в деятельности, взаимодействиях и общении, причем в самых различных профессиональных сферах. Уверенность в себе является одной из базовых характеристик личности и начинает формироваться с самого рождения в результате общения со значимыми другими людьми, активно проявляется в пубертатном возрасте через общение со сверстниками, успешность которого детерминирует интегральное представление о себе как способной или неспособной к уверенному поведению [3, с. 11].

То, как ощущает себя в этом мире подросток, насколько он уверен в себе и насколько он способен принимать и обрабатывать обратную связь от мира, транслируется на всю последующую взрослую жизнь. Любая деятельность человека неразрывно связана с тем, как он ощущает себя в целом, насколько он уверен в себе, своих мыслях и поступках.

Подростковый возраст является важным этапом для становления личности. Многие исследователи описывают его как сложный и ответственный период в жизни не только ребенка, но и родителя. Данный период психического развития личности является переходным этапом между детством и взрослостью. Если самооценка у подростка носит неблагоприятный характер, то это может оказать негативное влияние на всю его дальнейшую жизнь.

Поэтому важно выявлять факторы формирования уверенности личности в себе, что особенно важно в подростковом возрасте. Категория уверенности в себе в психологической науке представляет собой полифункциональный конструкт и рассматривается с двух позиций: как свойство личности, участвующее в принятии решений при различных когнитивных задачах, и как личностная черта [1, с. 13].

Для того чтобы оценить уверенность в себе, необходимо учитывать имеющиеся представления личности о себе самой, процессы воспитания, условия получения опыта, а также свойства нервной системы.

Подростковый возраст охватывает достаточно длительный период – от 11–12 до 15–17 лет. Границы возраста являются индивидуальными и основываются на личностных особенностях и социальной ситуации развития. С. Холл называл подростковый возраст периодом «бури и натиска».

Действительно, развитие подростка проходит стремительно, динамично и неоднозначно. Подросток переживает большой спектр эмоций, пытаясь найти свое «я» среди множества вариантов своего развития. Особенность данного периода – личностная нестабильность. Одной из основных причин нестабильности подросткового возраста является половое созревание. Несмотря на неоднозначность подросткового возраста, в результате мы получаем личность, которая прошла через поиск себя и установила свои собственные «правила жизни».

Л. С. Выготский определяет этот возраст как кризисный и характеризует его противопоставлением ребенка взрослому. Основной причиной данного явления становится возникшее чувство взрослости, когда подросток предпочитает ставить себя на одну ступень с взрослыми, а иногда и выше, если считает, что взрослые не могут его понять. Подросток не видит разницы между собой и взрослыми, поэтому требует от них соответствующего отношения [4, с. 19].

Ведущую позицию в жизни подростка начинают занимать общественно-полезная деятельность и интимно-личностное общение со сверстниками. Именно в подростковом возрасте появляются новые мотивы учения, связанные с идеалом, профессиональными намерениями. Учение приобретает для многих подростков личностный смысл.

Общение со сверстниками для подростков выполняет ряд важных функций – это: становление системы моральных ценностей, приобретение навыков совместной деятельности и освоение социальных форм поведения. Подросткам свойственно, с одной стороны, расширение круга своего общения, а с другой – избирательность в поиске друзей. Очень часто при воз-

никновении чувства взрослости и разрыва связи со значимым взрослым происходит проявление негативизма со стороны подростка.

В данном периоде подросток может начать испытывать трудности с учебой, считая, что уже готов к взрослой жизни. Но самым опасным являются особенности анализа подростком окружающей ситуации. Предполагая, что его установки уже являются правильными, а выбор несет в себе серьезные и взвешенные решения, подросток может ввязаться в плохую компанию или начать проявлять поведение, которое будет предпосылкой отклоняющегося поведения. Подросток, не сумевший благополучно преодолеть новый этап становления своего психосоциального развития, отклонившийся в своем развитии и поведении от общепринятой нормы, получает статус «трудного». В первую очередь это относится к подросткам с асоциальным поведением [2, с. 19].

В настоящий момент в психологии создано множество концепций, в рамках которых рассматривается такая характеристика личности, как уверенность. Важно то, что уверенность в себе является социально-психологическим качеством личности, а именно «формируется в ходе социализации, то есть во взаимодействии с другими людьми и социальным окружением» [6, с. 18].

Уверенность в себе – это вера в себя, способность принимать вызовы, справляться с проблемами и успешно взаимодействовать с миром. Из этого определения следует, что уверенность в себе опирается на внешние показатели успеха и ценности.

Образ уверенной / неуверенной в себе личности начинает зарождаться с момента формирования «эго-идентичности» на основе интеграции родительских установок. В подростковом возрасте эта часть «я-образа» обособляется, и с помощью механизма принятия или отрицания ролей в межличностном общении с себе подобными и миром начинает выстраиваться собственная идентичность. Уверенность в себе и своих силах зависит от коммуникативного опыта подростка, от умения строить им свои отношения с людьми, от степени удовлетворенности этими отношениями.

Система представлений подростка о характеристиках поведения уверенного в себе человека тесно связана с подобными представлениями у родителей, транслируемыми в воспитательном процессе в детско-родительском общении. Родительское отношение к подростку, у которого на данном этапе неустойчивые представления о себе самом, нестабильная самооценка, имеет существенное значение для формирования уверенности в себе личности [5, с. 13].

Поддержка родителя, принимающего своего ребенка-подростка, способствует успешному формированию я-концепции подростка через ответы на такие вопросы, как: «Кто я есть?», «За кого меня принимают другие?», «Каким бы мне хотелось стать?». Продуктивное детско-родительское взаимодействие поможет сформировать умение организовывать партнерское общение, конструктивно подходить к разрешению конфликтов (споров) при общении, умение контролировать эмоциональную и поведенческую саморегуляцию, помочь избежать формирования комплекса неполноценности / недостаточности у подростка.

Библиографический список

1. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. / Л. И. Божович. – СПб. : Питер, 2017. – 400 с.
2. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. / Л. И. Божович. – М. : МПСИ, 2016. – 352 с.
3. Венгер А. Л. Клиническая психология развития : учебник и практикум для вузов / А. Л. Венгер, Е. И. Морозова. – М. : Юрайт, 2022. – 312 с.
4. Выготский Л. С. Психология развития человека. / Л. С. Выготский. – М. : Эксмо, 2019. – 1136 с.
5. Головина Е. В. Уверенность в себе и направленность личности // Сборник избранных статей Всероссийских (национальных) научно-практических конференций ГНИИ «Нацразвитие». – Санкт-Петербург, 2021. – С. 123–126.
6. Ослякова И. В. Психологические особенности уверенности. Живая психология. – 2018. – Т. 5. № 4 (20). – С. 405–410.

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ В ОБРАЗОВАНИИ, ФИЛОСОФИИ, СОЦИОЛОГИИ, ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ, СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ИНФОРМАТИКЕ И МАТЕМАТИКЕ, ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ MIND MAP ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ АНАЛИЗАТОРОВ ПРОГРАММНЫХ КОДОВ

Ю. С. Босакевич,

**Омский филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации**

Научный руководитель – канд. пед. наук, доцент С. Х. Мухаметдинова

В век информатизации и компьютеризации современные технологии активно применяются во всех сферах жизнедеятельности человечества, и в этой связи роль программного обеспечения неуклонно возрастает. Однако программирование представляет собой сложный процесс, в котором неизбежны ошибки или уязвимости, которые впоследствии могут привести к проблемам функционирования используемого устройства. В частности, программное обеспечение может содержать уязвимости разного типа из-за ошибок, допущенных в коде программы. Ошибки, допущенные при разработке программ, в некоторых ситуациях приводят к сбою программы, что может привести к изменению и порче данных и даже остановке ее работы. При этом большинство уязвимостей связано с неправильной обработкой данных, которые, как правило, поступают в систему извне вследствие недостаточно тщательной их проверки.

Стремясь добиться максимальной функциональности, многие разработчики не уделяют должного внимания проблеме безопасности кода разрабатываемого программного обеспечения. В результате вместе с дополнительными функциями, новым модулем или нетиповой надстройкой можно приобрести уязвимости и недеklarированные возможности (НДВ). Обнаружение подобных угроз на этапе эксплуатации системы или приложения несет для компании не только финансовые риски, но и риски, связанные с ухудшением ее имиджа [2].

Для выявления уязвимостей используют различные инструментальные средства, в частности анализаторы исходного кода, которые представляют собой особый класс программных продуктов, предназначенных для разработчиков программного обеспечения и веб-приложений с целью обнаружения недекларированных возможностей или ошибок, которые могут быть использованы злоумышленниками в целях мошенничества, саботажа или несанкционированного доступа к информации.

Один из подходов к классификации анализаторов основан на способах обнаружения уязвимостей:

- статические (подход SAST – static application security testing);
- динамические (подход DAST – dynamic application security testing).

Статический анализ исходного кода происходит без запуска программы и зачастую даже без ее сборки. При данном подходе анализатор исследует программный код, написанный разработчиком по заданным правилам, построчно или по блокам кода. К недостаткам данного подхода следует отнести отсутствие возможности обнаружения всех уязвимостей, поскольку некоторые из них являются скрытыми и могут быть обнаружены только в процессе функционирования программы [4].

Достоинство статического анализа состоит в высокой скорости выполнения, при этом зачастую утилиты статического анализа интегрируются в среду разработки и могут запускаться по ходу написания кода, например, в том случае, когда появление нового кода не происходит в течение определенного промежутка времени или после каждого сохранения файлов. Так же как и другие средства, используемые при разработке, утилиты статического анализа могут включаться в процесс непрерывной интеграции, и в этом случае можно в кратчайшие сроки обнаружить большинство уязвимостей до их возможного появления в конечном продукте.

Рассмотрим системы комплексного статического анализа.

SonarQube представляет собой платформу с открытым исходным кодом для непрерывного анализа многоязычных проектов и измерения качества программного кода. При анализе программного кода с использованием указанной платформы необходимо указывать, какой язык программирования используется в разработке.

SonarQube измеряет качество программного кода в соответствии с семью показателями качества программного обеспечения, которые разработчики называют Seven Axes of Quality: потенциальные ошибки; стиль программирования; тесты; повторения участков кода; комментарии; архитектура; сложность. Несомненным преимуществом SonarQube является поддерж-

ка таких популярных языков программирования, как Java, C, C++, C#, Objective-C, Swift, PHP, JavaScript, Python. Кроме того, данный анализатор предоставляет возможность получения отчетов о дублировании кода, соблюдении стандартов кодирования, покрытии кода модульными тестами, возможных ошибках в коде, плотности комментариев в коде, техническом долге и др. [3].

AppChecker – российский статический анализатор кода, предназначенный для поиска дефектов в исходном коде приложений, разработанных на C/C++, C#, Java, PHP. AppChecker имеет графический интерфейс, который позволяет отслеживать не только общее число появлений дефектов, но и количество дефектов определенного типа, визуализировать графически полученную статистическую информацию, а также демонстрировать фрагменты кода пользователю.

Cppcheck – статический анализатор кода для языка C/C++, предназначенный для поиска ошибок, которые не обнаруживаются компиляторами. Главной целью проекта является сведение до минимума количества ложных срабатываний при поиске ошибок.

Функционал данного анализатора не ограничивается поиском критических ошибок. Сюда входят такие пункты, как проверка выхода за пределы типов данных; обнаружение утечки памяти; обнаружение возможного разыменовывания NULL-указателей; обнаружение неинициализированных переменных; обнаружение неправильного использования STL и многое другое.

Для использования Cppcheck не требуется ни компилятор, ни IDE, ни заголовочные файлы, что говорит о его «неприхотливости» в плане исходных данных.

SpotBugs – инструмент статического анализа кода Java, который исследует байт-код JVM, находит признаки потенциальных ошибок и уязвимостей безопасности, выявляя дефекты кодинга. Об этих дефектах сообщают в предупреждениях (warnings), но не все предупреждения обязательно являются дефектами: они могут оповещать о возможных проблемах с производительностью. В последней версии содержится более 400 предупреждений, разделенных на четыре категории:

- 1) наиболее опасные;
- 2) опасные;
- 3) серьезные;
- 4) требующие внимания [1].

Необходимо заметить, что у SpotBugs существуют определенные преимущества и одни из них – это обнаружение в коде более 400 типов оши-

бок; возможность анализа программ, скомпилированных для любой версии Java; интеграция с Ant, Maven, Gradle; лицензия бесплатна, имеет открытый исходный код.

Golangci-lint – утилита для статического анализа кода языка Go, известная своей скоростью выполнения анализа, достигаемой за счет механизмов кэширования, многопоточности, точного конфигурирования и позволяющей ее использование непосредственно во время написания кода.

В отличие от статических анализаторов, которые в своем большинстве анализируют исходный код программы, в частных случаях байт-код или машинный код, динамические анализаторы исследуют программный продукт в формате «черного ящика», используя для поиска уязвимостей техники, схожие с поведением потенциального злоумышленника [5].

Первый динамический анализатор, который мы рассмотрим, – это Netsparker – коммерческое автоматизированное решение для сканирования и анализа веб-уязвимостей. Анализатор Netsparker выявляет уязвимости независимо от архитектуры или платформы. При выявлении уязвимости сканер генерирует доказательство эксплойта, подтверждающее, что он не является ложноположительным, что улучшает автоматизацию и масштабируемость.

Netsparker Enterprise предназначен для предприятий, которым требуется настраиваемое решение для сложных сред.

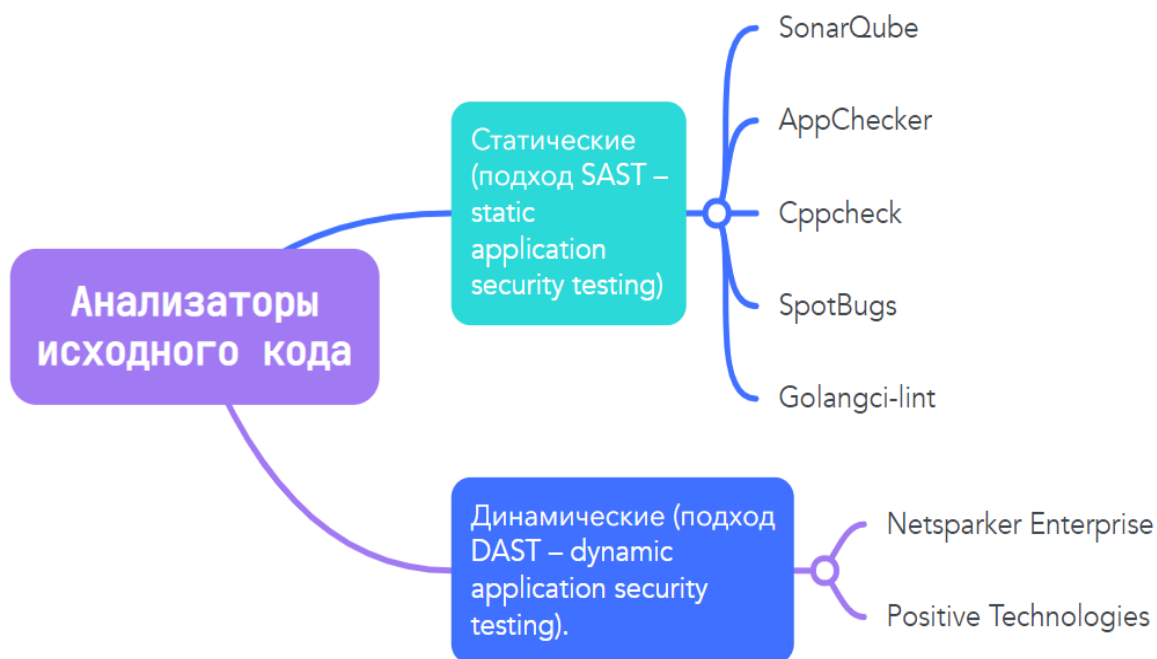
В зависимости от варианта и потребностей заказчика Netsparker может быть реализован как настольное программное обеспечение, как управляемая служба или как локальное решение. Netsparker выделяется тем, что в своих функциях имеет уникальный механизм анализа уязвимостей; высокоуровневый анализ на основе клиентских IP-адресов, доменов верхнего и второго уровней и информации о сертификатах SSL; функции анализа обхода аутентификации.

Далее отметим отечественный производитель средств DAST – Positive Technologies. Популярный продукт этого производителя – PT Application Inspector. Данный продукт позволяет выявлять уязвимости и признаки недекларированных возможностей. Он анализирует исходный код или готовое приложение, комбинируя статические, динамические методы (SAST, DAST). По итогам анализа PT Application Inspector генерирует безопасные эксплойты – эффективные тестовые запросы, которые помогают подтвердить или опровергнуть наличие уязвимости.

У Positive Technologies есть свои особенности, и они состоят в следующем: поддержка анализа веб-приложений и большого набора систем разработки для бизнес-приложений; отечественный, локализованный продукт;

широкий набор поддерживаемых государственных стандартов; использование базы уязвимостей веб-приложений WASC и классификатора CWE; наличие сертификата ФСТЭК России.

Вся вышеизложенная информация представлена далее в виде диаграммы связей, известной также как интеллект-карта. В первую очередь это метод структуризации концепций с использованием графической записи в виде диаграммы. Диаграмма связей реализуется в виде древовидной схемы, на которой изображены слова, идеи, задачи или другие понятия, связанные ветвями, отходящими от центрального понятия или идеи. Благодаря интеллект-карте всю текстовую информацию можно переконструировать в схему, которая помогает лучше воспринимать информацию (рис.).



Mind Map анализаторов исходного кода

В ходе проведенного исследования были рассмотрены различные подходы к анализу исходного программного кода с целью определения уязвимостей и актуальные системы и утилиты, предназначенные для выявления проблем с программным обеспечением, которое разрабатывается с использованием современных языков программирования. С помощью методологии Mind Map разработана интеллект карта, визуализирующая проанализированную классификацию анализаторов программного кода.

Библиографический список

1. Бойцова Е. Анализаторы исходного кода – обзор рынка в России и в мире [Электронный ресурс] // Anti-Malware.ru. – URL: https://www.anti-malware.ru/reviews/Code_analyzers_market_overview_Russia_and_worldmalware.ru/reviews/Code_analyzers_market_overview_Russia_and_world (дата обращения 07.03.2022).
2. Горошко Л. Обзор сканеров кода: взгляд интегратора. [Электронный ресурс] // Anti-Malware.ru. – URL: https://www.anti-malware.ru/analytics/Market_Analysis/code-scanner-view-integrator (дата обращения 07.03.2022).
3. Харитонова Е. Поиск уязвимостей в программах с помощью анализаторов кода. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.codenet.ru/progr/other/code-analysers.php>. (дата обращения 07.03.2022).
4. Статический анализ. Анализ унаследованного кода, когда исходный код утрачен: делать или не делать? Преимущества от внедрения системы. [Электронный ресурс] // SecurityLab.ru. – URL: <https://www.securitylab.ru/blog/company/solarsecurity/344556.php>. (дата обращения 07.03.2022).
5. 10 BEST Dynamic Application Security Testing (DAST) Software. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.softwaretestinghelp.com/dynamic-application-security-testing-dast-software/> (дата обращения 07.03.2022).

ВЕРОЯТНЫЕ ФОРМЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ ВЕЧНОЙ ЖИЗНИ

Е. А. Валковская,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. ист. наук, профессор Н. В. Греков

Вечная жизнь – неограниченное по времени существование человеческой души или тела. Многие воспринимают это как наивысшую награду, которая приходит на смену человеческим страданиям на земле. Наверное, каждый хоть раз задавался вопросом о том, насколько прекрасной стала бы повседневная жизнь, обрети человек бессмертный дух или тело. Ведь на первый взгляд, само по себе бессмертие удивительно: оно может дать почву для вечного познания, которое поможет разгадать тайны мироздания. Это помогает сформировать позитивный взгляд на жизнь и веру в мировой прогресс. Но что станет, если человек наряду с познанием обретет бессмертие? Смогут ли существовать постоянно вместе вечный человек и вечное познание? Может ли случиться так, что человеческое бытие окажется более длительным и убьет познание? Все эти вопросы возникают при одной лишь мысли о вероятности вечной жизни. Желание обрести бесконечную жизнь, которая будет граничить наравне с вечным человеческим превосходством, еще с давних

времен вызывало у людей огромный интерес. Стоит вспомнить поиск философского камня, которым были увлечены многие ученые. Из века в век люди пытались хотя бы выйти на след получения данной сверхспособности, но как бы они ни старались, тайный флер все никак не сходил.

Отношение каждого человека к вечности, по всей видимости, зависит от личного состояния в данный промежуток времени. На людей ежедневно оказывает влияние внешняя действительность, которая формирует его внутреннее состояние. Если человек сталкивается лишь с позитивными изменениями в его жизни, то у него появляется «желание жить», а если повседневность наполнена разочарованием и скорбью, то он будет желать лишь обретения спокойствия. Во втором случае мысль о вечности будет равносильна извечным страданиям. Примером может послужить существование булгаковского Понтия Пилата в небытии «Около двух тысяч лет сидит он на этой площадке и спит, но когда приходит полная луна, как видите, его терзает бессонница» [1]. В произведении он, конечно же, обрел покой, но где гарантия в том, что каждого будет ждать подобное отпущение.

Можно выделить несколько возможных форм вечной жизни:

1. На земле (дар, наказание).
2. После телесной смерти (рай или небытие, ад).
3. В памяти.

Понятие вечности как «дара» связано с темой вечного стремления познать этот мир. Человек понимает эту особенность в самом приятном ее представлении – вечная беззаботная жизнь, которая наполнена только желанными моментами. На задний план отходят все потребности, связанные с необходимостью бороться за выживание. Может так же появиться обманчивое ощущение того, что весь мир готов склониться к твоим ногам. Все эти факторы формируют некую «иллюзорность» счастья, которая не только ярка и незабываема, но еще и вечна. Но если присмотреться к этой проблеме чуть внимательнее, то можно заметить, что данная установка никак не совместима с реальной жизнью, так как есть несколько факторов, которые будут неизбежно влиять на человека при столкновении с внешним миром.

Человек не может существовать без общества. Ведь, не вступая в контакт с другими людьми, он утратит смысл существования, что приведет к деградации. Привязанность к людям является неким «ограничением», позволяющим сохранить здравый рассудок. Представим, что какой-либо человек стал единоличным обладателем бессмертия. Первое время он действительно может всецело восхищаться своей особенностью, но потом он столкнется с очень неприятным событием, которое связано с потерей своих

родных, любимых и близких людей. Да, с этим сталкивается и смертная часть населения, но если вместить это в рамки вечности, то получается ситуация, при которой случается постоянная цикличная потеря. Будет действовать вечная сменяемость привязанности и утраты, которая на протяжении веков будет чередовать друг друга, постепенно сводя с ума. Есть, конечно же, путь полного отречения от общества, но он губителен для личности. Это ведет к потере моральных ценностей, из-за чего человек превратится в аморальное и сумасшедшее существо, готовое нести только зло.

Вечная жизнь ведет к невозможности создать жизнеспособное общество бессмертных. Группа людей, которые будут обладать нетленным телом, должна быть ограничена, так как количественный рост приведет к перенаселению. Даже если эту ситуацию попытается сгладить законодательство, путем ограничения рождаемости, это не решит проблему, а лишь немного отодвинет необратимый процесс. Из этого мы можем увидеть определенную зависимость: бессмертие никак не может существовать наравне с созиданием. Ведь смерть является процессом, при котором появляется возможность дать шанс к существованию нового поколения, а вечная жизнь противоречит этому. Бессмертный не может породить такого же бессмертного. Исходя из данного положения, возникает следующая подмеченная нами особенность, которую мы назвали «безальтернативностью лиц». Она образуется при существовании вечного бессмертия тела и души нескольких индивидов. Создается ситуация, при которой нарушается цикличность и сменяемость личностей. Образуется целое «общество бессмертных», при котором остаются одни и те же люди. Из-за этого мир приобретает однообразность, которая будет существовать вечно и никогда не изменится. Готовы ли люди на протяжении неисчислимого количества веков наблюдать одни и те же лица?

Еще есть большая вероятность того, что у индивида могут возникнуть психологические заболевания или же обостриться старые патологии. И найти решение этих проблем достаточно затруднительно, так как вряд ли бессмертный найдет утешение у смертных людей, а при коллективном бессмертии это может быть на руку ему подобным (если не исключать постоянную борьбу за власть и совершенство между бессмертными). Стоит вспомнить психоанализ Фрейда, который позволит наиболее эффективно разобраться со многими активными психологическими процессами путем разбора бессознательного. Данный подход основан на детерминизме, что позволяет логически объяснить все особенности. Самому себе достаточно сложно провести данный анализ, что делает человека зависимым от чьей-либо помощи. Конечно, есть вероятность того, что ему помогут, но также нельзя отрицать и то, что

он останется навсегда заключенным в тюрьме собственных страданий. Психологическая деструкция может серьезно навредить.

Исходя из этих особенностей можно сказать, что полноценно обладать бессмертием могут люди, имеющие определенные личностные качества, такие как гуманизм, милосердие и готовность пожертвовать собой. Они позволяют не только сохранить, но и провести сквозь века все моральные нормы, являющиеся неотъемлемым условием для поддержания мирной жизни. Мы получаем симбиоз из колоссальной физической и умственной силы. Благодаря ему человек достигает апогея своих возможностей, которые можно использовать и во благо, и со злыми намерениями. Данная сила может послужить началом деспотии и вечных войн, не имеющих легкого пути завоевания (т. е. в этом случае невозможно полностью устранить противника). Борьба будет продолжаться до тех времен, пока люди не осознают ее бессмысленность. Это работает в ситуации как массового, так и одиночного бессмертия. В первом случае это долговременные войны между бессмертными, во втором – постоянная и несменяемая единоличная власть, которая растягивается на века. Также если рассмотреть ситуацию с точки зрения экономики, то закон об ограниченности ресурсов при неограниченных потребностях приобретает новый масштаб. Потребности у смертных людей неограниченны, но какие тогда потребности будут у бессмертных? Даже понятие вечной жизни как «рай» непостоянно. Его в любой момент можно свести на сторону «наказания», так как от счастья до мучений всего один шаг, который не всегда можно предугадать и избежать. В итоге бессмертная жизнь существует благодаря воплощению идеи замкнутой цепи. Человек всем сердцем желает как запечатлеть мир вокруг, так и остановить свою молодость.

Для второй формы характерно вечное существование человеческой души в загробном мире, которая освобождается от земного бремени забот и страстей. Человек может попасть либо в рай, тем самым приблизившись к божественности, либо в ад, в котором будет существовать вечная временная петля, наполненная мучениями. В любом случае у человека исчезает память, которая связывала его с земной жизнью. Он переходит на новый путь существования. Вечное спокойствие в совершенном мире – наивысшая награда за столь тяжелую человеческую жизнь, которая наполнена разнообразным спектром эмоций, действующим подобно «эмоциональным качелям».

Третья форма, которая обозначена как «вечная жизнь в памяти», значительно отличается от двух предыдущих. Дело в том, что она относится непосредственно к воплощению человеческого творчества. К этому относятся все научные труды, произведения искусства, литературы и всё то, что соз-

дал человек. Это вся человеческая деятельность, которая оставила «отпечаток» в истории и передается из поколения в поколение. Примером может послужить шумерский «Эпос о Гильгамеше», основная позиция которого указывает на то, что бессмертие заключено не в волшебном эликсире или в божественном даре, а в делах человека. Он будет бессмертным до тех пор, пока о нем помнят. Данный вид бессмертия, по нашему мнению, наиболее сопоставим с реальной жизнью.

Далее стоит привести нескольких литературных примеров, которые позволят полноценно увидеть то, что может стать с личностью, стоит ей обрести бессмертие. Культовый роман, который развил всемирный интерес к явлению вампиризма – «Дракула» Брэма Стокера. В данной книге нас заинтересовал образ Дракулы, прототипом которого стал Господарь Валахии Влад Цепеш, про которого ходило огромное количество историй не только мистического характера, но и основанных на реальных фактах его деспотичной и жестокой политики. Многим он знаком как «государь исключительной жестокости и справедливости». Достаточно странное определение для личности, ведь оно содержит два чуть ли не противоположных понятия. И именно эту историческую личность наделили бессмертием как народные предания, так и Стокер, получив при этом образ истинного зла. И если обратиться к литературному образу, то становится понятно, что в нем фигурирует именно бессмертие тела, а не души. Даже правильнее будет сказать, что при бессмертном теле сохранился остаток от умершей души. Его существование можно назвать вечностью в человеческом чистилище. Это не рай и не ад, а вечное пребывание в мире, где ты не только отвергнут обществом, но и сам находишься в состоянии «помутнения разума». И чтобы понять, почему из данного случая получился облик «кровавого вампира», стоит рассмотреть особенности его исторической личности. Этот человек с детства не знал счастья. В юном возрасте ему пришлось бороться с боярами и столкнуться с предательством родных людей. Господарь провел в заточении больше времени, чем на троне. Под действием жесточайших факторов сформировалась личность с садистскими наклонностями. Его таинственный тип, который граничил между сумасшествием и умственным величием, можно полноценно назвать истинным садизмом.

Стоит выявить основные черты поведения Влада Цепеша. Например, он постоянно искал проявление истинного совершенства, которое заключалось во всех сферах его жизнедеятельности, будь то стиль убийства или поиск кристально чистой правды. Данная склонность к поиску идеала больше похожа на сумасшедшее и болезненное отношение ко всему миру в целом, не-

жели поиск себя. Также существуют записи о том, что он был ловким манипулятором, который внушал своей жертве, что не он убивает людей, а их губят несовершенства и просчеты. Логическими приемами он убеждал жертву, что смерть является заслуженным наказанием. Человек действительно в итоге осознавал свою уязвимость и неправоту. И самое интересное заключается в его ненормальности, которая была неочевидна. Он был больше похож на гения с долей безумства, но никак не на умалишенного человека, возбуждающегося от причинения страданий как людям, так и животным. Для такого садиста бессмертие является наивысшей наградой, которую он все же получил. Перед ним открылся путь к совершению бесчисленных злодеяний, которые он может вершить, не переживая о сохранении своей жизни. Но в сознании народа это был властитель, творивший зло во благо людям. Ужас перед Дракулой граничил с почитанием. Но это «благо» ограничивалось лишь государственными интересами. Конечно, вампиризм нельзя считать полноценным бессмертием, ведь в этом случае требуется постоянная подпитка, а вечная жизнь, по своей сути, не должна нуждаться в источнике, из которого можно будет черпать жизненные ресурсы. Еще очень странным является тот момент, при котором как в литературе, так и в фольклоре носителем бессмертия становится не светлый и праведный человек, а истинное зло. Данное неравенство наталкивает на мысль о том, что сама идея существования вечной жизни бессознательно вызывает у человека отторжение.

Следующим примером бессмертия станет произведение «Фауст» Иоганна Вольфганга фон Гёте. Конкретно здесь говорится о бесконечности познания и о том, на что готов доктор Фауст, только бы приблизиться к заветной цели, которая сокрыта в стремлении человека осмыслить свое существование в мире. Как можно заметить, здесь тоже главное фигурирующее лицо не обладает высокими моральными качествами. В его случае процветает ярко выраженный эгоцентризм. Ради достижения своей цели он готов пойти абсолютно на все. Готов отдать и бессмертную душу, и рай, и любовь. Ему безразличны все:

В тот горький час, как я его покину,
Мне все равно, хоть не расти трава.
И до иного света мне нет дела,
Как тамошние б чувства ни звались,
Не любопытно, где его пределы,
И есть ли там, в том царстве, верх и низ [2].

Его поиск истины и совершенного познания тоже по-своему сводит с ума, не позволяя полноценно насладиться жизнью. Жажда власти над зна-

ниями незримо убивает его. Исходя из данной ситуации, можно понять, что поиск совершенства в чем-либо может продолжаться наравне с бесконечностью, и вряд ли получится добиться желаемого результата. Это подтверждают примеры Дракулы и Фауста.

Вероятно, бессмертие не имеет смысла, если человек потеряет все общепринятые нормы и ценности, необходимые для нормального существования индивида. А обретя вечную жизнь, человек просто потонет в бесконечной смене событий, которые в один момент могут слиться воедино. Он потеряет счет времени, а затем самого себя. И только смерть способна наделить человеческую жизнь смыслом.

Библиографический список

1. Булгаков М. А. Мастер и Маргарита / М. А. Булгаков. – М. : АСТ, 2020. – 512с.
2. Гёте И. В. Страдания юного Вертера: Роман. Фауст: Трагедия / И. В. Гёте. – М. : Эксмо, 2005. – 655с.

ОСОБЕННОСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Р. Р. Гиматдинова,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, профессор О. Н. Лучко

В Национальной программе, принятой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и утвержденной 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте России по стратегическому развитию и национальным проектам, выделены значимые приоритеты государственной политики – это построение цифровой экономики и цифрового образования.

Одной из целей Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» является подготовка кадров для работы в цифровой среде [1]. В связи с этим от педагогов требуется не только уметь самому эффективно работать с цифровыми образовательными ресурсами, но и готовить молодое поколение для жизни и деятельности в современном цифровом обществе.

Одним из наиболее важных достижений в развитии информационных и коммуникационных технологий последних десятилетий являются системы искусственного интеллекта, применение которых, по существу, обеспечило революционное развитие многих сфер деятельности.

Концепция внедрения элементов искусственного интеллекта в образовательный процесс школ активно реализуется в США, странах ЕС, Китае. Так, согласно докладу, представленному компанией Technavio «Рынок искусственного интеллекта в образовании в США 2018–2022», прогнозируется рост применения AI в этой стране, как, собственно, для нужд образовательного процесса, так и для обновления содержания образования, до 48 % к 2022 году. Еще в 2018 году рабочей группой AI4K12, сформированной Ассоциациями по развитию искусственного интеллекта (AAAI) и учителей информатики США (CSTA), были сформулированы требования к подготовке выпускников школ (K-12) в области AI. Уроки по искусственному интеллекту в Китае ведут с 2018 года, а в 2019 году в школьной программе появился новый предмет по основам искусственного интеллекта. Согласно плану китайских властей, в 2025 году объем инвестиций в AI внутри страны превысит 400 млрд юаней (около 58 млрд долл.). (В 2020 году – 150 млрд юаней, около 22 млрд долл.) В странах ЕС вопросы изучения школьниками искусственного интеллекта рассматриваются с позиции формирования специальных компетенций «цифрового интеллекта» [2].

В России в 2019 году президент В. В. Путин издал Указ № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации», в соответствии с которым была утверждена «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года». Этим документом, в частности, предусматривается «разработка и внедрение образовательных модулей в рамках образовательных программ всех уровней образования, программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для получения гражданами знаний, приобретения ими компетенций и навыков в области математики, программирования, анализа данных, машинного обучения, способствующих развитию искусственного интеллекта» [3].

Улучшение кадрового обеспечения эффективно реализуется за счет успешного освоения учебных материалов, а также активной вовлеченности в научно-исследовательскую работу. Именно научно-исследовательская работа способствует формированию профессиональных умений и навыков, которые направлены на активизацию самостоятельной познавательной деятельности, развитие интереса к изучаемому предмету и творческих способностей обучающихся.

В условиях цифровизации и с учетом нарастающей популярности систем искусственного интеллекта расширяются границы научно-исследовательской деятельности. Появляются новые направления, например, разработка, поиск и оценка эффективности новых образовательных технологий, онлайн-технологий, цифровых образовательных программ, в том числе на основе искусственного интеллекта. Цифровые технологии, такие как, например, социальные сети, помогают в сборе данных в новых форматах и способствуют увеличению числа респондентов.

Цифровая образовательная среда позволяет создавать новые площадки для исследовательской деятельности на основе взаимодействия образовательных организаций-партнеров и обучающих кафедр, также повышает возможность проведения междисциплинарных исследований, которые в настоящее время становятся все более актуальными.

С помощью цифровых технологий студенты могут выполнять нестандартные творческие работы в процессе исследования, наблюдения, проведения эксперимента, моделирования [4].

Разрабатываются более эффективные системы мониторинга образовательных и научно-исследовательских достижений, основанные на применении искусственного интеллекта.

Таким образом, цифровые технологии позволяют с большей эффективностью развивать исследовательские и творческие способности, а также формировать цифровые компетенции обучающихся. Студентам педагогических направлений подготовки необходимо развивать навыки эффективного и безопасного применения цифровых технологий в своей профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – URL: <https://digital.tatarstan.ru/ukaz-prezidenta-rf-ot-7-maya-2018-g-204-o.htm>.
2. Сайт международного научно-исследовательского центра DQ Institute (DQI) [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.dqinstitute.org/>.
3. Указ Президента Российской Федерации от 10.10.2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44731/page/1>.
4. Бородина Т. С. Интеграция учебной и научно-исследовательской деятельности студентов в условиях цифровизации высшего образования [Электронный ресурс] // Известия ВГПУ. – 2021. – № 3 (156). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-uchebnoy-i-nauchno-issledovatel'skoy-deyatelnosti-studentov-v-usloviyah-tsifrovizatsii-vysshego-obrazovaniya>.

БЕССМЕРТИЕ КАК ПЛОД ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ МЫСЛЕЙ

Б. Г. Молдабаев,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – докт. ист. наук, профессор Н. В. Греков

Всё во вселенной имеет начало и конец – это основной закон мироздания. Человечество настолько сильно продвинулось вперед в науке, что способно объяснить такие вещи, что раньше считались чудом, вздором или чем-то за гранью человеческого воображения тех времен. Человек всегда искал свое место в мире, как это делали великие античные философы, искал себя как философы эпохи Возрождения. Но они не могли найти ответ на многие вопросы, как, например: есть ли кто-то могущественнее Бога? в чем смысл жизни человека? и т. д. Религия же говорит, что все на свете – по воле божьей и творца мира сего, давая этому одностороннее объяснение. Одна из тем, которая интересовала практически всех философов разных времен, а также и религию, – это **бессмертие**, или **вечная жизнь**. Тема вечной жизни актуальна, и все мы понимаем смысл этого, то есть – жить вечно, жизнь без конца.

Человек боится смерти, и этот страх заставил задуматься и спросить себя: а можно ли предотвратить смерть и остаться жить всегда? Ведь жизнь коротка, и за это время ничего великого сделать невозможно. Люди всегда жаждали чего-то, что способно было сделать их счастливыми. И бессмертие было таковым. В погоне за бессмертием люди испробовали всё: создавали эликсиры вечной жизни, искали источники жизни, прибегали к разным обрядам, молились богам, прося их продлить жизнь, и т. д.

Люди ожидали разного от бессмертия: для кого-то это способ избавления от страха смерти; для кого-то бессмертие – вечное невыносимое страдание, как результат проклятия; а для кого-то это благодать, благодаря которой человек сможет вечно созидать, не опасаясь, что его земной путь прервется и иссякнет поток вечного наслаждения.

В то же время всегда были скептики, которые сомневались в возможности бессмертия, но опасливо сохраняли вероятность существования какой-либо формы жизни, близкой к бессмертию. Так, нидерландский философ Бенедикт Спиноза считал, что никакого бессмертия нет, но говорил он: «Человеческая душа не может совершенно уничтожиться вместе с телом, но от нее остается нечто вечное» [1].

Бессмертие – это жизнь, практически не имеющая конца или продолжающаяся очень огромный период времени, близкий к вечности.

Можно рассмотреть три предположительных формы бессмертия: биологическое, духовное и истинное (божественное).

Биологическое бессмертие – это феномен поддержания жизни (вечно или в огромный период времени) за счет вечного деления клеток организма и отсутствия их старения. Данный вид бессмертия самый примитивный (в плане того, что существо способно погибнуть, если лишить его пищи или повредить жизненно важные органы), но самый доступный для человечества, ведь с помощью науки человек, если не сейчас, то в будущем, сможет перестроить ДНК таким образом, что остановится естественное старение клеток и начнется бесконечное их деление. В природе существуют некоторые организмы, которые по факту можно назвать биологически бессмертными, – это некоторые виды медуз, бактерий, тихоходка, голый землекоп.

Духовное бессмертие – это продолжение жизни человека путем реинкарнации души человека, тело служит лишь сосудом для этой самой души. Более совершенная форма бессмертия. Это значительно отличается от биологического бессмертия тем, что главное – это поддержание не физического тела, а духовного, и забота о том, чтобы следующая жизнь была лучше предыдущей. Очень хорошо данное бессмертие объясняет учение буддизма, которое называется «цикл перерождений», или «сансара». Там описывается бесконечный круг перерождений, который должна пройти душа. В нем, в зависимости от совершенных поступков при жизни, душа перерождается в каком-нибудь мире. То есть, если человек воровал, лгал, он может попасть в мир ада, где будет страдать до следующего своего перерождения. Если же человек был добрым, честным и помогал всем, он попадет в мир богов, где будет наслаждаться, или же человек переродится в мире людей, то есть он переродится в том же мире, где и жил свою прошлую жизнь, и все это будет продолжаться до тех пор, пока душа человека не очистится и не попадет в нирвану. Подобную мысль можно встретить у Платона. Он полагал, что человеческая душа попадает в материальное тело из высшего мира бессмертных идей, после чего должна перерождаться до тех пор, пока полностью не очистится [2].

Истинное (божественное) бессмертие – это абсолютное бессмертие, которое дает вечную жизнь и телу, и душе. Самое совершенное бессмертие, которое фактически ставит человека в ряд с Богом. Такое бессмертие нарушает абсолютно все законы мироздания, человека более таковым невозможно назвать, он выходит за рамки всего сущего и рамки времени. Даже если сам мир перестанет существовать, то не сам бессмертный.

Человек понимает бессмертие как некое желание, желание жить вечно, и большинство людей были бы рады жить долго, но все не так просто на

первый взгляд, ведь бессмертный – это не такой человек, как остальные, он другой, отличается от остальных.

Со стороны самого бессмертного все еще сложнее. Человек будет рад тому, что смерть не настигнет его, что он будет жить всегда, не опасаясь за свое здоровье, жизнь и т. д. Он будет жить, как и остальные, пока не столкнется с первой проблемой – люди начнут замечать, что бессмертный мало того, что не умер, так еще и не стареет, тем самым возникнут проблемы с обществом. Такой человек не будет вписываться в общую среду, его будут отторгать, завидовать, ненавидеть, попытаются исследовать его на «благо» науки.

Вторая проблема – частичная или полная потеря человеческих чувств и инстинктов. Бессмертный понимает, что не умрет, а значит, чувства самосохранения и опасности ему не нужны, и они пропадают. Другие же чувства становятся чужды бессмертному, так как он перестает понимать, что такое смерть человека, что значит спасти, сочувствовать, помогать, перестает понимать, что хорошо, а что плохо, то есть происходит потеря нравственности, а моральные качества отходят на другой план.

Третья проблема – отсутствие целей в жизни. Бессмертный через энное количество времени поймет, что он все знает, он все освоил, тем самым он зайдет в тупик.

Четвертая проблема – потеря себя в мире. Бессмертный осознает, что он выходит за рамки самого мироздания, у него нет места, куда бы он мог попасть, ведь все его отвергают, даже само время.

Последняя проблема – осознание своей бессмысленности. Возникновение мыслей: а зачем я существую? для чего? я не хочу больше жить, хочу умереть, это ад. Бессмертный понимает, что его желание оказалось самым настоящим проклятием и что он будет лишь рад смерти, так же как он был рад получению бессмертия.

Таким образом можно подвести итог о том, что бессмертие может быть выражено в разных формах и интерпретациях. Бессмертие – это словно обоюдоострый меч, который из самого заветного желания может превратиться в самый кошмарный ад. Человек, задумываясь о бессмертии, представляет себе вечное наслаждение, но не задумывается о последствиях, о том, что будет, когда наслаждаться будет нечем и не с кем.

Также можно сказать, что человеческое сознание в зависимости от вида бессмертия, проявляется похожей деградацией личности в процессе жизни многих веков. Латинский писатель Хорхе Луис Борхес в своем рассказе «Бессмертный» описывает, как главный герой в ходе своих поисков обнаружил, что сам Гомер, став бессмертным, спустя годы забыл о том, что он

когда-то сочинил «Илиаду» и «Одиссею», забыл свой собственный язык, забыл, что он есть Гомер [3].

Но можно выделить ряд нюансов, таких как: в биологическом бессмертии человек может покончить с собой, если он возжелает смерти, а в духовном бессмертии переродившийся человек может просто лишиться всех воспоминаний, тем самым создав абсолютно новую личность. Тема бессмертия вечна, ее можно обсуждать до конца эпохи человечества, но факт в том, что бессмертие далеко не то, что представляют обычные люди. Человек, предположительно обретший бессмертие, все равно является существом социальным, он не способен существовать вне социума, а если и научится, то рано или поздно его разум, его личность будут разрушены под напором того бремени, что несет на себе бессмертный.

Библиографический список

1. Спиноза Б. Этика [Электронный ресурс] // Электронная библиотека litresp.ru URL: <https://litresp.ru/chitat/ru/C/spinoza-benedikt/etika/5>.
2. Платоновский мир вещей и мир идей [Электронный ресурс] // di-mat.ru. – URL: <http://www.di-mat.ru/gegel-232/platonovskii-mir-veshchei-mir-idei>.
3. Борхес Х. Л. Бессмертный. – М. : Республика, 1994. – С. 33.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФЕЙКОВЫХ НОВОСТЕЙ НА ПОЛИТИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ

Д. В. Одиноверцев,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, профессор О. Н. Лучко

В современном мире большое влияние на сознание людей оказывают средства массовой информации. Именно информация из СМИ дает возможность человеку получить самые свежие и актуальные новости из любой части света, сведения и об обстановке в мире, и в своей стране, причем с позиции самих СМИ. Кроме того, на человека в современных условиях огромное влияние оказывает информация, представленная в социальных сетях, причем объективность и достоверность такой информации часто вызывает вопросы.

Сегодня, например, любую катастрофу или значимое событие зачастую сопровождает фейковый вброс информации, провоцирующий нагнетание страха среди населения, распространение слухов и домыслов, создающих опасность политической дестабилизации общества. В политической сфере

«фейковые» новости стали широко используемым инструментом информационной войны [1].

Фейковые новости – это сообщения заведомо ложного характера, способные вызывать ажиотаж в обществе вокруг несуществующего информационного повода [2].

Задачей фейковых новостей в современных политических кампаниях и процессах становится перехват политической повестки с ее замыканием на информационный повод, создаваемый самой фейковой новостью, а также созданием вокруг этого информационного повода массового ажиотажа.

В рамках проведенного исследования был разработан тест, состоящий из 20 тестовых заданий, направленных на определение уровня сформированности у студентов представлений о сущности фейковой информации и возможностях противодействия ей. По результатам анализа полученных ответов было установлено, что студенты знают про фейковую информацию, но большинство из опрошенных могут с легкостью принимать ее за правду, так как часто не способны отличить ложную информацию от достоверной. Это может быть связано с переизбытком информации, неумением или нежеланием проверять информацию, которую они получают. Восприятие фейков как достоверной информации, правды может зависеть и от эмоционального восприятия самого человека. По результатам тестирования, установлено что 30 % опрошенных четко отличают фейковые новости от достоверной информации. Это объясняется их более высоким уровнем образования, более критическим и непредвзятым мышлением.

Таким образом, в данных условиях государство нуждается в надежных методах и технологиях по противодействию фейковой информации и деструктивному влиянию, которое они оказывают на общество. При этом сложность решения данной проблемы заключается в фактическом отсутствии в государстве научных исследований данной проблемы, посвященных именно методам противодействия распространения фейковых новостей и их влиянию на общественное сознание. Подобные методы и технологии могут быть реализованы в процессе подготовки студентов в вузах, например, в ходе изучения информационных технологий, психологии, истории, философии. Это поможет студентам более верно ориентироваться в информационной среде и не поддаваться влиянию фейков.

Библиографический список

1. Ильина М. В. Международное гуманитарное право и СМИ : учебное пособие для вузов / М. В. Ильина. – М. : Юрайт, 2022. – 95 с.

2. Фальшивые новости [Электронный ресурс]. – URL: [https://ru.Wikipedia.org/wiki/Фальшивые новости](https://ru.Wikipedia.org/wiki/Фальшивые_новости).

3. Все способы борьбы с фейками в России и за рубежом [Электронный ресурс]. – URL: http://rapsinews.ru/incident_publication/20181221/292876054.html.

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

С. С. Пашковский,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, профессор О. Н. Лучко

На современном этапе развития общества все более широкое распространение приобретает применение IT-технологий в различных сферах деятельности. В том числе это касается и сферы государственного управления. Одним из таких аспектов в нашем быстро развивающемся мире являются технологии искусственного интеллекта. Применение подобных технологий позволит политикам сейчас и в дальнейшем идти в ногу со временем.

В современном мире использование ИИ-технологий во всех сферах деятельности является одним из важнейших вопросов развития человечества [1]. В настоящее время многие организации внедряют ИИ-технологии в различные системы органов государственного и муниципального управления и различных коммерческих объединений. Цель подобного внедрения – повышение эффективности деятельности этих систем. Этот процесс прежде всего связан с глобализацией, которая подталкивает людей к развитию в первую очередь систем искусственного интеллекта, которыми смогут пользоваться различные категории граждан.

Стоит добавить, что одним из условий внедрения систем искусственного интеллекта в повседневную жизнь является высокая степень институционального доверия граждан. При низком уровне доверия использование таких систем может усилить уже имеющийся технический и гуманитарный дисбаланс в обществе. Вместе с тем психологические исследования показывают, что у доверия людей к системам ИИ есть определенная характерная особенность: оно может моментально измениться от абсолютного доверия до недоверия.

Также при работе с системами ИИ не стоит забывать о кибербезопасности. В наше время существует опасность, что любой человек, хорошо знающий основы программирования, сидя дома, может взломать такие сис-

темы за несколько часов. Отсюда следует, что перед внедрением более сложных алгоритмов деятельности сначала нужно позаботиться об их безопасности и защите от кибератак.

Сейчас использование ИИ-технологий различными службами и государствами идет в двух основных направлениях: анализ огромного объема различных данных за считанные секунды, на который люди потратили бы ранее не меньше нескольких недель; вторым направлением является внедрение технологии автоматического анализа постоянных политических процессов с целью их трансформации. Использование этих технологий позволит увеличить эффективность работы государственного аппарата, что в свою очередь позволит выполнять больший объем работы.

Использование цифровых технологий в государственном управлении способствует решению ряда задач:

- 1) коммуникационной – поиска и сбора информации, ее хранения и распространения, информирования граждан;
- 2) управленческой – информационного обеспечения принятия управленческих решений и их доведения до нижестоящих руководителей и подчиненных;
- 3) административной – электронного документооборота и делопроизводства и др. [2].

В развитых странах, таких как США, Россия, Германия, уже имеется опыт использования ИИ-технологий в избирательных кампаниях. Так, например, во время выборов президента Российской Федерации в 2018 году одним из кандидатов была Alisa. Она являлась системой ИИ, разработанной российской компанией «Яндекс».

В настоящее время также поступила информация от РБК: был опубликован перечень нейросетей, которые будут активно внедряться в Министерстве внутренних дел, Министерстве чрезвычайных ситуаций, Минпромторге, ФНС и Федеральном фонде обязательного медицинского страхования от РБК. Вот некоторые проекты из этого списка:

- 1) Росреестр с помощью нейросетей намерен распределять документы по типам, а также анализировать изображения, с помощью которых сможет различать объекты капитального строительства;
- 2) МВД намерен использовать нейросети для идентификации и поиска лиц, выявления связи между различными событиями;
- 3) МЧС планирует использование ИИ-технологий для анализа изображений [3].

Внедрение систем искусственного интеллекта требует от государства определенного уровня технологического развития и достаточного уровня

информационной культуры граждан, что может обеспечить более эффективную работу этих технологий, а также высокий уровень вовлеченности обычных граждан в информационные технологии [4]. Следует учитывать то обстоятельство, что использование новейших систем искусственного интеллекта неподготовленным населением может дать скорее отрицательные результаты, нежели положительные.

Библиографический список

1. Суворова Г. М. Информационные технологии в управлении средой обитания : учебное пособие для вузов / Г. М. Суворова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 210 с.
2. Камолов С. Г. Цифровое государственное управление : учебник для вузов / С. Г. Камолов. – М. : Юрайт, 2022. – 336 с.
3. В нейросеть угодили семь ведомств [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/12/16/5fd774869a7947c27f22fe25>.
4. Морозова О. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / О. А. Морозова, В. В. Лосева, Л. И. Иванова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 142 с.

РАЗРАБОТКА, ПРОВЕДЕНИЕ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА «ОТНОШЕНИЕ К СВОЕЙ СТРАНЕ»

К. Р. Сагель,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, профессор О. Н. Лучко

Для любой страны крайне важно знать, какая система взглядов и целей повседневной жизни складывается у населения, какой образ страны оно поддерживает, и находит ли подтверждение этому образу в действительности. Высокая и адекватная национальная самооценка хороша тем, что привлекает граждан к коллективным и личным свершениям и подвигам, в целом способствует успешности социальной системы [1]. Необоснованно завышенное самомнение рано или поздно, вследствие постановки недостижимых целей и нереализации ожиданий, приводит к большим проблемам.

Для выявления и анализа национальной самооценки был разработан тест. Для его создания были использованы такие технологии, как Google-формы. Данная система дает возможность не только создать удобный тест, но и обработать полученную информацию автоматически. В Google-формах

при использовании различных логических функций мы можем провести подсчет людей, прошедших тест, количество тех, кто ответил на определенный вопрос одинаково, составить диаграммы [2].

В данный тест было включено 26 вопросов, которые раскрывают отношение людей к своей стране. Для проведения тестирования были опрошены студенты и преподаватели Омской гуманитарной академии. При анализе данного теста было задействовано 30 человек. Тест включал в себя такие вопросы, как: ваш социальный статус, болеете ли вы за сборную России на спортивных соревнованиях, испытываете ли вы гордость за свою страну, следите ли вы за политическими событиями в вашей стране и т. д.

По результатам обработки полученных данных можно сделать вывод, что студенты и преподаватели Омской гуманитарной академии позитивно относятся к своей стране. Об этом заявило более 60 %, а негативно – чуть меньше, 20 %. Это говорит о том, что больше 20 % опрошенных относятся к своей стране нейтрально. При этом 80 % заинтересованы в политических событиях своей страны. Более 20 % хотели бы переехать в другую страну, 90 % опрошенных уважают традиции своей страны. Более 98 % считают, что в их стране существует социальное расслоение.

По представленным выше данным был проведен анализ, который показал, что студенты и сотрудники Омской гуманитарной академии в целом относятся к своей стране положительно, но некая часть опрошенных студентов относятся к своей стране нейтрально. Чувство патриотизма, патриотического воспитания, гражданственности постепенно угасает, что приводит к безразличию к своей стране. Для предотвращения данной ситуации было предложено следующее: в средствах массовой информации и коммуникации, а также в литературе, искусстве должна развиваться активная и позитивная роль в сфере гражданского и патриотического воспитания, что поможет сформировать у студентов чувство патриотизма и любви к своей стране. Также следует развивать систему краеведческой и музейной работы, организовывать экскурсии, проводить познавательные туристические походы, направленные на изучение родного края, существующих традиций и обычаев.

Библиографический список

1. Концепция патриотического воспитания молодежи в Ростовской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.donland.ru/activity/1156/>.
2. Как за 5 мин создать онлайн-тест для слушателей [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.eduneo.ru/kak-za-5-minut-sozdat-onlajn-test-dlya-slushatelej/>.

ЯЗЫК ПРОГРАММИРОВАНИЯ PYTHON КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

В. Филиппов,

Омская гуманитарная академия

Научный руководитель – канд. пед. наук, профессор О. Н. Лучко

В современном мире широкое распространение получили IT-технологии, разные сферы их использования. Для использования данных технологий просто необходим доступный, не сложный в использовании инструмент. Под инструментом следует понимать язык программирования.

На данный момент существует около 9000 языков программирования с различными функциональными возможностями, разным синтаксисом, подходом или парадигмой [1].

Одно из самых популярных направлений в IT – искусственный интеллект (ИИ), или нейронные сети.

Искусственный интеллект, как ни странно, начался не с науки, а с фантастики. Интересный факт, что первым человеком, заговорившим о робототехнике, стал не ученый, а писатель-фантаст Айзек Азимов. В 1942 году Азимов написал рассказ «Хоровод», в котором он впервые упомянул три закона робототехники. Этот рассказ произвел фурор, и на волне всеобщего восторга многие ученые стали выводить различные теории [3].

Первым из научных деятелей, задавшимся вопросом «Может ли думать машина?», стал Алан Тьюринг. Тьюринг создал свое упражнение, именуемое «Игра в имитацию»; в последующем его стали называть тестом Тьюринга. Суть данного теста заключалась в том, что человек должен определить, с кем он переписывается – с машиной или человеком.

Со стремительным развитием Интернета и соцсетей росло колоссальное количество необходимых данных. Перед глобальными компаниями в сфере IT-технологий возникла незримая задача, что делать и где хранить данную информацию. Разрешить проблему позволили искусственному интеллекту.

Принимая во внимание тот факт, что на данный момент существует около 9000 языков программирования, лишь не многая часть этих языков имеет востребованность при написании нейросетей. К популярным языкам относятся Lisp, C++, JAVA, Prolog, Python [1].

Среди наибольшего количества программистов существует мнение, что Python является одним из лучших языков для программирования нейронных сетей.

Для осуществления идей, которые напрямую связаны с применением ИИ, необходим очень надежный, легкий в написании, гибкий язык программирования с богатым инструментарием. Наряду с такими языками программирования, как Lisp, C++, JAVA, Prolog, Python обладает наиболее схожими характеристиками, и именно на этом языке в современном обществе разрабатывается множество ИИ-проектов [8].

Таким образом, для разработки программ ML и NN наиболее подходит язык программирования Python. В том числе благодаря тому, что Python не только является языком программирования, но и отлично подходит для стадии поддержки продукта. Благодаря своим преимуществам, таким как гибкость языка, простота в написании кода, логичность, мультиплатформенность, большое количество библиотек и фреймворков для ML и NN, огромные сообщества разработчиков пользуются Python. Благодаря всему этому Python является одним из самых популярных языков программирования в мире, причем не только в сфере ML и ИИ [2].

На языке программирования Python легко писать лаконичный и читаемый код. Основой ИИ и ML являются сложные алгоритмы и процессы, но благодаря простоте программист имеет возможность на языке Python создать надежную и качественную систему. Разработчики могут полностью сосредоточиться на задачах, которые они пытаются решить с помощью ML, не отвлекаясь на технические нюансы языка [3].

Python – язык общего назначения, это означает, что на нем можно выполнять не только задачи, связанные с машинным обучением, но и написать различных микросерверов мобильных приложений и web-сайтов.

В Python для удобства и быстроты написания программ используется программная библиотека, она предназначена для решения распространенных задач [4]. Также Python имеет обширный набор библиотек для искусственного интеллекта и машинного обучения. Вот некоторые из них.

Keras, TensorFlow, и Scikit-learn – для машинного обучения.

NumPy – для высокопроизводительных научных вычислений и анализа данных.

SciPy – для продвинутых вычислений.

Pandas – для общего анализа данных.

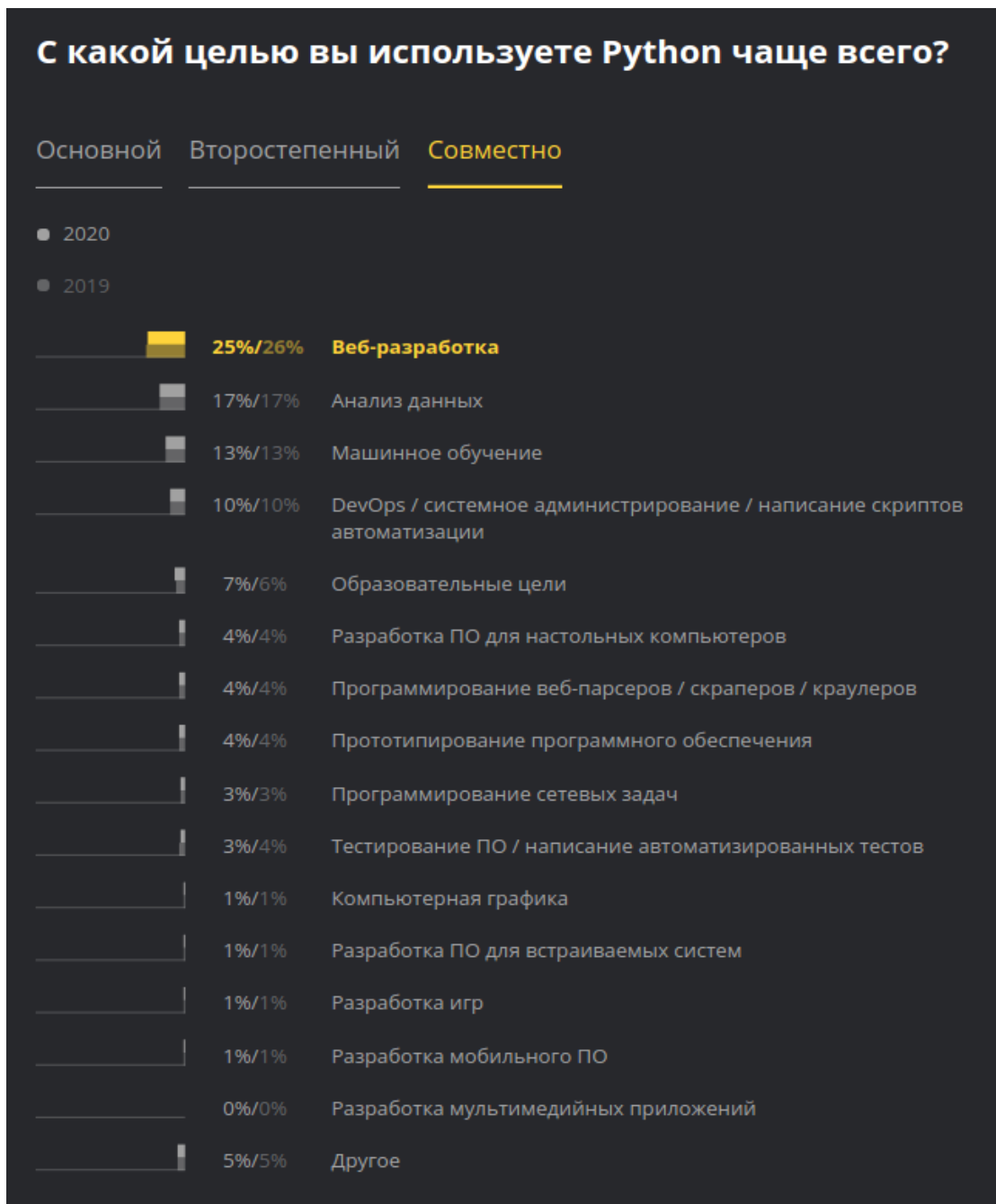
Seaborn – для визуализации данных.

Scikit-learn предлагает различные алгоритмы классификации, регрессии и кластеризации, включая вспомогательные векторные машины, случайные леса, повышение градиента, k-средних и DBSCAN. Эта библиотека предназначена для работы с числовыми и научными библиотеками Python NumPy и SciPy [5].

Распространенные варианты использования ИИ и технологии [6]

| Варианты использования ИИ | Технологии |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Машинное обучение | TensorFlow, Keras, Scikit-learn |
| Компьютерное зрение | OpenCV |
| Обработка естественного языка | NLTK, spaCy |

То, что Python является универсальным, поддерживается практически всеми платформами, такими как Linux, Windows и macOS, делает его еще популярнее среди разработчиков.



Результаты опроса по использованию Python (по данным Python Developers Survey 2020) [8]

Так как на языке Python написаны платформы Linux, Windows и macOS, или отдельные части платформ, он для них является наиболее совместимым и вызывает мало противоречий самих платформ и имеет быстрое распространение.

При изучении результатов опроса разработчиков Python, проведенного в 2020 году, можно утверждать, что в 25 % Python используется при веб-разработках [7].

Благодаря популярности языка программирования Python и использования его такими компаниями, как Google, Facebook, Ebay, Instagram, Яндекс и Mail.ru, Python распространился по всему миру.

Поисковые системы и системы обнаружения мошенничества, спам-фильтры – благодаря искусственному интеллекту и машинному обучению – это стало возможно.

Таким образом, с появлением искусственного интеллекта IT-технологии получили мощный импульс развития, что позволило перейти на качественно новый уровень в различных областях техники и технологий. Одним из надежных языков программирования для создания нейронных сетей является Python, который удобен своим синтаксисом, краткостью в написании кода, многочисленными библиотеками, читабельностью и удобством кода, гибкостью и масштабируемостью языка.

Библиографический список

1. Чернышев С. А. Основы программирования на Python : учебное пособие для вузов / С. А. Чернышев. – М. : Юрайт, 2022. – 286 с.
2. Бессмертный И. А. Системы искусственного интеллекта : учебное пособие для вузов / И. А. Бессмертный. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 157 с.
3. Федоров Д. Ю. Программирование на языке высокого уровня Python : учебное пособие для вузов / Д. Ю. Федоров. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 210 с.
4. Гниденко И. Г. Технологии и методы программирования : учебное пособие для вузов / И. Г. Гниденко, Ф. Ф. Павлов, Д. Ю. Федоров. – М. : Юрайт, 2022. – 235 с.
5. Бессмертный И. А. Интеллектуальные системы : учебник и практикум для вузов / И. А. Бессмертный, А. Б. Нугуманова, А. В. Платонов. – М. : Юрайт, 2022. – 243 с.
6. Иванов В. М. Интеллектуальные системы : учебное пособие для вузов / В. М. Иванов ; под научной редакцией А. Н. Сесекина. – М. : Юрайт, 2022. – 91 с.
7. Новиков Ф. А. Символический искусственный интеллект: математические основы представления знаний : учебное пособие для вузов / Ф. А. Новиков. – М. : Юрайт, 2022. – 278 с.
8. Бессмертный И. А. Системы искусственного интеллекта : учебное пособие для вузов / И. А. Бессмертный. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 157 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Ю. Н. Вайберт. ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ..... | 3 |
| Д. А. Голикова. РОЛЬ ПАЕВЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФОНДОВ В МИРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЕ | 6 |
| Д. А. Горбатова. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ И СВЯЗЯМ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛОЙ НОВОВАРШАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА | 10 |
| Е. В. Горевая. ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ..... | 14 |
| А. С. Долганева. ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОРПОРАЦИИ НА РЫНКЕ..... | 17 |
| К. Н. Друковский. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)..... | 20 |
| Т. Е. Ермешева. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДОКУМЕНТООБОРОТА..... | 25 |
| В. В. Ермолич. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ИЗМЕРЕНИЯ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА..... | 29 |
| Н. Н. Зеленкина. СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА..... | 32 |

| | |
|--|----|
| К. С. Козий. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАСХОДАМИ БЮДЖЕТОВ СУБЪЕКТОВ РФ | 35 |
| К. С. Козий. РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ СУБЪЕКТА РФ (НА ПРИМЕРЕ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА) | 40 |
| К. А. Кокошина. СЕКРЕТ УСПЕХА – В РУКОВОДСТВЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВЫБОРЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ: ОПЫТ ИЗВЕСТНЫХ ЛИДЕРОВ | 44 |
| О. Н. Моисеенко. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | 50 |
| О. Н. Моисеенко. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ | 54 |
| К. А. Нерсесян. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ | 57 |
| К. А. Онучина. РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ПРИМЕНЕНИЕМ ФИЛОСОФИИ ИЗВЕСТНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ | 63 |
| А. М. Панушкина. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATURA SIBERICA | 67 |
| Г. Я. Погребня. БАНКОВСКИЕ ВИДЫ ЦЕННЫХ БУМАГ | 73 |
| А. В. Поздеев. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА ЛОГИСТИКИ В УПРАВЛЕНИИ | 75 |
| Р. Р. Родькина. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ | 78 |

| | |
|---|------------|
| Р. Р. Родькина. МИГРАЦИЯ И ЭМИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РФ | 83 |
| О. Н. Моисеенко. КОНЦЕПЦИЯ НОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ | 88 |
| Д. В. Романова. РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ | 93 |
| М. Е. Сейтжанова. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН | 95 |
| К. Ф. Соклаков. ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ | 98 |
| Я. П. Филиппова. РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ | 101 |
| Е. А. Шевченко. ПРИНЦИПЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА... | 104 |

ЖУРНАЛИСТИКА И PR

| | |
|---|------------|
| А. Ибрагимова. ОСВЕЩЕНИЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ БРАКОВ КАЗАХСТАНСКИМ ИНФОРМАЦИОННЫМ АГЕНТСТВОМ TENGRINEWS | 108 |
| М. Лунтовская. ОТРАЖЕНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ СЕТЕВЫМ ИЗДАНИЕМ V1.RU | 110 |
| М. Некрасова. ГАЗЕТЫ ГОРОДА СЕРОВА: ПУБЛИКАЦИИ НРАВСТВЕННОЙ ТЕМАТИКИ | 112 |
| А. Щеглова. ЖАНРЫ ПУБЛИКАЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ГАЗЕТЫ «НАШ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ» | 114 |

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

| | |
|--|-----|
| В. А. Балаболина. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ НА ОСНОВАНИИ ПОЧЕРКА | 117 |
| А. А. Ельенко. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ПРИ НАРУШЕНИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В СЕМЬЕ | 121 |
| З. И. Исаева. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОО | 126 |
| Г. Ж. Исмаилова. ШКОЛЬНАЯ МЕДИАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ | 129 |
| А. Г. Казмаганбет. МЕДИАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..... | 131 |
| С. М. Куприянова. К ВОПРОСУ О КОНФОРМНОСТИ КАК МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ | 134 |
| А. А. Махаррамов. ПОНЯТИЕ О СОЦИАЛЬНОМ СТАТУСЕ И СОЦИАЛЬНОЙ РОЛИ..... | 138 |
| Л. Е. Москаленко. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ | 141 |
| Е. С. Неволина. ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА ПО ТИПОЛОГИИ Э. ФРОММА... | 143 |
| А. О. Павленко. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ «РОДИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ | 148 |
| А. В. Пирогова. ТРЕВОЖНОСТЬ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ОТ РАННЕГО ВОЗРАСТА К ДОШКОЛЬНОМУ..... | 152 |
| П. В. Рябинова. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ У ШКОЛЬНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ | 155 |

| | |
|--|------------|
| С. Г. Симонова. К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ ИНТЕРЕСА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В ТО КГКУ «УСЗН» ПО ИЛАНСКОМУ РАЙОНУ..... | 157 |
| С. П. Слепцова. ПОНЯТИЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ | 161 |
| М. Н. Стельмашук. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРЫ КРИТЕРИАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ УЧЕНИКАМИ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЗАДАНИЙ С ДЕСКРИПТОРАМИ..... | 165 |
| Р. К. Сулейменова. МИНИ-КЛУБЫ КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ | 169 |
| Н. В. Усовская. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ И ФОРМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ..... | 173 |
| Н. В. Шелкова. РАЗВИТИЕ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ | 178 |

**СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ
В ОБРАЗОВАНИИ, ФИЛОСОФИИ, СОЦИОЛОГИИ,
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ, СОВРЕМЕННЫЕ
ПОДХОДЫ В ИНФОРМАТИКЕ И МАТЕМАТИКЕ,
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО
МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ**

| | |
|--|------------|
| Ю. С. Босакевич. ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ MIND MAP ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ АНАЛИЗАТОРОВ ПРОГРАММНЫХ КОДОВ..... | 182 |
|--|------------|

| | |
|--|------------|
| Е. А. Валковская. ВЕРОЯТНЫЕ ФОРМЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ ВЕЧНОЙ ЖИЗНИ | 187 |
| Р. Р. Гиматдинова. ОСОБЕННОСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... | 193 |
| Б. Г. Молдабаев. БЕССМЕРТИЕ КАК ПЛОД ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ МЫСЛЕЙ | 196 |
| Д. В. Однодворцев. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФЕЙКОВЫХ НОВОСТЕЙ НА ПОЛИТИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ..... | 199 |
| С. С. Пашковский. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ | 201 |
| К. Р. Сагель. РАЗРАБОТКА, ПРОВЕДЕНИЕ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА «ОТНОШЕНИЕ К СВОЕЙ СТРАНЕ» | 203 |
| В. Филиппов. ЯЗЫК ПРОГРАММИРОВАНИЯ PYTHON КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА..... | 205 |

Научное издание

Студенческая весна – 2022

XVIII Международная научно-практическая конференция
студентов и магистрантов

Сборник статей

Материалы сборника напечатаны в авторской редакции

Компьютерная верстка Д. К. Сайтмаметовой

Подписано в печать 12.10.2022.

Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.

Печ. л. 13,5. Уч.-изд. л. 11,5. Тираж 100 экз. Заказ 63.

Омская гуманитарная академия

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства

Омской гуманитарной академии.

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.

