



МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА

КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ
В ИНТЕРЕСАХ РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Материалы XXIII международной
научно-практической конференции

Санкт-Петербург, 21-22 ноября 2024 года

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2025

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА

МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА: КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ В ИНТЕРЕСАХ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Материалы XXIII международной научно-практической конференции
21–22 ноября 2024 года, Санкт-Петербург

Санкт-Петербург
Издательство РГПУ им. А. И. Герцена
2025

УДК 330, 378
ББК 60, 65,74
М50

Рецензенты:

- А. В. Долматов*, доктор педагогических наук, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена;
В. Ю. Паикус, доктор экономических наук, Санкт-Петербургский государственный университет

Редакционная коллегия:

Т. В. Рогозина, кандидат педагогических наук, директор института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена;

М. В. Жарова, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, заместитель директора института экономики и управления по научной работе РГПУ им. А. И. Герцена;

В. В. Тимченко, кандидат педагогических наук, доцент, и. о. заведующего кафедрой инжиниринга и менеджмента качества БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова (ответственный редактор)

Менеджмент XXI века: консолидация усилий в интересах развития российского общества: Материалы XXIII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 21–22 ноября 2024 года / под ред. Т. В. Рогозиной, М. В. Жаровой, В. В. Тимченко. — Санкт-Петербург. — Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2025. — 1 электронно-оптический диск. — Текст: электронный.

ISBN 978-5-8064-3680-2

В сборник вошли материалы международной научно-практической конференции, целью которой стала организация конструктивного и продуктивного диалога научно-педагогической общественности, педагогических работников и управленческих кадров, представителей власти и бизнеса для консолидации усилий в интересах развития российского общества с позиции образования, экономики и менеджмента.

Издание адресовано специалистам в области экономики, управления и образования, ученым-исследователям, студентам, а также всем, кто интересуется проблемами управления в сложных социально-экономических реалиях быстро меняющегося мира.

**УДК 330, 378
ББК 60, 65,74**

Минимальные системные требования:

Тип компьютера, процессор, частота: IBM/PC; Intel Core J3 3,3 ГГц

Оперативная память (RAM): 512 Мб

Необходимо на винчестере: 4,5 Мб

Дополнительные программные средства: Adobe Acrobat Reader

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	7
--------------------------	----------

РАЗДЕЛ I.

УРОКИ ПРОШЛОГО: ФОРМИРУЯ УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ ЧЕРЕЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ	13
---	-----------

Громова Л. А. ОПЫТ ПРОШЛОГО ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОГО НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	13
---	----

Гуляева В. Б. ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТЕХНОПАРКА КАК ПРОЕКТНОГО ЦЕНТРА В НАПРАВЛЕНИИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УНИВЕРСИТЕТЕ	17
---	----

Панфилова А. П. АРХИТЕКТУРА ТВОРЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ИНДУСТРИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	21
---	----

Конюховский П. В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ УЧАЩИХСЯ.....	27
---	----

Рубцова О. Л., Тихонова А. М. ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА БАЗЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КВАНТОРИУМА им. К. Д. УШИНСКОГО	34
---	----

Кузнецова В. П., Вардомацкая Л. П. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В РЕГИОНЕ	37
--	----

Сергеева И. Г., Най Б. Е. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УНИВЕРСИТЕТА И БИЗНЕСА В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	41
--	----

Сердюк О. Э., Дрюпина К. О. ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТЕХНОПАРКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ	47
--	----

Белоусова Н. И., Фролова Н. Н., Клундук А. В. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	51
---	----

Маголина З. А. СЕМЬЯ КАК ИСТОЧНИК СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ЧЕЛОВЕКА, ОСНОВАННЫЙ НА ДУХОВНОСТИ И ПСИХОСОМАТИКЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ЭМОЦИЙ.....	56
--	----

РАЗДЕЛ II.

ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ УПРАВЛЕНИЯ.....	60
--	-----------

Долматов А. В., Долматов Е. А. ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ЭКОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КИБЕРПРОСТРАНСТВЕ.....	60
--	----

Смирнова Е. Ю. КИБЕРНЕТИЧЕСКИЙ ПЕРЕХОД К ЦИФРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ КУЛЬТУРЕ.....	65
---	----

Тимченко В. В., Елисеева О. А., Лю Ланьтин БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ТАЛАНТАМИ	68
--	----

Долматов Д. А. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕМ ДЕСТРУКТИВНОМУ СЕТЕВОМУ ИНФОРМАЦИОННОМУ ВЛИЯНИЮ.....	72
---	----

Яковлева А. В., Андреева А. Л., Карасени Д. И. МОДЕЛИ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ГИПЕРВОЛАТИЛЬНОСТИ.....	78
--	----

Холодилина А. Р., Тимченко В. В. ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ЛИНИИ 3D-ПЕЧАТИ ПЕРОРАЛЬНЫХ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ	84
--	----

РАЗДЕЛ III.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: ОТ ИДЕЙ К РЕЗУЛЬТАТАМ	91
---	-----------

Кольцова А. А., Старобинская Н. М., Яковлева Т. В. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ РЕГИОНОВ: МОДЕЛЬ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ.....	91
--	----

Кузнецова В. П., Сун Пэнчен АНАЛИЗ КУЛЬТУРНОГО РАСШИРЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КИТАЙСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	96
Вахитова Л. Р., Рождественская Н. В. ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ, СОЗДАВАЕМЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРАГНИЗАЦИЯМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ.....	100
Котов А. И., Полянская С. В., Ульзетуева Д. Д. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОЦЕНКУ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	105
Нестеренко Н. Ю. ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ	110
Стрекалова Н. Д. ПРИКЛАДНЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОПЫТ И РЕЗУЛЬТАТЫ КАФЕДРЫ	115
Зинченко М. В., Кисель А. С. НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ.....	119
Игнатъева И. Ф. РОЛЬ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТУРИЗМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	123
Сметанина Т. В. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ В РФ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ).....	126
 РАЗДЕЛ IV.	
СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	133
Волковицкая Г. А. ВНУТРЕННЯЯ КАДРОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ — СОВРЕМЕННЫЙ HR-ТРЕНД	133
Давыдов Н. А. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОБЛЕМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В БИЗНЕС-СРЕДЕ.....	136
Дрюпина К. О. ГИБКИЕ НАВЫКИ ДЛЯ КАРЬЕРЫ: ИННОВАЦИОННАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	141

Лю Ихань УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ КИТАЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ.....	146
Рындач М. А., Сергеева Е. А. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА.....	153
Королева Л. А., Александрова А. И. ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ	157
Чжан Цзэхуа ВЛИЯНИЕ КИТАЙСКОЙ ФИЛОСОФИИ НА НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ.....	163
Гао Явэнь РОЛЬ КОНФУЦИАНСТВА В УПРАВЛЕНИИ СРЕДНЕЙ ШКОЛОЙ КИТАЯ	169
Цзе Сюй КОНФУЦИАНСТВО В СОВРЕМЕННОМ КИТАЙСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	175
Черненко М. А., Яковлева В. С. ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	181
Попова Я. Е., Ерома М. В., Шестаков Е. А. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	186
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.....	190
СПИСОК РЕЦЕНЗЕНТОВ.....	193

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Управление в третьем десятилетии XXI века представляет собой комплексную систему знаний, методов и практик, направленных на управление социальными, экономическими и технологическими процессами, которые определяют развитие общества. В условиях стремительных трансформаций, вызванных глобализацией, цифровизацией, экологическими вызовами и меняющимся геополитическим контекстом, вопросы эффективного управления и обучения управлению становятся важнейшей основой устойчивого роста. Для России этот аспект особенно актуален, учитывая социальные и культурные особенности, уникальные образовательные традиции, богатство природных ресурсов и ключевую роль государства в обеспечении социально-экономического развития. Консолидация усилий всех участников — академического сообщества, государства, бизнеса, гражданского общества и международных партнеров становится необходимым условием успешного ответа на стоящие перед страной вызовы.

Менеджмент XXI века уже не ограничивается классическими функциями планирования, организации, мотивации и контроля. Его суть заключается в способности адаптироваться к изменениям, интегрировать инновации, решать комплексные задачи посредством коллективного подхода и реализовывать долгосрочные стратегии, которые соответствуют вызовам современности. Россия, как часть глобального мира, должна найти свой подход к развитию современного менеджмента, опираясь на национальные интересы, традиции и ресурсы, ориентируясь на многополярность и разнообразие мировых культурных традиций, уникальные потребности и возможности в образовании.

В современном мире, где глобализация, цифровизация и социально-экономические трансформации стремительно меняют устоявшиеся парадигмы, управление и распространение экономических знаний играют ключевую роль в обеспечении устойчивого развития как отдельных организаций, так и целых государств. Особую значимость приобретают вопросы, касающиеся консолидации усилий в решении сложных социальных, экономических и управленческих задач, стоящих перед российским обществом. XXIII международная научно-практическая конференция «Менеджмент XXI века: консолидация усилий в интересах развития российского общества» нацелена на выработку инновационных подходов, способных ответить на вызовы времени и способствовать интеграции научных знаний, прикладных навыков и образовательных практик для достижения прогрессивных изменений.

Глобальные вызовы современности и роль менеджмента

В XXI веке развитие общества определяется множеством факторов, включающих стремительное развитие технологий, глобальные экономические кризисы, неравномерное развитие регионов, изменение климата, демографические изменения и возрастание

социальных ожиданий. Эти вызовы требуют новых подходов к управлению на всех уровнях.

Одним из ключевых аспектов современного менеджмента является цифровизация. Искусственный интеллект, интернет вещей, большие данные, облачные технологии и автоматизация бизнес-процессов радикально трансформируют экономику и систему государственного управления. Для России это открывает широкие возможности, но с этим связаны и серьезные вызовы. С одной стороны, внедрение цифровых технологий позволяет оптимизировать процессы государственного управления, бизнеса и производства, повысить качество услуг, улучшить доступ граждан к информации и инструментам принятия решений. С другой стороны, цифровизация требует развития инфраструктуры, изменения правовой базы, подготовки кадров и значительных инвестиций, что осложнено текущими геополитическими и экономическими реалиями.

Глобализация также играет ключевую роль в преобразовании систем управления. Для России актуальным становится вопрос поиска баланса между интеграцией в глобальные процессы и укреплением национальной экономической и политической самостоятельности. Система управления должна учитывать внутренние вызовы, такие как региональные диспропорции в экономическом развитии, социальное неравенство, необходимость модернизации отраслей промышленности и сельского хозяйства, а также внешние угрозы: санкции, экономическое давление и изменение международной торговой и финансовой системы.

Консолидация усилий: ключ к успешному развитию

В условиях современных вызовов менеджмент XXI века требует объединения усилий всех заинтересованных сторон. Принцип консолидации становится основополагающим в формировании национальных стратегий развития. Ни одна отдельная структура — государство, бизнес, научное сообщество или гражданское общество — не способна эффективно решить все актуальные проблемы самостоятельно. Только через партнерство и координацию можно достичь синергетического эффекта, способствующего динамичному развитию.

Важнейшая роль в вопросах консолидации принадлежит государству, которое должно выступать не только регулятором, но и инициатором изменений. Через такие механизмы, как национальные проекты, программы государственной поддержки и инициативы в области социального партнерства, оно может создать основу для объединения усилий различных участников. Государство также играет центральную роль в обеспечении устойчивости систем управления, разработке долгосрочных стратегий, распределении ресурсов и создании благоприятной институциональной среды.

Российский бизнес, являясь основным двигателем экономического роста, должен принимать активное участие в консолидации усилий. Партнерские программы, развитие инициатив в области корпоративной социальной ответственности (КСО), участие в решении социальных проблем и инвестиции в перспективные технологии и инфраструктуру становятся ключевыми инструментами, при помощи которых бизнес может оказывать свое влияние. Организации, использующие современные управленческие подходы, ориентированные на инновации, устойчивое развитие и социальный эффект,

способны формировать новые модели взаимодействия, полезные как для экономики, так и для общества в целом.

Вопрос научно-технологической поддержки превращается в центральный элемент стратегии консолидации усилий. Современный мир требует внедрения передовых технологий и инноваций, которые способны преобразовать организационные и социальные структуры, повысить их эффективность и устойчивость. Российская наука обладает мощным потенциалом, который при правильной координации с органами власти и бизнесом может стать источником революционных изменений. Однако для этого необходимо расширение финансирования научных исследований, укрепление связей между наукой и бизнесом, создание условий для коммерциализации технологий и увеличение поддержки молодых ученых.

Активное участие граждан в решении проблем, стоящих перед обществом, становится важным элементом современной модели управления. Гражданское общество может выступать как связующее звено между различными структурами, формировать запросы на изменения, предлагать проекты и инициативы, а также контролировать реализацию различных управленческих решений. Социальная ответственность, вовлеченность людей в принятие решений и поддержание диалога между различными группами способствуют укреплению доверия между обществом и властью.

Основные направления для развития российского общества

Консолидация усилий через эффективный менеджмент, экономическое и управленческое образование должна быть направлена на решение следующих задач:

- снижение социального неравенства — введение более эффективных механизмов социальной поддержки, развитие образования, здравоохранения и решение проблем бедности требуют комплексного подхода, чтобы увеличить социальную сплоченность и создать условия для повышения качества жизни населения;

- развитие регионов — неравномерность социально-экономического развития российских регионов остается одной из главных проблем; консолидация усилий и развитие образования позволят создать механизмы, стимулирующие инвестиции в регионы, развитие инфраструктуры, формирование новых рабочих мест и повышение доступности базовых услуг;

- модернизация экономики — управленческие решения должны быть направлены на поддержку высокотехнологичных отраслей, импортозамещение, внедрение современных технологий и развитие человеческого капитала; ориентация на производство с высокой добавленной стоимостью и устойчивость к внешним шокам станет залогом долгосрочного экономического роста;

- цифровая трансформация — использование цифровых решений для управления экономическими и социальными процессами, оптимизация инфраструктуры и ускорение обмена информацией способствуют повышению эффективного взаимодействия между государственными структурами, бизнесом и обществом, расширяют возможности образовательных практик;

- экологическая устойчивость — Россия обладает уникальными природными ресурсами, и грамотное управление ими в условиях современных экологических вызо-

вов становится одной из важнейших задач, что требует внедрения принципов устойчивого развития, защиты окружающей среды и перехода к природосообразной экономике;

— воспитание молодого поколения — управление образованием как ключевой инструмент передачи опыта, формирования мировоззрения, основанного на общих национальных и культурных ценностях, традициях интернационализма и деятельности во благо других.

Роль образования

Образование играет ключевую роль в развитии менеджмента XXI века, выступая основой для формирования новых управленческих подходов и подготовки лидеров, способных справляться с вызовами современности. Комбинация теоретических знаний, практических навыков и личностного роста позволяет менеджерам эффективно адаптироваться к переменам, внедрять инновации и развивать устойчивые социально-экономические модели.

Современное образование в сфере экономики и менеджмента способствует формированию новых компетенций, развитию критического и системного мышления, пониманию глобальной повестки, постоянному обучению.

В условиях цифровизации, автоматизации и развития интернета образовательные программы позволяют менеджерам освоить навыки работы с большими данными, искусственным интеллектом, а также компетенции по управлению виртуальными командами и проектами. Менеджеры XXI века должны научиться глубоко анализировать сложные процессы и взаимосвязи для принятия стратегически значимых решений в быстро меняющейся среде, учитывать устойчивое развитие, экологическую ответственность, разнообразие и инклюзию, применяемых в современных образовательных стандартах. Вызовы столетия требуют непрерывного развития: от регулярного восполнения знаний и повышения квалификации до освоения новых технологий управления. Обучение в течение всей жизни становится корпоративной и национальной стратегией, неотъемлемой частью карьерного пути современного менеджера для обеспечения конкурентоспособности и эффективности.

Система образования формирует не только менеджеров-практиков, но и социально ответственных лидеров, способных влиять на развитие компаний, общественных институтов и государства, что, в свою очередь, является основным фактором успешного функционирования общества XXI века.

Таким образом, менеджмент XXI века, ориентированный на консолидацию усилий различных участников, представляет собой основу устойчивого развития российского общества. Вовлечение государства, бизнеса, науки и гражданского общества в совместные проекты позволяет максимально эффективно использовать ресурсы, внедрять инновации, отвечать на стоящие перед страной вызовы и укреплять социально-экономическую систему. Российскому обществу предоставляется уникальная возможность переосмыслить подходы к управлению, найти баланс между национальными интересами и глобальными тенденциями и выстроить модель эффективного взаимодействия, которая станет двигателем прогресса на десятилетия вперед.

Представленный сборник научных статей является итогом плодотворной работы участников конференции — научного сообщества, профессионалов-практиков, аспирантов и молодых исследователей, чья деятельность связана с разработкой и внедрением современных управленческих решений и социально-экономических методов.

Конференция выступила площадкой для знакомства и дальнейшего взаимодействия представителей власти, бизнеса, общественных организаций и образования. Ряд проектов, которые реализуются в настоящее время в институте экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена, стали результатом инновационных научных дискуссий в ходе конференции.

В материалах сборника раскрываются теоретические и практические аспекты управления, охватывающие широкий спектр актуальных вопросов: от стратегического планирования и цифровой трансформации до социального партнерства, устойчивого развития и повышения экономической эффективности. Особое внимание уделено разработке механизмов взаимодействия между государственными и деловыми структурами, формированию эффективных моделей управления на уровне регионов, а также вопросам подготовки кадров и развитию человеческого капитала, который становится краеугольным камнем модернизации в XXI веке.

Ценность данного сборника заключается в его междисциплинарном подходе, который позволяет объединить различные взгляды на проблемы современного менеджмента. Авторы статей, представляющие разные регионы России и зарубежья, делятся как теоретическими наработками, так и успешным опытом практического внедрения эффективных решений, что делает сборник полезным не только для академического сообщества, но и для представителей бизнеса, государственных структур и общественных организаций.

В сложные исторические моменты, когда перед российским обществом стоят масштабные вызовы социального, экономического и технологического характера, объединение интеллектуальных сил и профессиональных компетенций становится решающим фактором успеха. Конференция символизирует стремление к концептуальному единству и подход к управлению как к инструменту консолидации усилий на благо современного и будущего российского общества. Мы искренне надеемся, что данный сборник не только продолжит научный диалог, но и станет мощным стимулом для дальнейших исследований, реализации новых идей и успешных проектов в сфере управления и экономики.

Настоящий сборник адресован широкому кругу читателей: от ученых и преподавателей до управленцев, студентов и всех, кто интересуется развитием и совершенствованием современных управленческих практик. Все представленные материалы объединяет общая цель — содействие позитивным изменениям в российском обществе через трансформацию моделей управления, развитие образования, укрепление человеческого потенциала и консолидацию усилий для решения сложнейших проблем XXI века. В условиях стремительных изменений, происходящих в мире, и глобальных вызовов, с которыми сталкивается современное общество, вопросы управления выходят на передний план научного и практического обсуждения. XXIII международная научно-практическая конференция «Менеджмент XXI века: консолидация усилий в интересах раз-

вития российского общества» собрала под одной крышей ученых, практиков и экспертов, стремящихся внести свой вклад в формирование эффективных управленческих решений, способствующих устойчивому развитию России. Этот сборник научных статей является результатом комплексного анализа актуальных проблем и новаторских подходов в сфере менеджмента, экономики и образования, отражая широкий спектр мнений и исследований, направленных на консолидацию усилий для достижения общих целей. Мы уверены, что представленные работы не только обогатят научный дискурс, но и станут надежной основой для практических рекомендаций, способствующих решению ключевых вопросов современности и привлечению новых инициатив, направленных на успешное развитие нашего общества.

*Т. В. Rogozina,
В. В. Тимченко,
представители Программного комитета конференции*

РАЗДЕЛ I.
УРОКИ ПРОШЛОГО: ФОРМИРУЯ УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ
ЧЕРЕЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

ОПЫТ ПРОШЛОГО ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОГО НАСТОЯЩЕГО
И БУДУЩЕГО

Громова Л. А.

Аннотация. Статья исследует создание и развитие института экономики и управления на базе Герценовского университета, выделяя ключевые проблемы, связанные с интеграцией корпоративных культур двух факультетов и частой сменой руководства. Основные задачи института включают выработку общей стратегии, управление ресурсами, создание эффективной команды и формирование культуры доверия и приверженности. Автор подчеркивает необходимость обновления образовательных программ, повышения профессионального развития кадров и оценки сильных и слабых сторон образовательного процесса. Рассматривается влияние социологических исследований на стратегическое планирование и важность межкафедрального сотрудничества. Успешное развитие института зависит от интеграции традиций с новыми управленческими подходами и создания среды для инноваций.

Ключевые слова: стратегия развития факультета, корпоративная культура, профессиональное развитие, межкафедральное сотрудничество

LEARN FROM THE PAST TO CREATE
A SUCCESSFUL PRESENT AND FUTURE

Abstract. This article examines the establishment and development of the Institute of Economics and Management at Herzen State Pedagogical University, highlighting key issues related to the integration of corporate cultures from two faculties and the frequent change of leadership. The institute's primary objectives include developing a unified strategy, managing resources, creating an effective team, and fostering a culture of trust and commitment. The author emphasizes the need for updating educational programs, enhancing professional development for staff, and assessing the strengths and weaknesses of the educational process. The impact of sociological research on strategic planning and the importance of inter-departmental collaboration are also discussed. The successful development of the institute depends on the integration of traditions with new management approaches and the establishment of an environment conducive to innovation.

Keywords: development strategy, corporate culture, professional development, inter-departmental collaboration

Десять лет назад на базе факультета управления и факультета экономики был создан институт экономики и управления. Каждый из них имел свой опыт успешного развития, свою организационную и корпоративную культуру и, естественно, стремился сохранить своё доминирующее влияние. Это стало проблемой, т.к. для эффективного развития нового структурного подразделения руководству важно было обеспечить достижение общей цели посредством удовлетворения ожиданий и потребностей всех заинтересованных сторон. Для обеспечения устойчивого развития требовалась быстрая адаптация к изменившимся условиям совместной работы, эффективное руководство на основе

видения, формирование культуры приверженности, творчества, общих ценностей и доверия.

В новых условиях центральными задачами стали: выработка общей стратегии развития, управление ресурсами с учетом новых возможностей, прояснение системы общих ценностей, эффективная управленческая команда, высокомотивированный приверженный персонал, способный предотвращать конфликты, а также командная работа, направленная на инновации и достижение общих целей в условиях динамичных изменений. Решение актуальных задач осложнялось частой сменой руководства института, что сказалось на длительности адаптационного периода. Пройдя этот нелегкий путь, институт обрел опыт скоординированности своих усилий для использования новых возможностей, выработал стратегию повышения организационной эффективности на основе межкафедрального сотрудничества. Позитивным фактором изменений стал переезд в новое здание, где институт получил современное техническое оснащение для повышения качества обучения и новых инновационных проектов. Обобщение опыта позволяет выделить несколько этапов реструктуризации в образовательном учреждении.

Этап построения стратегии организационной эффективности

В последние годы система высшего российского образования находится в состоянии поиска путей совершенствования организационной компетентности и повышения эффективности управления. Эти процессы влияют на выбор стратегии развития вузов и их структурных подразделений. Герценовский университет свой выбор сформулировал в Программе развития на 2024–2030 г., подчеркнув миссию университета как: «Герценовский университет — университет, формирующий будущее образование». Основания для такой уверенности есть. В 2023 году РГПУ им. А. И. Герцена вошел в глобальный рейтинг Times Higher Education World University Ranking с результатом 1501+ место и стал единственным российским педагогическим вузом в списке лучших учебных заведений мира.

В рейтинге российских вузов агентства RAEX 2023 года РГПУ им. А. И. Герцена занял 36 позицию в сводном рейтинге, войдя, таким образом, в ТОП-40 лучших вузов страны.

Имея столь высокую планку достижений и оправданных амбиций, руководство университета предъявляет соответствующие требования к структурным подразделениям. В этой связи институт экономики и управления неоднократно возвращался к оценке своего места и роли в подготовке высококвалифицированных специалистов в сфере управления образованием, развития экономики и совершенствования управленческих процессов в интересах настоящего и будущего России. Была принята Программа развития института до 2027 г. «9 шагов эффективности», определены приоритетные магистерские образовательные программы: «Управление в образовании», «Государственное и муниципальное управление». В 2025 году откроется набор на магистерскую программу «Управление креативными индустриями». Обновлено программы бакалавриата, обеспечившие рост востребованности программ: «Педагогическое образование: «Медиаобразование и функциональная грамотность», «Экономическое образование».

Одним из условий успешности перемен можно признать переход от иерархического управления кафедрами к управлению межкафедрального сетевого взаимодействия, позволившего выстроить новые процессы коммуникации для использования возможностей участия в совместных проектах, разработке грантовых заявок, проведения конференций, межкафедральных основных и дополнительных образовательных программ. Результатом стал рост числа молодых преподавателей (на 4% за последние 2 года (сегодня 19% преподавателей — в возрасте 30–40 лет; средний возраст ассистентов — 32 года). Выросла публикационная и грантовая активность преподавателей и студентов.

Не менее важным условием повышения эффективности управления развитием организационных процессов является оценка своих не только сильных, но и слабых сторон. Проведенные социологические опросы преподавателей и студентов удовлетворенностью качеством образовательного процесса позволили систематизировать основные ограничения и вызовы, среди которых следующие:

- утрата видения: кто будут наши абитуриенты и партнеры через 5–10 лет, какой будет структура института и какие кадры будут нужны для каких программ?
- заорганизованность управления основными процессами множеством. мелких «горящих» поручений и низкий уровень тайм-менеджмента;
- слабая система управления вознаграждением;
- отсутствие межкафедральных совместных проектов;
- потеря ресурсов обучающейся организации для повышения квалификации персонала.

Оценив текущую ситуацию, ученый совет института определил основные направления достижений желаемого будущего, учитывая новые возможности. Прежде всего, потребовалось усовершенствовать учебный процесс. С одной стороны, важно использовать позитивный фактор готовности педагогического коллектива обновлять основные образовательные программы с учетом востребованности рынка труда и расширения сотрудничества с работодателями, наличие специалистов разных уровней, направлений подготовки и профессионального опыта, формирующуюся новую административную команду института.

С другой стороны, необходимо повысить уровень ответственности обучающихся за соблюдение учебной дисциплины: обязательность посещения учебных занятий, систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы, ежедневную работу с электронными ресурсами университета: Moodle, электронная библиотека и др. На решение этой задачи направлены документы, принятые руководством университета: распоряжения об оптимизации учебной нагрузки преподавателей, о проведении независимых социологических опросов обучающихся на предмет удовлетворенности качеством образовательного процесса, мониторинг успеваемости с целью минимизации рисков не прохождения промежуточной аттестации и др. Оперативным документом становится электронный журнал.

Можно утверждать, что построение стратегии организационной эффективности потребует от института работать на опережающее профессиональное развитие будущих специалистов. Это предполагает совершенствования моделей управления человеческими ресурсами, принципиального обновления способов повышения квалификации научно-педагогических работников, развития системы маршрутов индивидуального профессионального развития сотрудников всего университета.

Этап интеграции и обновления ресурсов

В период реструктуризации резко обостряется потребность в эффективном управлении ресурсами. Базовым ресурсом преобразований являются именно люди: преподаватели, администрация, вспомогательный персонал. Анализируя негативный опыт прошедшего десятилетия в институте, можно отметить закономерности общие и для других вузов, переживающих реорганизацию структурных подразделений: это уход части высокопрофессиональных кадров, оказавшихся «нонконформистами» в условиях частой смены руководства; фаворитизм, как попытка каждого нового руководителя быстрее завоевать доверие хотя бы части коллектива; сопротивление изменениям в ситуации недостаточной открытости информации в принятии управленческих решений. Причина этих явлений, во многом, общая для всех вузов и, как отмечается в Программе развития Герценовского университета, она связана с тем, что «сегодня наблюдается дефицит современных, компетентных специалистов для системы образования», требующий радикального переосмысления, как профессиональных умений, навыков, так и культуры поведения всех участников образовательного процесса, необходимых для достижения устойчивого роста и развития.

Ключевые идеи обновления института тесно связаны с задачами стратегического развития университета:

- повышение социальной ответственности в области непрерывного образования,
- осознанное стремление к лидерству в сфере подготовки кадров для экономики и управления,
- генерация нового знания и компетенций опережающего образования,
- использование творческого потенциала партнерства для создания человеческого и социального капитала,
- последовательное укрепление имиджа института и университета как признанного педагогического центра образования, науки и культуры.

Для решения этих задач сегодняшнее руководство института предприняло целый ряд продуктивных и адекватных назревшим потребностям мер. Прежде всего, был проведен аудит основных управленческих процессов и к традиционным: учебному, научному, воспитательному, добавились управление работой с иностранными студентами, численность которых значительно выросла в последние годы; управление информационной средой института; управление профориентационной работой и взаимодействием с работодателями. По результатам аудита сформирована управленческая команда, в которую вошли преподаватели, обладающие необходимыми компетенциями и представляющие все кафедры института. Оптимальное использование людей внутри организации способствует быстрой адаптации к изменяющимся условиям и обновлению управленческого опыта самих преподавателей.

Важным условием реализации стратегии повышения организационной эффективности на основе межкафедрального сотрудничества является интеграция лучших традиций объединенных факультетов с новыми задачами повышения качества образования. В институте сохранились и успешно работают две научные школы: «Теория и практика социального менеджмента и управления качеством» под руководством профессора Сергея Юрьевича Трапицына и «Интенсивные и интерактивные техноло-

гии обучения и воспитания, применяемые в образовательном процессе и исследование их образовательной результативности» под руководством профессора Альвины Павловны Панфиловой. Опубликованы результаты научных исследований в монографии 2022 года «Социальный капитал вуза: исследование, измерение, влияние на эффективность» под редакцией С. Ю. Трапицына, учебные пособия под редакцией А. П. Панфиловой «Система 4К: коммуникация, критическое мышление, креативность, командная работа», «Как учиться по-новому». В ноябре 2024 г. состоялась уже XXIII-я международная научно-практическая конференция с узнаваемым брендом «Менеджмент XXI века».

Успешное развитие института экономики и управления, как показал опыт, зависит от интегрированного подхода к согласованию командных и индивидуальных целей работников, совершенствованию управления учебным процессом, поддержке лидеров инноваций и научных исследований, перехода от иерархического управления к сетевому межкафедральному взаимодействию. Предстоит многое сделать для решения задачи повышения квалификации преподавателей и их вовлеченности в достижение общих целей, развития творческих коммуникаций и корпоративного обучения, совершенствования системы мотивации и материального стимулирования. Можно говорить о необходимости развития «стратегической способности» (М. Армстронг), включающей понимание быстрых изменений внешней среды, формирование стратегического видения, стимулирование и поддержание климата, вознаграждающего за самосовершенствование и развитие базы знаний организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с.

Программа развития ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена на 2024–2030 гг. — URL:// [http: www.herzen.spb.ru/upload /medialibrary/99d/sjilufmyl9eexin7odarf7ip40cawcs8/Programma-razvitiya-2024_2030.pdf](http://www.herzen.spb.ru/upload/medialibrary/99d/sjilufmyl9eexin7odarf7ip40cawcs8/Programma-razvitiya-2024_2030.pdf) (дата обращения 03.12.2024).

Социальный капитал вуза: исследование, измерение влияние на эффективность: монография / С. Ю. Трапицын, Е. Н. Агапова, М. В. Жарова. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2022. — 540 с.

ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТЕХНОПАРКА КАК ПРОЕКТНОГО ЦЕНТРА В НАПРАВЛЕНИИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УНИВЕРСИТЕТЕ

Гуляева В. Б.

Аннотация. В исследовании рассмотрены возможности использования ресурсов педагогического технопарка в студенческой учебной и внеучебной проектной деятельности. Делается вывод, что для того чтобы педагогический технопарк заработал с большей результативностью следует расширить перечень услуг, предоставляемых технопарком, а также расширить функциональные предназначения помещений технопарка.

Ключевые слова: педагогический технопарк, проектная деятельность, образовательный продукт.

PEDAGOGICAL TECHNOLOGY PARK AS A PROJECT CENTER IN ORDER TO IMPROVE THE QUALITY OF THE EDUCATIONAL PROCESS AT THE UNIVERSITY

Abstract. The use of pedagogical technology park resources in student educational and extracurricular project activities is considered. It is concluded that in order for the pedagogical technology park to work more effectively, the list of services provided by the technology park should be expanded, as well as the functional purpose of the technology park premises should be expanded.

Keywords: pedagogical technology park, project activities, educational product.

Одним из актуальных направлений повышения качества подготовки педагогических кадров и привлечение внимания к профессиям педагогического профиля является создание сети педагогических технопарков универсальных педагогических компетенций «Кванториум» (далее — педагогические технопарки).

Педагогические технопарки создаются с 2021 года во всех педагогических университетах по инициативе Министерства просвещения Российской Федерации в рамках программы «Учитель будущего поколения России» и федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Педагогические технопарки представляют собой образовательную среду или площадку, формируемую на базе педагогического ВУЗа, и оснащаемую высокотехнологичным оборудованием, средствами обучения и воспитания. Общее с университетскими технопарками проявляется в том, что функционирование технопарка предполагает ориентацию на приоритетные направления регионального развития и сетевое взаимодействие с разнообразными образовательными и научными организациями региона [1]. Педагогические технопарки также создают благоприятную среду для создания инноваций, повышения качества подготовки кадров и укрепления сотрудничества с партнерами за пределами ВУЗа, но делают это для определенной конкретной отрасли экономики — отрасли образования. В отличие от университетских технопарков коммерциализация результатов научных исследований не является главным направлением деятельности педагогических технопарков.

Педагогические технопарки следует рассматривать как своеобразный инструмент развития отрасли образования, предполагающий создание не только современной инфраструктурной площадки, но и набор новых востребованных услуг участникам образовательного процесса. Одной из возможных концепций развития педагогического технопарка может быть создание педагогического технопарка как проектного центра, предоставляющего инфраструктуру для обслуживания всей технологической цепочки создания образовательного продукта. В связи с этим целью данного исследования является изучение возможностей педагогических технопарков как проектных центров и определение направлений применения ресурсов педагогических технопарков в повышении качества учебного процесса в университете. В работе рассмотрены возможности использования ресурсов педагогического технопарка в студенческой учебной и внеучебной проектной деятельности.

Как уже было отмечено выше, изначально педагогические технопарки не задумывались как коммерциализирующие результаты, поэтому они ориентированы, прежде всего, на научно-исследовательскую деятельность, а не на апробацию

образовательных продуктов. Однако основная задача педагогических технопарков как инновационной инфраструктуры педагогического университета и проектного центра состоит не только в разработке, но и в апробации авторских образовательных продуктов. Проблемы на этапе апробации образовательных продуктов могут быть связаны с недостатком звеньев в технологической цепочке технопарка, недостатком помещений различного назначения и услуг технопарка, а также низкой мотивацией студентов к проектной деятельности или недостатком информации о возможностях технопарка.

Проблемы, связанные с недостатком звеньев в технологической цепочке технопарка, представляются наиболее сложными и требующими концептуального решения. Во-первых, должны быть социальные и экономические организации-партнеры университета, которые будут формировать свой заказ на подготовку специалистов и развитие у них конкретных компетенций, а также консультировать студентов при подготовке портфолио авторских образовательных продуктов под эти компетенции. Во-вторых, должна быть сеть научных и образовательных организаций разного уровня, которые могут предоставить студентам базу для прохождения практики и апробации их продуктов.

Актуальной задачей не ближайшие годы является создание партнерской сети образовательных организаций, которые будут предоставлять возможность студентам проходить практику и апробировать свои авторские образовательные продукты.

Также проблемы на этапе апробации могут быть связаны с низкой мотивацией студентов, как уже было отмечено выше. Если студент понимает, что есть возможности, в том числе коммерческие, использовать разработанный им продукт, то психологически это другой уровень включения в учебный процесс, нежели разработка продукта в стол ради получения положительной оценки. Для того, чтобы мотивация была выше, студент должен понимать, как и на каком этапе обучения ресурсы педагогического технопарка могут быть использованы. Должны быть определены границы работы с ним наставников и сотрудников педагогического технопарка.

Продолжая эти рассуждения, можно отметить, что проблемы на этапе апробации могут возникать также из-за недостатка помещений различного назначения и услуг технопарка. В зависимости от направления деятельности педагогические технопарки могут включать или не включать дополнительные помещения, задействованные под различные нужды и обслуживающие различные технологические процессы. Изначально педагогические технопарки не задумывались как коммерциализирующие результаты, поэтому их помещения, прежде всего, ориентированы по научно-исследовательскую деятельность. Это в основном лаборатории, лекционные залы и помещение для создания видеоконтента. Для того чтобы педагогический технопарк заработал с большей результативностью, возможно, предусмотреть создание помещений с другим функциональным предназначением, например, офисно-деловым, выставочным, производственным, торговым, складским и пр. Педагогический технопарк может осуществлять консультации по вопросам юридического оформления разработок, организации работы с заказчиком, предоставлять помещения для переговоров или выступать посредником.

Фокусировка на коммерциализации разработок студентов, безусловно, не является основной, педагогический технопарк может ограничиться развитием предприниматель-

ской культуры и грамотности у студентов, которая может формироваться в процессе встреч с интересными людьми и наставничества.

Взаимодействие со структурными подразделениями университета строится по трем направлениям: долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное взаимодействие. Наиболее востребовано долгосрочное взаимодействие, например, инфраструктура педагогического технопарка привлекается к организации практической деятельности студентов старших курсов. Студентов можно привлекать как в уже сформированные проектные группы, так и к самостоятельному образовательному проектированию. Существенной проблемой при организации взаимодействия с факультетами на первом этапе (привлечения) является непонимание как ресурсы технопарка могут упростить и повысить качество работы со студентами. Если долгосрочное взаимодействие налажено, то уже на второй, третий год интерес и мотивированность со стороны как студентов, так и преподавателей повышается и факультеты готовы выделять больше часов на работу в технопарке, если это позволяет программа.

Кроме этого инфраструктура педагогического технопарка может напрямую использоваться студентами в проектной деятельности. Педагогический технопарк может работать напрямую с сообществами студентов и предоставлять площадку для работы над авторскими самостоятельными проектами независимо от курса. Однако с такими проектами в большинстве случаев необходимо дополнительно работать: проверять ресурсоемкость, востребованность, жизнеспособность, оценивать возможности масштабирования и риски. Следует иметь ввиду, что есть также внешние партнеры, которые потенциально во многих университетах уже формируют заказ. Учитывая, что практика показывает, что есть много студентов, которые хотели бы принять участие в разработке образовательных продуктов, но испытывают дефицит собственных идей, представляется целесообразным создать банк идей, куда действующие и потенциальные внешние партнеры могли бы отправлять свои запросы. Это был бы значимый вклад в содействие продвижения и коммерциализации разработок студентов. Педагогический технопарк выступал бы посредником между заказчиком (образовательной организацией) и исполнителем (студентом), контролируя согласование интересов сторон и содействуя дальнейшему трудоустройству студентов. Однако для привлечения таких заказов, в том числе должна быть организована выставочная деятельность педагогического технопарка.

Переходя к заключению работы, следует отметить, что для того чтобы педагогический технопарк заработал с большей результативностью следует расширить перечень услуг, предоставляемых технопарком, а также расширить функциональное предназначения помещений технопарка. Для большего привлечения студентов к проектной деятельности рекомендуется привлекать студенческие сообщества во взаимодействие с технопарком.

Актуальной задачей на ближайшие годы для педагогического технопарка является создание партнерской сети образовательных организаций, которые будут предоставлять возможность студентам проходить практику и апробировать свои авторские образовательные продукты. Значимый вклад в содействие продвижения и коммерциализации разработок студентов может внести формирование по аналогии с биржами фрилансеров биржи образовательных проектов с возможностью размещения заявок на разработку образовательных продуктов со стороны образовательных

организаций и поиска исполнителей среди студентов педагогических университетов. Педагогический технопарк мог бы выступить посредником между заказчиком (образовательной организацией) и исполнителем (студентом), контролируя согласование интересов сторон и содействуя дальнейшему трудоустройству студентов.

Однако фокусировка на коммерциализации разработок студентов может и не являться основной задачей, педагогический технопарк может ограничиться развитием предпринимательской культуры и грамотности у студентов. Результативность педагогических технопарков как проектных центров может оцениваться как с точки зрения предоставления инфраструктуры для обслуживания всей технологической цепочки создания образовательного продукта, так и с точки зрения изменения мотивации студентов в участии в образовательном процессе в университете и оценки индивидуальных результатов студентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Рубцова О. Л. Концепция, ресурсы и опыт менеджмента технопарков, некоммерциализирующих инновации / О. Л. Рубцова, В. Б. Гуляева, Л. Р. Вахитова, М. В. Пертая // Экономика и экологический менеджмент. — 2024. — № 2 (57). — С. 67–77.

АРХИТЕКТУРА ТВОРЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ИНДУСТРИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Панфилова А. П.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы, связанные с актуализацией креативной индустрии в системе дополнительного образования; анализируются возможности школьников и взрослых при применении модели образовательной траектории «образование в течение всей жизни» — основной образовательный тренд в системе дипломного и постдипломного образования в условиях развития креативной индустрии, через применение творческих подходов, современных интерактивных технологий обучения, анализа и диагностики ситуаций, проблем и тупиков, генерирования креативных идей и широкого освоения и использования разнообразных интернет-платформ и цифровых интернет ресурсов.

Ключевые слова: креативная индустрия, инструменты и технологии генерирования идей, креативные профессии, дивергентные компетенции.

ARCHITECTURE OF CREATIVE COMPETENCES FOR THE DEVELOPMENT OF THE CREATIVE INDUSTRY IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION

Abstract. Problems associated with the actualization of the creative industry in the system of additional education, analyzes the capabilities of schoolchildren and adults when applying the model of the educational trajectory, the main educational trend in the system of diploma and postgraduate education in the context of the development of the creative industry, through the use of creative approaches, modern interactive teaching technologies, and analysis and diagnosing situations, problems and dead ends, generating creative ideas and widely developing and using a variety of Internet platforms and digital Internet resources.

Keywords: creative industry, tools and technologies for generating ideas, creative professions, divergent competencies.

При советской власти, и в этом столетии высшее образование считалось ценностью, приоритетом, дающим молодым людям разнообразные возможности и перспективы, как для карьеры, так и для успеха в разных сферах деятельности. В последнее десятилетие XX века высшее образование у молодёжи, как правило, также было неотъемлемым атрибутом успешной жизни россиян. На это повлияло то, что оно рассматривалось обществом как социальный капитал, становясь всё более приоритетным. Это, в свою очередь, было связано не столько с экономической значимостью такого ресурса, сколько потому, что такое признание высшего образования в обществе для самих родителей было чрезвычайно важно, и они делали всё, чтобы их дети его получили. В современной ситуации, в XXI столетии, ситуация опять меняется, так как заметно изменилось отношение к другим формам образования: училищам, техникумам, лицам и колледжам. Считая высшее образование весьма длительным и дорогим, получение специальности во многих гуманитарных и технических направлениях не всегда востребованной и зачастую экономически не выгодной, многие родители стали рекомендовать детям получение среднего образования и востребованной, нужной обществу специальности, более эффективной, материально устойчивой для жизни, для решения проблем будущей семьи и для работы.

В связи со сказанным, актуальная модель «образование в течение всей жизни» для одних специалистов, имеющих среднее или 4-х годичное высшее образование (бакалавриат), становится потенциальным маршрутом, индивидуальной траекторией для повышения уровня и качества образования в вузах и магистратурах [1], а для других произошла переоценка ценностей и вариантов выбора профессии, так как стало много новых специальностей более реальных для жизни. В связи с описанной ситуацией в последние годы опять изменилась тенденция и, хотя высшее образование осталось важной ценностной возможностью для выбора жизненного пути, актуализировалось среднее специальное образование для многих молодых людей и их родителей.

Вместе с тем, как показывают исследования, за последние десятилетия ситуация во всей стране, в том числе в системе образования, сильно изменилась. Поэтому сегодня важной целью учёных и практиков становится необходимость анализировать новые тенденции и тренды, выявлять проблемы и трудности и на основании диагностики ситуации определять, что и как целесообразно изменять в системе образовательной деятельности. Кроме того, сейчас актуализировалась проблема развития креативной индустрии, в том числе в системе общего и дополнительного образования. В связи со сказанным, появляется необходимость и в рамках изучения этой новой тенденции выявить потенциальные проблемы в системе подготовки кадров, в частности, для дополнительного образования, определить новые цели и ресурсные возможности перемен, связанных, прежде всего, с развитием творческих компетентностей будущих специалистов, а также овладением будущими специалистами информационными, цифровыми и интерактивными игротехническими технологиями для развития новых умений и навыков по коммуникации, командной работе, нетворкингу и критическому мышлению.

Всё, что происходит в стране, изменения последних лет, новое видение завтрашнего дня, инновационные перемены, другие цели и задачи касаются всех направлений жизнедеятельности людей, они коснулись, как было отмечено выше, и системы

образования, связанной прежде всего с подготовкой специалистов для всех отраслей народного хозяйства и развития в стране креативной индустрии. Толчком к серьёзным изменениям стало распоряжение Правительства РФ от 20 сентября 2021 г. № 2613-р «Об утверждении Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 г.», в котором ключевые слова связаны с креативной индустрией [2].

Как показывает анализ литературы, понятие «креативные индустрии» было введено в политический дискурс в Великобритании в середине 1990-х и символизировало новый курс на обновление экономики страны. Это был своего рода «ребрендинг» культурных индустрий, традиционно ассоциируемых с «высоким» искусством, в направлении креативных — как более трендовых, молодежных и современных [3]. Вслед за Великобританией это понятие и деятельность, связанная с ним, распространилось по всему миру, что способствовало тому, что большинство экономически развитых стран сами стали разработчиками инновационных стратегий и конкретных механизмов, а также технологий разнообразной поддержки креативных индустрий.

Возникает вопрос — в чём же принципиальная новизна этой деятельности? Как считают специалисты, она заключается, во-первых, в попытке объединить уже существующее множество отдельных секторов в единый объект государственного регулирования. Это связано с тем, что в стране существует проблема ведомственной разобщённости, например, известно, что за сферу культуры и искусства отвечает одно министерство, а за разработку видеоигр — другое, и механизмы координации между ними, как правило, отсутствуют или недостаточны. То же самое с педагогическими вузами, ими сегодня управляет министерство образования, а большинством остальных вузов, например, технического профиля, управляет министерство по науке.

Во-вторых, между составляющими креативных индустрий: театр, балет, живопись, кино и др. есть принципиально важные различия, связанные со своими особенностями жанра, возникающими трудностями и проблемами, требующими выработки специфических для разных видов искусств действенных мер поддержки и ресурсного обеспечения, так как у каждого вида искусства своя территориальная среда, востребованность, затраты и риски.

В-третьих, практика показывает, с креативными индустриями связано то, что сейчас происходит в науке, искусстве, промышленности, бизнесе, да и во всех отраслях народного хозяйства. Все инновационные виды деятельности и разнообразные процессы сегодня связаны с элементами дизайна, технологий, творчества, а также с имиджем и пиар акциями для продвижения, рекламы и маркетинга. Специалистами доказано, что пришло время коллабораций, когда все новое, интересное и потенциально жизнеспособное рождается на стыке направлений, дисциплин, технологий и нестандартных подходов.

В-четвёртых, к креативной индустрии сегодня относят и образование и особенно, дополнительное, где меняется не только содержание, формы и технологии обучения, но и реализуются программы развития новых специальностей и профессий, меняются их профили, разновидности и возможности удовлетворять индивидуальные потребности,

связанные с тем или иным видом творчества, причём как детей, так и взрослых. Поэтому основной тренд в системе дипломного и постдипломного образовании в том, что оно само становится креативной индустрией, областью широкого применения творческих подходов, современных креативных и интерактивных технологий обучения и диагностики ситуации, анализа проблем и тупиков, эвристических приёмов и способов генерирования идей. Представляется значимым для решения разных проблем более широкое использование образовательных технологий, позволяющих обучаемым овладевать навыками, без которых стать креативным специалистом просто невозможно: это анализ новых тенденций, вычленение и ранжирование проблем, диагностика ситуации для поиска решений и генерирования новых идей, выработка адекватных целей.

Таких технологий и аналитических игр в стране разработано очень много, но применяются они в образовании весьма редко. Речь идёт о технологиях, в основе которых лежит «ментальная лестница» для поиска новых идей и разработки решений. Это, прежде всего, японские технологии, такие как: диаграмма родového сходства (Ки-Джей-Шибя Шейджи); ринги и «Непрямые стратегии» (Брай Ино и Питер Шмидт) — поиск креативных идей с помощью заранее заготовленных или выработанных в командах карточек (сегодня используются электронные версии «обходных стратегий» в Интернете); хакатоны (поиск новых бизнес-идей и разработка стратегий для их реализации), морфологический анализ (Фриц Цвикки); креативные и эвристические технологии, инструменты генерирования идей (мозговые штурмы (Алекс Осборн), синектика (Уильям Гордон), метод фокальных объектов (Чарльз Вайтинг) и метод SCAMPT — техника «Список-экспресс» (Алекс Осборн), фрирайтинг, технологический скаутинг и другие [4].

Помимо креативных технологий, современная система образования, особенно в технических вузах, применяет технологии развивающие аналитическое, исследовательское, критическое и предпринимательское мышление, дивергентный интеллект, а также расширение мышления обучающихся через мультидисциплинарные практики и геймификацию, также включающую в себя, разнообразные интерактивные технологии (игровое проектирование, деловые и инновационные игры, метафорические и ситуационно-ролевые игры, тренинги, кейсы, эдьютейнмент и др.) и командную проектную работу для создания и презентации стартапов [5].

Вместе с тем, специалистами в сфере инноваций, разработки трендов и направлений перемен доказано, что сегодня даже на уровне образования и подготовки кадров руководителям образовательных учреждений важно понимать и учитывать, что интерес обучающихся не только в том, чтобы получить в руки диплом об образовании, специальность, творческую профессию, но и понять, что дальше делать с созданным или ещё проектным продуктом или с результатами своей творческой работы, которые могут быть связаны с дизайном продукта, его упаковкой (это особенно важно для визуалистов), с музыкальным сопровождением, например в музее для лучшего восприятия картины (для аудиалистов) или возможность для соприкосновения, специально разработанного для слепых людей, чтобы понять картину на ощупь (в том числе, для кинестетиков), а также продвижением и масштабированием, разработкой

бренда, рекламной и презентационной кампании, позиционированием и пиар деятельностью, с эффективным использованием нетворкинга для поиска и нахождения деловых партнёров, особенно заинтересованных в бизнес-стартапах и в их экономической результативности.

Для того чтобы всё это знать и применять выпускникам высшего и среднего специального образования, необходимо овладеть принципиально новой архитектурой компетентностей, информационными каналами, разнообразными площадками и навыками развития масс медиа в условиях цифрового общества и искусственного интеллекта. Сегодня, многие обучающиеся широко используют Интернет ресурс, так как он позволяет анализировать практически любую информацию, задавать грамотно сформулированные вопросы и исходя из этого подбирать необходимый ресурс находя полезную информацию на таких площадках, как Инстаграмм, Тик-ток, Вконтакте. Как показывает образовательная практика, чтобы работать с этими площадками также нужно учиться, так как даже обнаруженный косвенный аналог чего-либо нового, не знакомого, и даже из другой сферы деятельности, может помочь в разработке новых, творческих идей, предложений и инициатив, о чём дают полное представление такие разновидности мозговых штурмов, как синектика (Уильям Гордон), метод ассоциаций, применяющий семантические аналогии и вторичные смысловые оттенки или метод фокальных объектов (Ф. Кунце и Ч. Вайтинг), благодаря которому развивается метафорическое мышление, порождающее оригинальные идеи, а также методы Дельфи или Форсайт-сессии, применяемые при долгосрочном прогнозировании. Перечисленные методы и технологии позволяют обучающимся находить и апробировать новые возможности для поиска аналогов генерирования идей, чтобы применять их в креативной индустрии.

В то же время, если рассматривать современный процесс подготовки инновационных кадров, то речь должна идти не только о качестве и технологичности современного образования, но и об изменении ценностей и поведения будущих специалистов в результате приобретения новых компетентностей и важного опыта, моделируемого в играх, и реального во время практик и стажировок. Особенно это значимо для формирования архитектуры креативных и презентационных компетентностей, а также внедрение в образовательный процесс деятельностного обучения, включающего в себя действие, обратную связь и синтез. Как раз именно этот подход формирует у обучаемых аналитическое и критическое мышление, так как в нём применяются анализ и диагностика ситуаций и проблем, экспериментирование, прогнозирование рисков и новых тенденций, проектирование потенциальных результатов и анализ допущенных ошибок и неправильных решений.

Следует также включить в инновационные образовательные программы для креативной индустрии цели, содержание и технологии, соответствующие критериям креативных компетентностей, описанных в литературе по проблеме.

Критерии креативных компетентностей включают:

- дивергентное мышление, которое характеризует творческие способности, даёт возможность для свободного поиска оригинальных не стандартных решений, отличающиеся от общепринятых;

- семантическую гибкость, т. е. способность применять разнообразные стратегии при решении проблем, видеть объект под новым углом зрения;
- восприимчивость — чувствительность к необычным деталям, противоречиям и неопределенности, готовность быстро переключаться с одной идеи на другую;
- метафоричность — готовность работать в совершенно необычном контексте, склонность к символическому, ассоциативному мышлению, умение увидеть в простом сложное, а в сложном — простое;
- образная адаптивная способность не только изменять видение и восприятие объекта таким образом, чтобы обнаруживать его неожиданные, скрытые от наблюдения стороны, но и преобразовывать его в принципиально новый объект, формат и даже наделять новыми функциями;
- навыки принятия коллективных решений и разработки идей в условиях командного взаимодействия [6].

Практики рекомендуют, с целью развития креативных компетенций в дополнительном образовании создать, например, «Студию креативных индустрий». Такая программа может иметь художественную направленность, воспитывать эстетический вкус, художественно-творческое мышление у обучающихся, знакомя их с основами арт-проектирования и спецификой креативных индустрий, профессиями в этой области, с технологиями и возможностями создания творческих продуктов, то есть формировать многогранную архитектуру креативных компетентностей. Главные особенности такой образовательной программы — модульная структура, меж студийное взаимодействие и обучение через проектную деятельность (индивидуальную и командную), рефлексия полученного опыта и разбор практических кейсов. В рамках такой студии можно также информировать родителей о новых креативных профессиях и их перспективах, совместно тестировать и диагностировать творческий потенциал старшеклассников и студентов для принятия адекватного решения — выбора профессии.

Заключение. Таким образом, анализ ситуации в развитии креативной индустрии в системе дополнительного образования позволяет разработать новые образовательные траектории, программы и маршруты для привлечения в эту сферу как можно больше школьников, студентов и взрослых. Поскольку сфера деятельности, основанной на реализации творческого потенциала специалистов, даёт новые возможности, в том числе для самореализации и удовлетворения разнообразных потребностей людей и общества, необходимо расширить информацию о таких новых профессиях, которые связаны с дизайном, модой, в том числе экологически полезной для здоровья, киноискусством, анимацией, работой со звуком, текстами, рекламой, для продвижения любых товаров и услуг, ценностей и смыслов, даже в сфере гастрономии, ювелирного дела и тем более в промышленном дизайне. Специалисты считают, что формат, упаковка и дизайн, разрабатываемые и конструированные с помощью новых, цифровых технологий и искусственного интеллекта не только придают эстетические и визуальные характеристики новому продукту или новому изданию книги, учебника, но понимаются как определенная философия, инженерия, позволяющая найти эффективный способ решения стоящих перед создателями креативного проекта целей и задач, в том числе, образовательных, что в будущем обеспечит не только комфортность, и удобства, но и функциональность. Такой

подход важен и для презентационных материалов для продвижения новых идей, например, используя инновационную виртуальную технологию «печка-куча», которая поможет наилучшим образом продемонстрировать продукт (проект) и вызвать позитивный отклик.

Исходя из сказанного, руководителям образовательных учреждений и системы дополнительного образования важно дать школьникам и абитуриентам возможность превентивно познакомиться с организациями в области креативных индустрий, их деятельностью и даже априори попробовать себя в той или иной отрасли. С этой целью уже сегодня для абитуриентов в области креативных индустрий создаются «школы дополнительного образования», предлагающие профильные занятия по разным специальностям параллельно с обучением в общеобразовательной школе. Такая поддержка развития креативной индустрии может применяться, в том числе, в кружках и секциях дополнительного образования, а также в технопарках и креативных кластерах, в которых можно вырастить целую плеяду профессионалов для творческой сферы и новых перспективных, и важных для общества профессий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Бычков, А. А. Формирование и развитие теории человеческого капитала / А. А. Бычков. — Текст непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 20 (100). — С. 228–230. — URL: <https://moluch.ru/archive/100/22551>

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 2613-р. «Об утверждении Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 г.»

Абанкина Т., Гершман М. Профессиональный взгляд на креативные индустрии. Авторы: Forbes Russia Education

Панфилова А. П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: уч. пособие / А. П. Панфилова. — 5-е изд. — М.: Флинта, 2018.

Развитие предпринимательских компетенций при обучении менеджменту в социальной сфере: учебно-методическое пособие / под ред. А. П. Панфиловой и Н. А. Логиновой. — СПб.: Медиапапир, 2018.

Панфилова А. П. в соавт. Инновационные игровые тренды для развития интеллектуального и творческого потенциала человека. Словения. Znanstvena misel journal The journal is registered and published in Slovenia. — № 30/2019. — С. 39.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ УЧАЩИХСЯ

Конюховский П. В.

Аннотация. В фокусе исследования находятся проблемы «новых стимулов» учащихся школ и высших учебных заведений. Глобальная цифровая трансформация экономики и общества приводит к радикальному пересмотру мировоззренческих ценностей и карьерных перспектив со стороны представителей тех поколений, которым предстоит вступить в активную жизнь во второй половине 20-х годов XXI века. Проецирование на данные поколения мотивов и целеполаганий поколений из прошлых десятилетий неизбежно ведёт к ложным заключениям и несостоятельным прогнозам.

Ключевые слова: система оценивания учебного процесса, комплексный профиль студента, мотивация учащихся, классификация, кластерный анализ

IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF ASSESSING THE RESULTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS AND THE PROBLEM OF STUDENT MOTIVATION

Abstract. The research focuses on the problems of «new incentives» for school and university students. The global digital transformation of the economy and society leads to a radical revision of the ideological values and career prospects of representatives of new generations who are to enter active life in the second half of the 20s of the 21st century. Projecting the motives and goals of generations from past decades onto these generations inevitably leads to false conclusions and untenable forecasts.

Keywords: educational process assessment system, comprehensive student profile, student motivation, classification, cluster analysis

Введение

В условиях глобальной цифровой трансформации экономики и общества всё более ярко и выпукло проявляются новые роли и задачи образовательной системы, в первую очередь, системы высшего образования. Наряду с исторически изначальными задачами — подготовка профессиональных, квалифицированных трудовых ресурсов, адекватных текущему уровню развития экономики, всё больший и больший вес приобретают задачи формирования и гармонизации социальной структуры. Имеется в виду, как динамичность и мобильность социальных иерархий, карьерные лифты, так и гармонизация национально-классовой структуры, в том числе, размывание изолированных групп, образующихся по национальному или территориальному признаку.

Процессы цифровой трансформации, радикальных прорывов в сфере информационных технологий, лавинообразное распространение систем т. н. «искусственного интеллекта» (AI — artificial intelligence), наблюдаемые в течение последних десяти-пятнадцати лет, задают новые принципиальные тренды и ставят новые задачи перед образовательной системой.

В настоящий момент как на уровне профессионального образовательного сообщества, так и на уровне государства происходит осознание важного противоречия. Новые технологии, безусловно, способствуют повышению качества учебного процесса, развивают его методологическую базу, создают прорывные методики. Однако их параллельное развитие в других сферах экономики в значительной мере обнуляет смыслы образовательной работы. Университеты, используя прогрессивные инструменты, готовят специалистов «сегодняшнего дня», который на момент их выпуска их стен вузов станет днём вчерашним.

В качестве примера можно привести схему работы современного «продвинутого» студента над курсовой или квалификационной работой. Получив от научного руководителя план, он поэтапно обращается к чат-ботам с функциями генеративного искусственного интеллекта (ChatGPT или т. п.) с запросами на раскрытие, то есть изложение в формате «традиционного текста» параграфов и пунктов этого плана. Далее следует этап внесения корректировок и исправлений очевидных погрешностей и нелепостей. Этот этап оказывается более или менее продолжительным в зависимости от индивидуальной старательности студента.

Возникает естественный вопрос о целесообразности такой формы учебной деятельности. Если приблизительно равноценные результаты могут быть получены как ценою

существенных трудозатрат, так и с помощью современных технологий, насколько осмысленно требовать эти трудозатраты и осуждать тех, кто хочет на них сэкономить. Окажется ли в будущем опыт подобных трудозатрат реально полезным для специалиста, который на них идёт, или же он проиграет конкурентную борьбу на рынке труда тем, кто сможет справляться с подобной работой в ощутимо более краткие сроки при том же уровне качества?

Технологии искусственного интеллекта становятся не меньшим вызовом для традиционных практики, формата и стиля работы классических университетов. Вполне осмысленной представляется проблема оценки эффективности AI как преподавателя. Возникает комплекс вопросов о целесообразности замены традиционного (естественного, антропогенного) преподавателя на AI-тьюторов или, по крайней мере, о перенесении на последних части преподавательских функций.

Логика традиционных возражений относительно подобных мер, как правило, опирается на доводы про потерю человеческого общения, живого контакта и т. п., в конечном счёте, угрозу дегуманизации образования.

Доводы «за», в первую очередь, апеллируют к:

- повышению экономической эффективности за счёт возможностей масштабирования учебного, снижения затрат;
- возрастанию профессионального уровня за счёт возможностей использования наиболее прогрессивных образовательных методик и методологий;
- элиминированию сбоев, порождаемых «человеческим фактором», т. е. ошибками, связанных с субъективными недостатками конкретных «антропогенных преподавателей»;
- широким возможностям персонализации учебного процесса, реализации индивидуальных образовательных траекторий;
- возможностям создания эффективных систем контроля результатов.

При беспристрастном, объективном сравнении крайне затруднительно отдать предпочтение как доводам «за», так и доводом «против». Например, сторонники использования в учебном процессе столь популярного ChatGPT неизменно добавляют оговорку о необходимости тщательной проверки и последующей кропотливой обработки «улова, попавшегося в нейросети». Однако весьма туманным выглядит ответ на вопрос «каким образом будут формироваться компетенции, необходимые для подобных проверок»? Особенно у последующих поколений, которыми блага цифровизации и, в частности, языковые генеративные модели будут на подсознательном уровне восприниматься как «естественные явления природы». Приблизительно также, как поколениями, родившимися после 2000 г., воспринимается Интернет.

С учётом приведённых обстоятельств резко возрастает актуальность проблем разработки и перманентного совершенствования моделей, методов и методологий оценивания учебного процесса.

Настоящая статья является логическим продолжением серии работ по данной тематике. В статьях [1, 2, 3] были рассмотрены возможности совершенствования процедур оценивания результатов учебной деятельности на основе байесовских ме-

тодов. Данные подходы позволяют повысить уровень логической согласованности между результатами оценочных процедур. Это связано с тем, что байесовские модели реализуют идеологию последовательного уточнения значений оценок. Взгляд на свойства систем оценок с «байесовской точки зрения» приводит к содержательному пониманию объективных недостатков и провалов как абсолютных, так и относительных систем. Это, в свою очередь, формирует научно-теоретическую базу для их преодоления.

В работах [4, 5] затрагиваются проблемы анализа функциональных возможностей LMS Moodle с точки зрения возможностей их применения к решению задач продвинутой аналитики учебного процесса.

В работе [6] рассматриваются вопросы приложения к оценочным системам учебных заведений концепции «инжиниринга качества», восходящая к работам японского учёного и инженера Г. Тагути. Данная концепция предполагает введение специальной меры («мера Тагути»), позволяющей отражать как абсолютные характеристики достигнутых результатов, так параметры их нестабильности (разброса).

В статье [7] исследуются проблемы анализа оценочных систем с позиций соответствия, получаемых на их основе результатов, «эталонным» представлениям. В частности, разработан и апробирован алгоритм аналитического мониторинга на основе статистических критериев согласия (Хи-квадрат, Колмогорова-Смирнова).

В современных условиях для адекватного понимания реального профессионального качественного уровня студента (и как ныне учащегося, и как будущего выпускника) необходима гораздо более обширная совокупность данных и показателей, чем та, которую содержит приложение к диплому с финальной сводкой оценок по изученным дисциплинам. Более того, не следует игнорировать и того принципиального обстоятельства, что на текущий момент (в отличие от недавнего прошлого) объективно существует возможность сбора, анализа и доставки развёрнутых массивов данных, характеризующих учащегося.

Одной из насущных задач является создание и развитие системы комплексного мониторинга образовательного процесса (КМОП). Она предполагает ведение комплексного профиля на каждого учащегося, включая:

- профессиональный профиль;
- личностный профиль;
- социально-экономический профиль.

Говоря о профессиональном профиле учащегося, необходимо подчеркнуть, что он должен содержать как «традиционные» оценки по дисциплинам, так и параметры, отражающие процессы получения этих процессов. В частности, посещаемость, активность в текущей учебной работе, участие онлайн занятиях, вовлечённость в студенческую научную работу и т. п.

Актуальность подобной информации обосновывается тем, что для будущего работодателя сведения о старательности и ответственности потенциального сотрудника (т. е. знание качеств, которые проявляются им в процессе достижения результата) несомненно важнее «свёрнутой» оценки результата. Последняя, так или иначе, не застрахована от ошибок и искажений.

Базы данных, которые формируются в процессе функционирования системы мониторингу учащихся, могут существенно повысить комплексную ценность процедур информационного анализа. Например, ценность результатов опросов студентов относительно качества преподавания может на порядок возрасти, если будет возможность одновременно принимать во внимание профессиональные и личностные характеристики респондентов. Упрощённо говоря, негативная оценка той или иной дисциплины со стороны студента, посетившего все занятия и своевременно выполнявшего все задания, должна быть более весомой по сравнению с мнением студента, пропустившего половину занятий.

В современной ситуации, при оценивании качества результатов учебного процесса будет абсолютно некорректным игнорировать социально-экономический профиль учащегося. Именно его знание даёт понимание реальной системы целеполаганий студента и является ключевым при выборе инструментов мотивации.

Социально-экономический профиль должен включать такую информацию, как:

- представления о бюджете, необходимом для достойной жизни современного студента;
- представления об идеальной и реальной заработной плате выпускника университета по специальности (программе), на которой обучается студент;
- представления о времени, которое следует уделять очному пребыванию в учебном заведении;
- представления о времени, которое следует уделять самостоятельной учебной работе;
- представления о возможностях сочетания обучения и работы: ожидаемая оплата для работающего студента, время, уделяемое работе и т. п.

Помимо прочего, информация, хранящаяся в социально-экономическом профиле, является ключевой для персонализации образовательной траектории студента с точки зрения мониторинга, регулирования и оптимизации его трудозатрат на учебную работу. В том числе и в плане решения задач содержательной, неформальной организации самостоятельной учебной работы. Дополнительно следует обратить внимание на важность понимания вузом истинной картины трудоустройства обучающихся в нём студентов и их фактического временного бюджета. Это важно как с точки зрения организации текущей учебной работы, так и с точки зрения перспективного стратегического планирования и выработки программ развития.

Проблематика социально-экономического профилирования представителей новых поколений социума тесно связана с проблематикой моделирования и формализации представлений о долговременных перспективах жизненного пути (т.н. моделей «траектории жизни»), см. более подробно [8].

Серьёзным препятствием на путях решения задач совершенствования систем оценивания является несовершенство и дезинтегрированность университетских программных систем, обеспечивающих функционал учебного процесса. Типичной является ситуация, когда программное обеспечение учебных занятий (для значительного числа российских университетов это LMS Moodle) не связано с программным обеспечением, реализующим организационные функции (учёт успеваемости, посещаемости и т. п.) На текущий момент за исключением редких положительных примеров упомянутые программные системы не связаны с системами, отвечающими за проведение дистанционных занятий и видео-лекций.

Дополнительные сложности вносит разнородность программных систем. Она является «побочным эффектом» экстренной модернизации программно-технического обеспечения учебного процесса, вызванной пандемией COVID-19. В силу экстраординарности обстоятельств многие решения о выборе программных принимались ситуативно из разных центров и, разумеется, с очень высоким приоритетом критерия минимизации затрат. Это не могло не сказаться на качестве. Впоследствии положение дел было усугублено необходимостью реагирования на санкционное давление со стороны зарубежных компаний-разработчиков, взявших курс на «сдерживание и подавление» российского IT-сектора.

Необходимо признать, что столь популярная в российских учебных заведениях LMS Moodle на текущий момент является прогрессивным продуктом «цифрового позавчера». На уровне фактически эксплуатируемых версий он отстаёт от актуальных требований по технологиям и средствам реализации, интерфейсу, учебно-методическому функционалу, возможностям интеграции с AI-системами. Массово распространяются ситуации, когда студенты при прохождении тестов в Moodle, не задумываясь переадресуют вопросы к чат-ботам. Это фактически обнуляет смыслы заданий, ориентированных на самостоятельную подготовку.

Серьёзным недостатком реальной практики эксплуатации LMS Moodle является отсутствие внятных и транспарентных стандартов систем оценивания, постулированных, по крайней мере, на уровне отдельных университетов. Действительно, они смогли бы существенно повысить весомость и «легитимность» оценок в LMS, а в перспективе обеспечить их «бесшовную» трансляцию в административно-организационные базы учебного процесса. Конечным итогом этой работы должна стать универсальная система, интегрирующая функции управления учебным процессом, включая содержательное изучение дисциплин, контроль результатов, их учёт и хранение. Наконец, и контроль качества преподавания.

Насущной задачей для большинства вузов (в том числе и для РГПУ им. А. И. Герцена) является реформирование системы оценивания, как таковой. Речь идёт об уходе от формально пятибалльной, но по факту трёхбалльной системы оценок. Данные задачи могут быть решены за счёт приведения системы оценивания в соответствии с реальными процессами дифференциации (кластеризации) студенческой аудитории. С этим, очевидно, более успешно сможет справиться 100-балльная система. Кстати, именно на неё по умолчанию ориентирована оценочная система в LMS Moodle.

Информационной основой для кластерного анализа могут стать базы данных, формируемые в рамках упоминавшихся выше систем комплексного мониторинга и профилирования учащихся. Оценивание на основе объективно существующих различий, а не на основе архаичных «трёхбалльных» принципов может решить проблемы объективной и рациональной мотивации.

Не следует забывать, что именно рациональная мотивация является ключевым условием для решения последующих задач повышение всех форм ответственности всех участников учебного процесса за его результаты перед обществом, университетом, коллегами. Она же может стать реальным рычагом воздействия на категории т. н. «псевдо-студентов», ориентированных не столько на учебный процесс, сколько на его

имитацию. Их существование, обусловленное исключительно задачами получения документа об образовании без образования, в конечном счёте работает на дискредитацию деятельности учебных заведений, а также на обесценивание трудозатрат честно работающих студентов.

Заключение

В заключении следует подчеркнуть, как важность задачи совершенствования оценочных систем, являющихся ключевым условием адекватности образовательного процесса вызовам современной эпохи, так и необходимое условие решения данной задачи — проведение радикальной перестройки информационных систем учебных заведений.

В силу того, что совмещение работы с учёбой является объективной экономической реальностью, данный процесс должен учитываться и отрабатываться как в текущей деятельности университетов, так и в перспективных программах их развития. Эти задачи могут решаться на основе социально-экономического профилирования в рамках комплексного мониторинга образовательного процесса (КМОП).

Одновременно нельзя не осознавать опасность и ложность мнения о возможности научить за два месяца тому, что требует года обучения. Из чего следует естественный вывод: если по объективным жизненным причинам студент не может не работать, он должен учиться дольше.

Данный тезис открывает новые перспективные направления в области экономики трансформации образовательной сферы, а именно исследования проблем размывания границ между средним и высшим образованием, перехода к концепции непрерывного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Колышкин А. В., Конюховский П. В., Яковлева Т. В. Смешанные образовательные технологии в условиях новой нормальности // Образовательная политика. — 2023. — Т. 4., № 96. — С. 76–88.

Конюховский П. В. Современные модели и методы оценивания качества учебного процесса // Инновации. — 2022. — № 5 (283). — С. 48–58.

Конюховский П. В., Алипов А. С. Методы анализа результатов деятельности учебных заведений в условиях глобальной трансформации образовательной сферы // В сборнике: Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях глобального социально-политического шока. Материалы XXI международной научно-практической конференции / под ред. А. В. Колышкина, А. О. Кравцова, М. В. Жаровой, В. В. Тимченко. — Санкт-Петербург, 2023. — С. 17–22.

Конюховский П. В. Количественные методы оценивания долговременных карьерных установок субъектов современного общества («Модель траектории жизни») / П. В. Конюховский, А. В. Яковлева // Управленческое консультирование. — 2024. — № 1(181). — С. 53–73.

Конюховский П. В. Модели оценивания качества высшего образования как инструмент управления развитием человеческого капитала / П. В. Конюховский, А. О. Ольховик, А. С. Алипов // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. — 2017. — № 4(16). — С. 88–94.

Конюховский П. В. О методах оценивания результатов и эффективности образовательной деятельности в современных условиях // В сборнике: Государство и бизнес. Современные тенденции и проблемы развития экономики. Материалы XIII Международной научно-практической конференции: в 3 ч. Санкт-Петербург. 2021. С. 120–132.

Конюховский П. В. Оценивание результатов образовательной деятельности: методы и решения // Менеджмент XXI века: социально-экономическая трансформация в условиях неопределенности: Сборник

научных статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции. — Санкт-Петербург, Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2020. — С. 209–218.

Конюховский П. В. Проблемы развития и совершенствования систем оценивания в условиях цифровой трансформации образовательной сферы / П. В. Конюховский, А. С. Алипов // Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях новой нормальности. Сборник научных статей по материалам XX Международной научно-практической онлайн конференции. — Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2022. — С. 215–221.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА БАЗЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КВАНТОРИУМА им. К. Д. УШИНСКОГО

Рубцова О. Л., Тихонова А. М.

Аннотация. В статье проанализирован опыт формирования общепрофессиональных компетенций при использовании ресурсов педагогического кванториума РГПУ им. А. И. Герцена в ходе предметно-содержательной практики студентов, обучающихся по направлению 44.03.01 Педагогическое образование.

Ключевые слова: педагогический кванториум, общепрофессиональные компетенции, предметно-содержательная практика, информационные технологии, коммуникативные навыки, проектная деятельность
«Исследование выполнено за счет внутреннего гранта РГПУ им. А. И. Герцена (проект № 31VG)»

FORMATION OF GENERAL PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE USHINSKY PEDAGOGICAL QUANTORUM

Abstract. The article analyzes the experience of developing general professional competencies using the resources of the Herzen State Pedagogical University of Russia Pedagogical quantorium during the subject-content practice of students studying in the field of study 44.03.01 Pedagogical education.

Keywords: Pedagogical quantorium, general professional competencies, subject-content practice, information technologies, communication skills, project activities

Acknowledgment: *«The research was supported by an internal grant of the Herzen State Pedagogical University of Russia (project No. 31VG)»*

Современный этап развития российской системы образования диктует необходимость развития технологического звена инфраструктуры педагогических университетов, в частности, путем создания на их территории педагогических технопарков и кванториумов. Их роль в формировании общепрофессиональных компетенций состоит в создании информационно-технологической образовательной среды для профессионального развития, как студентов, так и преподавателей образовательных организаций. Главной задачей становится создание междисциплинарной образовательной среды, которая поможет студентам освоить высокотехнологичное оборудование и развивать свои цифровые навыки, получить опыт работы в составе проектной команды и навыки метапредметного конструирования образовательного процесса.

Цель исследования — выявить, как предметно-содержательная практика с привлечением ресурсов кванториума влияет на формирование общепрофессиональных компетенций бакалавров, обучающихся по направлению 44.03.01 Педагогическое образование [1], проанализировать опыт проведения таких практик на базе кванториума. Исследование опирается на результаты опросов студентов, проведенных до начала практики в кванториуме и после её завершения, а также — на отчеты, подготовленные студентами 3 курса института экономики и управления по результатам выполнения заданий такой практики.

Особенности ресурсного обеспечения Педагогического кванториума им. К. Д. Ушинского, содержание заданий предметно-содержательной практики, входящей в настоящее время в модуль «Методический» позволили очертить круг общепрофессиональных компетенций, ставших объектом проведенного исследования:

ОПК-7 — Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ,

ОПК-8 — Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний,

ОПК-9 — Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.

Исследование показало, что деятельность студентов на базе Педагогического кванториума, в первую очередь, способствует формированию у них ОПК-9, так как, используя современное высокотехнологичное оборудование, обучающиеся расширяют и закрепляют навыки применения современных информационных технологий и программных средств при решении задач профессиональной деятельности.

В ходе опроса на входе 58,9% участников ответили, что точно в своей профессиональной деятельности готовы выбирать и использовать информационные технологии и программные средства, и 36% ответили, что «скорее, да».

После прохождения предметно-содержательной практики 69,4 % опрошенных студентов ответили, что деятельность на базе кванториума/технопарка РГПУ помогает в значительной степени или просто помогает в развитии их навыков работы с современными информационными технологиями и использования их для решения задач профессиональной деятельности.

Например, при создании наглядного материала, предназначенного для использования на уроках экономики и обществознания в ходе изучения темы «Экономический цикл», получившего название «Круговорот экономики», студенты-разработчики получили навыки использования онлайн-платформы Figma, редакторов КОМПАС-3D, Corel DRAW и управления лазерным станком NC-C1612.

По результатам входного опроса 88% студентов заявили о том, что ощущают потребность в развитии у себя навыков, формирующих ОПК-8. На основе результатов опроса на выходе 55% участников ответили, что получили опыт освоения новых научных знаний в предметной или методической области. В первую очередь, речь идёт об освоении и применении специальных научных знаний для профессиональной рефлексии в решении профессиональных задач, а также проектирования учебно-воспитательного процесса в целом.

В настоящее время в образовательном процессе широко применяются игровые технологии, и навыки разработки дидактических игр для уроков экономики становятся важным элементом подготовки будущих учителей экономики. Ресурсы Педагогического кванториума им. К. Д. Ушинского позволили студентам изготовить в ходе практики материалы для настольных и моделирующих экономических игр (карточки, игровые фишки, игровые поля и пр.), связанных с изучением предпринимательства, рационального поведения потребителей, рыночных структур и т. д.

При создании материалов для экономических игр учащиеся осваивали технологии 3D моделирования и печати, векторной графики, фрезеровки, лазерной резки, VR/AR/Фото 360.

Среди оборудования и программных продуктов, задействованных в ходе практики, наиболее полно освоены инструменты создания цифровых моделей и копий объектов и оборудование для лазерной резки и гравировки. При этом стоит отметить, что положительный ответ в отношении освоения этих ресурсов даёт порядка 30% респондентов. Наиболее применимыми для своей будущей профессиональной деятельности участники опроса считают 3D-моделирование и печать.

Одним из важнейших элементов работы на базе кванториума является проектная деятельность, которая даёт возможность студенческим командам разрабатывать и создавать прототипы реальных инженерно-технических проектов в тесном сотрудничестве с партнерами технопарка, способствуя формированию ОПК-7.

В рамках входного опроса 39,3% студентов ответили, что точно чувствуют потребность улучшить свои способности во взаимодействии с людьми в рамках своей профессиональной деятельности и 43,1% ответили «скорее, да».

Формирование коммуникативных навыков в ходе предметно-содержательной практики, в первую очередь, обеспечивается за счёт работы в команде, взаимодействия с руководителями практики от кафедры и сотрудниками (или руководством) кванториума. На вопрос о том, насколько деятельность на базе кванториума помогает в развитии их способности взаимодействовать с различными людьми и группами, 60% участников ответили положительно. При этом 80% участников опроса считают, что их навыки проектной деятельности и работы в команде улучшились. Необходимо отметить, что 86% студентов считают, что работа в команде стала для них более предпочтительной, чем индивидуальная проектная работа. В сравнении с результатом входного опроса (53%) это свидетельствует о том, что опыт работы в ходе предметно-содержательной практики позволяет участникам оценить все преимущества командной работы над проектами.

Так, команда студентов 3 курса института экономики и управления в ходе данной практики разработала и провела исследование современных тенденций в региональном туризме, и выявила основные проблемы и вызовы, с которыми сталкивается экотуризм. На основе полученных данных был разработан макет агробиологической станции, включающий ряд различных компонентов.

В результате работы над проектами обучающиеся получают навыки командного взаимодействия, разделения командных ролей, сбора, обработки и анализа информации, планирования и реализации проекта, что позволяет им раскрыть собственный потенциал и продвинуться по пути саморазвития.

Проведение предметно-содержательных практик на базе Педагогического кванториума способствовало формированию у студентов, обучающихся по направлению 44.03.01, формированию общепрофессиональных компетенций ОПУ-7, ОПК-8, ОПК-9.

Следует отметить, что как для студентов, так и для руководителей практики в институте экономики и управления, это был первый опыт работы в кванториуме. В целях совершенствования планирования и реализации такой практики в дальнейшем считаем целесообразным переработку ряда программ и входящих в них заданий, в том числе — подходов к оценке результативности достижения компетенций; обеспечение взаимодействия преподавателей и сотрудников кванториума на регулярной основе; организацию информирования студентов о возможностях работы в кванториуме начиная с 1 курса; разработку программы повышения квалификации для преподавателей, которым предстоит руководить такими практиками в дальнейшем. Проработка соответствующих методических и организационных инструментов развития деятельности студентов и преподавателей на базе кванториума должна стать приоритетной в ближайшее время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование с изменениями и дополнениями на 1 сентября 2021.

Шендерей П. Э., Груздова И. В., Шендерей Е. Э., Туркина А. Ю., Романова И. Н. Формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций бакалавров психолого-педагогического образования в соответствии с ФГОС // Современное педагогическое образование. — 2021. — № 8.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В РЕГИОНЕ

Кузнецова В. П., Вардомацкая Л. П.

Аннотация. В статье предлагается анализ современных трендов в образовательной политике. Особое внимание уделяется основным направлениям формирования «интеллектуального общества», персонализации образовательного процесса, инклюзивному образованию, цифровизации и отказу от традиционных социальных лифтов. Авторы подчеркивают о необходимости адаптации системы высшего образования к вызовам времени и внедрению инновационных подходов к образованию, являющимся основным фактором повышения качества жизни и устойчивого развития в регионах.

Ключевые слова: образовательная политика, интеллектуальное общество, цифровизация, инклюзивное образование, качество жизни, персонализация обучения.

CONTEMPORARY TRENDS IN EDUCATIONAL POLICY AND ITS IMPACT ON IMPROVING THE QUALITY OF LIFE IN THE REGION

Abstract. The article analyzes modern trends in educational policy. Particular attention is paid to the main areas: formation of an “intellectual society”, personalization of the educational process, inclusive education, digitalization and the rejection of traditional social elevators. The authors emphasize the need to

adapt the higher education system to the challenges of the time and the introduction of innovative approaches to education, which are the main factor in improving the quality of life and sustainable development of regions.

Keywords: educational policy, intelligent society, digitalization, inclusive education, quality of life, personalization of learning.

Современное состояние экономики и изменения, происходящие в стране, ставят перед образовательной политикой новые задачи. В последнее время наблюдается возрастающее внимание к взаимосвязи образовательных процессов и качества жизни населения. В этом контексте актуальными становятся тренды, направленные на улучшение образования как ключевого фактора развития регионов: трансформация требований к созданию «интеллектуально развитого общества»; совершенствование комплексной системы подготовки высококвалифицированных кадров; персонализация образовательного процесса; углубление сегментации среди поступающих в вузы; уход от использования традиционных социальных лифтов, внедрение актуальной инновационной образовательной среды, основанной на современных IT-технологиях.

Особенность сегодняшнего состояния общества заключается в понимании необходимости изменения траектории развития и формирования «интеллектуального общества», связанного с задачами повышения качества жизни в регионах.

Приоритетной задачей является реформирование системы высшего образования, которое должно основываться на ответах на ключевые вызовы общественного развития [1, 2].

Стало очевидным, что требуется изменить вектор развития и перейти на новый этап создания интеллектуально развитого общества. В рамках «интеллектуального общества» происходит структурная секторная трансформация в пользу сферы услуг, требуются новые виды компетенций работников третьего сектора, углубляется разделение труда. В новом технологическом укладе происходит изменение организационно-экономических отношений, управленческие функции диверсифицируются.

Формирование «интеллектуального общества» закладывает тренд жесткой поляризации общества на основе дифференциации качества рабочей силы. Причем, на периферию вытесняются нередко работники с высшим образованием, обостряется проблема структурной безработицы. Система образования, по мнению экспертов, не успевает отвечать на эти вызовы [3].

Сегодня создаются новые тренды и риски развития, что потребуют уже в краткосрочном периоде значительных изменений в системе высшего образования. Современные технологии и цифровые платформы позволяют существенно уменьшать транзакционные издержки и укреплять взаимодействие как с бизнес-партнерами, так и с государственными учреждениями. Это приводит к созданию экономики, опирающейся на сетевые сервисы, известной как цифровая или электронная экономика.

Сейчас под угрозой оказываются и интеллектуальные профессии, что ведет к потенциальному росту структурной безработицы. Эксперты отмечают, что существующие образовательные системы во многих странах не соответствуют требованиям даже третьей промышленной революции.

Особенностью современного этапа технологического развития является превращение работника интеллектуального труда в «частичного работника» в системе «оператор —

компьютер». Знания, реализованные в человеческом интеллектуальном потенциале, создают базу формирования интеллектуального капитала, адекватной средой функционирования которого выступает экономика «интеллектуального общества».

Экономика знаний строится на новых материальных условиях производства: доступ к неограниченным информационным ресурсам, использование виртуальных торговых платформ, практически неограниченные масштабы деловой активности и акцент на клиентоориентированность выводят на передний план значимость человеческого капитала и личного участия.

Таким образом, главной чертой нового класса интеллектуалов в «интеллектуальном обществе» становится уровень образования, который, по ряду причин, значительно превосходит средние профессиональные навыки большинства работников.

Новым и важным признаком интеллектуального общества является изменение их статуса работников в различных слоях общественной иерархии, а также их исключительная мобильность. Приобретая новую роль в технологическом процессе, интеллектуальные работники вынуждены действовать инновационными методами и способами. В новом постиндустриальном обществе общественные отношения становятся в большей степени сферой практически личных устремлений.

Современный тренд развития — это создание «интеллектуального общества», который предполагает новые требования к системе высшего образования, индивидуализацию образования, при котором образовательный процесс адаптируется под уникальные потребности, интересы и способности каждого учащегося. Индивидуализация предполагает создание условий, позволяющих каждому ученику двигаться по своему собственному учебному маршруту, учитывая уровень знаний, скорость усвоения материала, интересы, предпочтения в методах обучения, а также психологические и когнитивные особенности обучающегося.

В рамках такого подхода учебные программы могут варьироваться для каждого ученика, что позволяет максимально эффективно использовать образовательные ресурсы и время. Этот подход способствует развитию навыков ответственности за собственное обучение, умения планировать время и цели, а также принимать решения о том, каким материалам следует уделить больше внимания. Что, в конечном итоге, формирует навыки самоорганизации и саморефлексии, а это особенно важно в условиях быстроменяющегося мира.

На смену единым тестам для всех учащихся необходимо ввести формирующее оценивание, где прогресс отслеживается на основе индивидуальных целей и потребностей, что приведет к регулярным проверкам знаний, портфолио достижений. Однако такой подход требует большой подготовительной работы, в частности, переподготовки учителей.

Таким образом, индивидуализация образования является ключевым элементом в современной образовательной системе, стремящейся сделать обучение более эффективным, персонализированным и адаптированным к вызовам времени.

Образовательная политика предполагает совершенствование материально-технического обеспечения организаций высшего профессионального образования; развитие социального партнерства, производственного обучения и профориентационной работы с абитуриентами.

Продолжением этого подхода является развитие инклюзивного образования. «Инклюзивность» способствует участию множества людей в разных видах деятельности, развитию совокупного человеческого и культурного капитала, реализации талантов и продуцированию инновации, а также подразумевает более справедливое распределение ресурсов, что расширяет гуманистическую составляющую общественных отношений.

Проблема инклюзивного образования в России приобрела сегодня высокую значимость. Сегодня чрезвычайно необходима имплементация этих людей в общество, их социализация. Высшее образование должно обеспечить гарантии, доступность, равные права для всех, желающих получить образовательные услуги. Для системы инклюзивного образования актуально создание такой среды, которая помогла бы предоставить возможности для профессионального становления и роста лиц с ограниченными возможностями [4].

Важным вопросом в организации вузовской деятельности остается стипендиальное обеспечение. В силу ограниченности финансового обеспечения следует изменить порядок их распределения исходя из принципа максимизации полезности в общественном секторе.

Современная экономика всё больше нуждается в специалистах с глубокими знаниями и навыками в различных отраслях, таких как ИТ, медицина, инженерия, наука и предпринимательство. Это требует наличия эффективной системы, способной готовить таких специалистов и обеспечивать их профессиональный рост.

В связи с этим, Вузы должны наладить тесное сотрудничество с бизнесом, промышленностью и государственными организациями, чтобы учебные программы были актуальными, а студенты могли приобретать практический опыт уже во время обучения.

Широкие возможности для внедрения онлайн-образования, дистанционных курсов и образовательных платформ, позволили учиться в любое время и в любом месте дала цифровизация.

Важно иметь систему мониторинга и прогнозирования будущих потребностей в специалистах. Что позволит своевременно корректировать учебные программы и стратегии подготовки кадров.

Одним из направлений образовательной политики является также вопрос об отказе прежних социальных лифтов, связанный с тем, что традиционные механизмы, которые раньше способствовали продвижению людей по социальной лестнице, стали менее эффективными или даже недоступными.

Одним из ключевых приоритетов современного образования является развитие так называемых *soft skills*, это критическое мышление, креативность, умение работать в команде, коммуникативные способности, что становится особенно важным для учащихся с особыми образовательными потребностями. Следующий тренд современного образования — это *lifelong learning* — непрерывного обучения на протяжении всей жизни. В таких условиях они могут непрерывно обновлять свои знания и навыки в соответствии с изменениями в своей профессиональной сфере.

Таким образом, современные тренды в образовательной политике играют ключевую роль в обеспечении устойчивого развития и повышения качества жизни в регионах. Инклюзивное и компетентностное образование, цифровизация являются основными

направлениями, которые формируют будущее образовательных систем и напрямую влияют на социально-экономическое развитие. Интеграция этих трендов в региональную образовательную политику способствует созданию гармоничного общества и повышению качества жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Малиновский С. С., Шибанова Е. Ю. Причины и факторы завершения экспансии высшего образования в России // Социологический журнал. — 2022. — Т. 28. — № 3. — С. 8–37.

Наумов Е. А. Интеллектуальная экономика и устойчивое развитие в свете теории институционального конструктивизма. / Е. А. Наумов, А. А. Понукалин, А. Е. Бенуа // Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. — 2013. — № 1(10). — С. 66–74.

Юдина М. А. Индустрия 4.0: перспективы и вызовы для общества // Государственное управление. Электронный вестник. — 2017. — № 60. — С. 197–215.

Нацпроект «Цифровая экономика» — в цифрах и фактах. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.crn.ru/news/detail.php?ID=133614> (дата обращения: 16.04.2021 г.).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УНИВЕРСИТЕТА И БИЗНЕСА В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сергеева И. Г., Най Б. Е.

Аннотация. В работе рассмотрены три способа взаимодействия университетов и бизнеса в процессе инновационной деятельности: в рамках выполнения НИОКР, при передаче лицензии на внутренние разработки, а также при осуществлении предпринимательских проектов. Были рассмотрены основные форматы сотрудничества, цели участников инновационного процесса, направления инновационной деятельности, а также типы инновационных проектов по каждому из способов взаимодействия университетов и бизнеса. Также были описаны основные драйверы и барьеры сотрудничества вузов и бизнеса в процессе инновационной деятельности.

Ключевые слова: Инновационная деятельность, инновационный процесс, инновационный проект, университет, бизнес

INTERACTION OF UNIVERSITY AND BUSINESS IN THE FIELD OF INNOVATIONS

Abstract. The article describes three ways of interaction between universities and business in the field of innovations: collaborating in R&D-research, transferring a license for internal innovations, implementing entrepreneurial projects. Also this article reports about the main formats of cooperation, the goals of the participants in the innovation process, the areas of innovation and the types of innovation projects for each of the ways of interaction between universities and businesses. The main drivers and barriers to cooperation between universities and businesses in the process of innovation are also described.

Keywords: Innovative activity, innovative process, innovative project, university, business

Особую значимость университетов в процессе реализации инноваций авторы различных научных исследований подчеркивают еще с конца XX века, когда инновации

стали играть ключевую роль в экономическом росте [1]. Университеты сегодня интересны бизнесу не только с точки зрения подготовки будущих кадров, но и как партнеры в инновационной деятельности. В то же время партнерство бизнеса и вузов дает возможность последним выводить собственные разработки на рынки высоких технологий, а также проводить исследования на основе актуальных рыночных запросов.

Согласно исследованиям Национального центра статистики и науки США в среднем объем заказов на проведение научных исследований в американских университетах растет на 4% ежегодно. Объем исследований и разработок (НИОКР) в сфере высшего образования США представлен на рисунке 1.

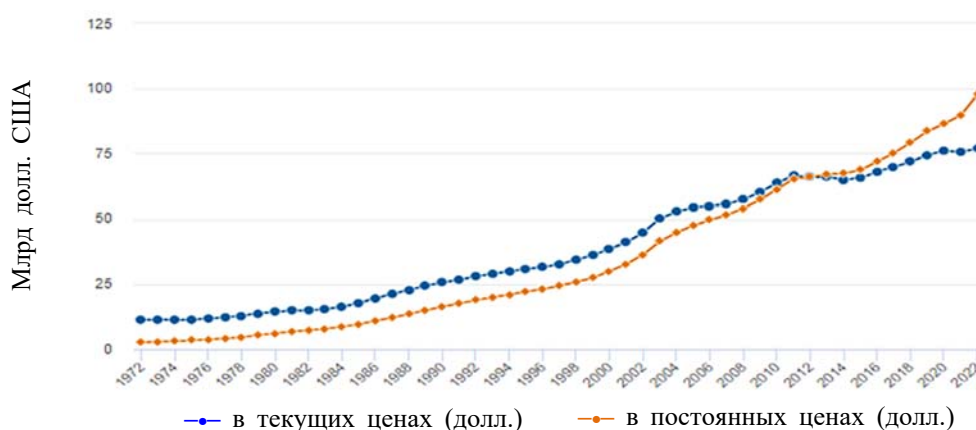


Рисунок 1. Объем исследований и разработок (НИОКР) в сфере высшего образования США [2]

Данные, представленные на рисунке 1, включают в том числе и вклад предприятий в финансирование НИОКР, что подтверждает все большую заинтересованность бизнеса и университетов во взаимодействии при осуществлении инноваций. Сотрудничество вузов и предприятий в инновационной деятельности может осуществляться несколькими способами: в рамках выполнения НИОКР, при передаче лицензий на внутренние разработки, а также при осуществлении предпринимательских проектов. Различные способы взаимодействия университетов и корпораций обладают определенными особенностями, изучение которых позволит установить ключевые характеристики совместной инновационной деятельности.

Традиционный формат взаимодействия университетов и бизнеса заключается в сотрудничестве в области выполнения НИОКР. Индустриальные партнеры обращаются в университет для проведения научных исследований с целью решения бизнес-задач. В таком случае те компании, которые не способны осуществлять научные исследования своими силами, передают их на аутсорсинг университетам, которые взамен получают финансирование для осуществления исследовательской деятельности. Результатом заказных научных исследований университетов являются прикладные разработки, существенно повышающие качество выпускаемых продуктов или бизнес-процессов предприятий.

В последнее время взаимодействие университетов и бизнеса в области проведения НИОКР эволюционирует в сторону стратегического партнерства, которое предполагает

ет более тесное и длительное сотрудничество в нескольких сферах деятельности. Предприятия открывают совместные лаборатории и научные исследовательские центры в рамках вузовской инфраструктуры с целью обмена не только научными знаниями, но и компетенциями. Объединение технологических ресурсов университетов и производственных мощностей бизнеса в рамках долгосрочного сотрудничества позволяет постоянно адаптироваться к изменениям в сфере развития технологий и подготовки квалифицированных кадров. Результатами совместных исследований в таком случае будут выступать совместные продукты, имеющие научную и практическую значимость. Совместные исследования проводятся во многих крупных университетах, например, в Сколковском институте, где создаются лаборатории компаний «СБЕР», «МТС» и других технологических лидеров [3].

Несмотря на преимущества взаимодействия университетов и бизнеса в области осуществления НИОКР, далеко не все предприятия проводят R&D-исследования с вузами. Исследование НИУ ВШЭ об инвестициях бизнеса в НИОКР за 2024 год показало, что 91 % компаний могут выполнять научные исследования собственными силами, и лишь 44% предприятий готовы привлекать вузы для реализации совместной инновационной деятельности [4]. Растущая конкуренция на рынке производства технологий между университетами, научными организациями и R&D-центрами корпораций заставляет вузы трансформировать сферу коммерциализации технологий. С этой целью в университетах внедряется и развивается инфраструктура трансфера технологий, которая призвана выступать эффективным посредником между научно-образовательными центрами и предприятиями, увеличивая скорость осуществления инновационного процесса.

Основными участниками взаимодействия с университетами в рамках проведения НИОКР являются крупные технологические компании-лидеры отрасли, у которых есть достаточно ресурсов для реализации инновационных проектов с высокой долей затрат на научные исследования. Инновационные проекты при этом создаются на основе пионерных или опережающих инноваций и имеют длительный срок реализации. В большинстве случаев такие проекты осуществляются в сфере здравоохранения и инженерного дела со значительным вкладом государственных источников финансирования.

При проведении научных исследований в вузах ученые имеют возможность регистрировать результаты интеллектуальной деятельности. Сотрудники научных центров и лабораторий могут оформить патентную заявку на разработки, полученные в ходе исследовательской деятельности. Вузы в свою очередь могут инициировать процесс трансфера технологий на рынок, что позволит передать лицензию на использование ноу-хау корпоративному покупателю. Процесс трансфера технологий состоит из нескольких последовательных стадий, включающих в себя этапы оценки инвестиционной привлекательности разработки (раскрытие технологии), обеспечение защиты прав на объекты интеллектуальной собственности, а также маркетинг инноваций, в рамках которого происходит длительный процесс экспозиции технологии и поиска лицензиатов.

Согласно статистическим данным Всемирной организации интеллектуальной собственности количество патентов в мире с 2014 по 2024 год в среднем росло на 3,5%

в год, что подтверждает рост глобальной патентной активности и растущий рынок лицензируемых технологий. [5]. В рамках передачи лицензий на внутренние разработки университеты помимо получения финансовых выгод имеют возможность демонстрировать результаты своих исследований, а также вклад в развитие различных областей науки. В то же время предприятия получают доступ к передовым технологиям с коммерческим потенциалом, нивелируя риски проведения затратных научно-исследовательских работ. При передаче лицензии на внутренние разработки университеты в большей степени взаимодействуют с представителями энергетического и промышленного секторов.

Одним из способов коммерциализации инноваций в университетах, который набирает все большую популярность в том числе и в среде российских вузов, является создание малых инновационных предприятий. Это стартап-бизнес, который ориентирован на разработку, производство и внедрение на рынок нового товара. Выделяют два вида стартап-компаний, которые могут быть инициированы в рамках университетов: спин-ауты и техностартеры.

Спин-аут — это малое инновационное предприятие, которое создается на базе университетов. Вузы при наличии у них собственных производственных мощностей, удовлетворяющих запрос серийного производства продукции, а также денежных средств, достаточных для поддержки малого инновационного предприятия на ранних стадиях, могут получать прибыль с коммерциализируемых научных исследований. В дальнейшем та или иная компания может выступать инвестором спин-аута, становясь его владельцем и приобретая исключительные права на внутренние ноу-хау. Стэнфордский университет в США — один из лидеров создания спин-аутов. Считается, что там зародились компания “Google” и образовательная платформа “Coursera”.

Техностартеры — это предпринимательские проекты обучающихся, которые появляются как независимые инициативы студентов на основе практического применения передовых технологий, тесно связанных с научно-исследовательской деятельностью университетов. Возможность реализации междисциплинарных проектов, обширная инфраструктура инновационной деятельности и интегрированная предпринимательская культура дают университетам ресурсы поддерживать студенческие стартапы на различных стадиях развития. У вузов появляется возможность не только повышать инвестиционную привлекательность своих научных исследований, но и получать финансирование от программ государственной поддержки малого инновационного бизнеса. При вложении инвестиций в техностартеры бизнес получает одновременно технологию и команду, способную реализовывать инновационный проект.

Для обеспечения сотрудничества бизнеса и университетов при реализации предпринимательских проектов в вузах также необходимо формировать экосистему развития инновационных проектов, которая позволит сопровождать стартапы на каждой стадии инновационного процесса. С этой целью в университетах развивается предпринимательская культура, проводятся обучающие курсы, создаются стартап-студии, технопарки и венчурные фонды. В вузах США и Европы, где малый бизнес обеспечивает более половины рабочих мест, университетские стартапы поддерживаются об-

ширной инфраструктурой, интегрированной в академическую среду, а также внедрением программ развития предпринимательских компетенций в основное образование [6].

Практика поддержки студенческого предпринимательства распространена во многих странах. По данным международного мониторинга студенческого предпринимательства в мире около 26% обучающихся учебных заведений создают стартапы [7]. Учитывая влияние, которое оказывают успешные стартапы на различные рынки, они будут привлекать все большее внимание со стороны корпораций, что будет являться драйвером развития сотрудничества вузов и бизнеса при реализации предпринимательских проектов. В основном стартапы получают поддержку от бизнес-ангелов — частных независимых инвесторов, а также венчурных и корпоративных инвестиционных фондов, которые преимущественно вкладываются в b2b-проекты в сфере IT-технологий.

Взаимодействие университетов и бизнеса в процессе инновационной деятельности позволяет значительно ускорить процесс коммерциализации инноваций за счет объединения финансовых, интеллектуальных и технологических ресурсов. Однако лишь крупные национальные университеты способны осуществлять инновационную деятельность. Характеристика различных способов взаимодействия университетов и бизнеса в процессе инновационной деятельности представлена в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика различных способов взаимодействия университетов и бизнеса в процессе инновационной деятельности

В рамках выполнения НИОКР	При передаче лицензии на внутренние разработки	При осуществлении предпринимательских проектов
Ключевые направления взаимодействия		
Здравоохранение, биотехнологии, инженерные технологии	Энергетика, промышленность	IT-технологии (b2b-проекты)
Особенности осуществления инновационной деятельности		
инновационные проекты на основе пионерных и опережающих инноваций; длительный жизненный цикл; большие объемы финансирования научных исследований	инновационные проекты на основе опережающего типа инноваций; длительный процесс трансфера технологий; ограниченное использование ноу-хау	предпринимательские проекты на основе передовых технологий; долевое участие различных бенефициаров в стартапе; инвестиции на ранних стадиях развития проекта
Цели участия университетов		
доход от исследовательской деятельности; обмен знаниями с предприятиями	доход от лицензионного соглашения; коммерциализация технологий на базе предприятий	повышение престижности обучения; финансирование от государственных программ поддержки малого бизнеса
Цели участия бизнеса		
технологическое преимущество в отрасли; обмен знаниями с университетами	конкурентное преимущество на основе передовых технологий; ускоренный способ получения права на РИД	готовые решения для оптимизации бизнес-процессов технологический скаутинг для сохранения позиций на рынке

Взаимодействие университетов и бизнеса в рамках инновационной деятельности имеет множество предпосылок для взаимовыгодного сотрудничества. Совместная работа с компанией-партнером позволит студентам университетов сформировать многопрофильные компетенции в реальных секторах экономики. Обучающиеся могут прак-

тиковаться на реальных бизнес-проектах, что повысит уровень их конкурентоспособности на рынке труда. В то же время партнерство с корпорациями позволит университетам следить за текущими рыночными потребностями в области высоких технологий и актуализировать стратегию своей инновационной деятельности. Финансирование научных исследований дает значительный объем ресурсов для развития не только научно-исследовательской инфраструктуры, но и для университета в целом. Инновационно-ориентированные университеты сегодня входят в международные и региональные рейтинги, способны конкурировать за таланты в академической среде и зарабатывать в рамках своей деятельности.

Бизнес, в первую очередь, получает возможность использовать инновации для повышения конкурентоспособности, а также оперативно и гибко подходить к процессу освоения новых технологий за счет интеграции в академическую среду университетов. Кроме того, знакомство студентов с компанией в процессе обучения может мотивировать их на дальнейшее трудоустройство. Так, например, первый опыт работы в компании «Т-банк» получают более трети ее сотрудников. Открытие кафедр, лабораторий и программ при университетах позволяет привлекать таланты в начале их карьеры, тем самым выигрывать конкуренцию на рынке высоко квалифицированных специалистов [8].

С другой стороны, сотрудничество университетов и вузов сталкивается с рядом ограничений. Во-первых, расхождение скорости адаптации бизнеса и изменений в университете могут вызывать сложности в процессе согласования форматов работы. Так, несогласованность ожиданий относительно участия отдельных научных сотрудников в инновационном проекте или возможности использования производственного оборудования может значительно замедлить инновационный процесс. Во-вторых, у бизнеса часто возникает недоверие к возможностям образовательных организаций реализовывать инновационные проекты, ввиду отсутствия значимых результатов и разницы корпоративных культур. В-третьих, у бизнеса и вузов разные показатели эффективности, что создает возможные расхождения в понимании целей партнерства и, как следствие, приводит к ожиданию нереалистичных результатов. Тем не менее, устранение этих барьеров достигается при согласовании общего видения результатов инновационной деятельности.

Исследование способов взаимодействия университетов и бизнеса в процессе инновационной деятельности позволило установить цели участников инновационного процесса, основные направления сотрудничества, а также характеристики реализуемых инновационных проектов. С каждым годом взаимодействие университетов и представителей бизнеса в рамках инновационной деятельности становится все более активным, что обуславливается большим количеством преимуществ. С целью организации эффективного взаимодействия университетов и бизнеса необходимо принимать меры для устранения ряда барьеров, препятствующих согласованию целей инновационного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Ицковиц Г., Лейдесдорф Л. Тройная спираль — отношения между университетом, промышленностью и правительством // EASST. — 1995. — № 1 (14). — С. 14–19.

Официальный центр статистики, науки и техники. — [Электронный ресурс]. — 2024. — URL: <https://nces.nsf.gov/pubs/nsf24307> (дата обращения: 26.11.2024).

Юревич М. А. Кооперация университетов и бизнеса как фактор формирования технологического суверенитета // Проблемы развития территории. — 2022. — № 4. — С. 47–60.

Официальный сайт Института статистических исследований и экономики знаний. — [Электронный ресурс]. — URL: <https://issek.hse.ru/news/965772399.html> (дата обращения: 28.11.2024).

Официальный сайт Всемирной организации по интеллектуальной собственности. — [Электронный ресурс]. — 2024. — URL: <https://www.wipo.int/en/ipfactsandfigures/patents> (дата обращения: 28.11.2024).

Стажарова Д. М. Взаимодействие корпораций со студенческими стартапами: мотивация, способы и перспективы сотрудничества // Экономика, предпринимательство и право. — 2024. — № 5. — С. 2195–2211.

Официальный сайт платформы технологического предпринимательства. — [Электронный ресурс]. — 2024. — URL: <https://univertechpred.ru/novosti/2022-12-26-oleg-churilov-direktor-departamenta-minobrnauki-interviyu/> (дата обращения 29.11.2024).

Официальный сайт НИУ ВШЭ. — [Электронный ресурс]. — 2024. — URL: <https://www.hse.ru/news/science/826646375.html> (дата обращения: 29.11.2024).

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТЕХНОПАРКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сердюк О. Э., Дрюпина К. О.

Аннотация. В статье раскрывается взаимосвязь между современными тенденциями в образовании и уровнем использования инновационных технологий непосредственно в образовательном процессе. Показывается, что современные инновационные технологии становятся важнейшим ресурсом или источником для развития самого образовательного учреждения в географическом и уровневом контексте и в сфере формирования необходимых компетенций у обучающихся. Особое внимание уделяется роли технопарков в профессиональном педагогическом образовании.

Ключевые слова: тенденции в развитии современного образования, технопарк, креативность, педагогическое образование

INTERRELATIONSHIP BETWEEN MODERN TRENDS IN EDUCATION AND POSSIBILITIES OF THE TECHNOPARK PEDAGOGICAL COMPETENCES

Abstract. The article reveals the relationship between modern trends in education and the level of use of innovative technologies directly in the educational process. It is shown that modern innovative technologies are becoming the most important resource or source for the development of the educational institution itself in the geographical and level context and in the field of formation of the necessary competencies in students. Particular attention is paid to the role of technology parks in professional pedagogical education.

Keywords: trends in the development of modern education, technology park, creativity, pedagogical education
Исследование выполнено за счет внутреннего гранта РГПУ им. А. И. Герцена (Проект № 31ВГ).

Современные эксперты в области образования в конце 2023 года выделили несколько тенденций, которые, по их мнению, будут определять развитие этой сферы деятельности в 2024 году [1]. Среди них есть уже известные, проявившиеся в предыду-

щие годы и сохранившие свою актуальность до сих пор — это персонализированное обучение и непрерывность образования. Ряд же новых тенденций, о которых пойдет речь далее, напрямую связаны с использованием инновационных технологий, которые представляют собой технологическую и техническую базу инфраструктуры современных образовательных учреждений или технопарки. Отметим две тенденции:

- трансформация онлайн и смешанного обучения в виртуальное обучение, что существенно расширяет возможности дополнительного образования и географические горизонты персонализированных траекторий;
- STEAM-образование (Science, technology, engineering, arts mathematics — наука, технология, инженерия, искусство и математика), в котором образовательные программы (ОП) ориентированы на внимание к навыкам в области науки, технологий, инженерии, искусства и математики, нацеленных на креативный потенциал обучающихся [2].

Другие тенденции, которые связаны с образованием, основанном на компетенциях, социально-эмоциональном взаимодействии, общении и нетворкинге, также тесно связаны с технологией и технологической базой современных технопарков. Каждая из указанных тенденций способна эволюционировать и существенно менять сам образовательный процесс, требования к педагогам. Поэтому имеет смысл рассматривать новые инновационные инфраструктурные элементы как ресурс или источник в широком смысле значимым для эволюции образования в рамках концептуального осмысления.

Чтобы быть в русле новых трендов образовательной организации недостаточно иметь преданных делу учителей, любящих детей и хорошо знающих предмет. Это необходимые условия современного образовательного процесса, но недостаточные, чтобы отвечать требованиям времени. Каждый период времени предъявляет свои технические требования доступа к современности [3] и образование здесь не является исключением.

Анализ литературы, посвященной проблеме современного образования последних лет, указывает на устойчивую связь между необходимыми компетенциями, формируемыми в процессе образования, и современными технологиями. Например, между компетенциями в области предпринимательства у школьников и цифровыми технологиями [4]; в связи между ОП и их конкурентоспособностью в целом и проч. Трудно указать на ту сферу экономики, которая не использовала бы и не нуждалась в современных инновационных технологиях, и профессиональное образование в том числе.

Чтобы современные образовательные учреждения отвечали требованиям и вызовам времени, в рамках государственной политики в области инноваций были предприняты определенные институциональные шаги и приняты новые законы, которые способствовали созданию современной инфраструктуры в образовательных учреждениях. Об этом свидетельствует, например, то, что такой инструмент как Соглашение о государственно-частном партнерстве (ГЧП) [5], согласно ФЗ № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве» в наибольшей степени задействованы в образовании. Так, например, согласно данным Комитета экономического развития и инвестиционной деятельности Ленинградской области за 8 месяцев 2023 года запущено 84 ГЧП-проекта более чем на 450 млрд руб., где примерно треть пришлась на

сферу образования и науки — 28 проектов на 228,2 млрд руб. В целом на проекты в социальных отраслях (образование и наука, здравоохранение, спорт, культура, досуг, туризм) пришлось более 50% всех коммерческих закрытий 2023 года (47 соглашений на 278,7 млрд руб.) — что отражает тренд последних лет на востребованность механизмов ГЧП для развития социальной инфраструктуры. Наибольшее количество ГЧП-проектов реализуется в сфере ЖКХ и городской среды (2763 соглашения на 1,1 трлн руб.). Следующая за ней по количеству действующих соглашений — сфера образования и науки (215 соглашений на 543,9 млрд руб.).

Но, если проблема создания технопарков при вузах в основном решена, то алгоритмы их эффективного вовлечения в образовательный процесс на уровне методик еще предстоит отработать.

Отчасти проблема использования возможностей технопарков и инновационных структур в образовательных учреждениях упирается в отсутствие компетенций у преподавателей. Дело в том, что современные успешные практики, предлагаемые их разработчиками к реализации, являются не только финансово затратными проектами (с финансовыми проблемами, как было отмечено, помогает справляться государство), но и предполагает сложноорганизованные профессиональные команды, что существенно ограничивает возможности их применения в образовательных учреждениях, не исключая вузы. Решение данной проблемы видится в освоении инновационных инфраструктур, хотя бы частично, самими педагогами, что позволит повысить не только интерес к обучению у обучающихся, но и у педагогов. Активизации взаимодействия с техносферой в контексте вызовов времени требует поддержки и навыков педагогов по использованию электронных средств, куда входят навигаторы выбора, сетевые службы обмена информацией, средства анализа учебного процесса и учета достижений учащихся, онлайн сервисы организации рефлексии; когнитивное сжатие предметного содержания образовательных ресурсов как способ сворачивания информации.

Актуальные формы поддержки педагогического процесса широко используются в современных инновационных структурах типа университетов «Сбер» или «Синергия», куда входит создание массовых онлайн курсов с образовательным видеоконтентом, с высоким удельным весом когнитивной визуализации, содержательном наполнении виртуальных педагогических лабораторий; профориентационным сопровождением учащихся по использованию цифровых средств и технологичных пространств: веб-квесты, электронные музеи и др.; службы медиации с виртуальной поддержкой в решении воспитательных задач и др., но пока такие инновационные образовательные продукты не стали обыденностью в большинстве образовательных структур школьного и вузовского образования.

Изучение же опыта использования инновационных структур в общепрофессиональной подготовке педагогов в Герценовском университете показывает, что наличие такой инфраструктуры как технопарк (и кванториума) обнаруживает проблему фрагментарности, нерегулярности в использовании их потенциала при подготовке будущих педагогов к профессиональной деятельности в технологической образовательной среде школы, что является фактором отставания в поиске адекватных ответов на современные вызовы.

Отчасти такая проблема возникает из-за того, что не существует ее релевантного концептуального осмысления. Рефлексии подлежит ценностно-смысловое взаимодействие субъектов образования с технологической средой педагогического университета, методы и критерии оценки уровня эффективности использования технопарка, на основе которых могут сравниваться известные лучшие практики по использованию подобных структур при аналогичных целях.

Как показано в современных публикациях и части уже проведенных ранее исследований, правомерно вести речь об обогащении методической составляющей функционирования технопарков:

- для первичных исследований, раскрывающих стратегические и организационные проблемы по созданию необходимых условий для встраивания технопарка в инфраструктуру вуза и путей максимального его использования в процессе учебы;
- для диагностирования и выявления затруднений в выборе форматов взаимодействия сотрудников технопарков, преподавателей и студентов в ходе работы;
- для выбора и встраивания в образовательный процесс отдельных дисциплин, учебных курсов, программ с использованием ресурсов технопарков, особенно в аспекте узконаправленных исследований, посвящённых подготовке учителя-предметника;
- для разработки преподавателями соответствующих заданий студентам по современным исследованиям, освещающим проблемы, с которыми сталкиваются субъекты взаимодействия при решении педагогических задач с использованием ресурсов технопарков, и поиск способов их решения.

Прикладной характер разрабатываемой концепции нацелен на выбор методики использования технических и технологических возможностей технопарка как инструментов влияния на образовательный процесс, обеспечивающий / или нет развитие в русле обозначенных современных тенденций.

Результаты исследования могут быть классифицируемы по категориям:

- используется ли инновационная структура вуза в полной мере;
- используется, но можно ли повысить эффективность;
- нуждается в совершенствовании или реформировании.

В число результатов войдет оценка использования известных методик:

- не применяются в данном университете и по каким причинам;
- могут быть применены или нет;
- требуются новые разработки, адаптированные к реалиям конкретного университета.

Таким образом, исследование влияния инновационных структур на общепрофессиональную подготовку будущих педагогов, показывает конкретные пути модернизации традиционных форм образовательного процесса на основе эффективного использования ресурсов технопарка, что значительно расширит возможности педагогического образования в моделировании «прообраза» технологической среды школы как профессиональной реальности. Затраченные средства на создание технопарков будут не только очередными финансовыми инвестициями, но сыграют роль и социальных, которые существенно повлияют в процессе функционирования технопарков на качество педа-

гогического образования. Функционально-практическая сторона такого исследования безусловно является приоритетом, но при этом концептуальное осмысления современных технологических инноваций как ресурса даст основу для расширения области их практического применения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Top 10 Education Trends In 2024: A Glimpse Into The future. [Электронный ресурс] // Updated: June 21, 2023 | Category: Education. URL: <https://moonpreneur.com/blog/education-trends-in-2024/> (Дата обращения 02.02.2024).

Кононова Н. П., Пехтерева Е. А. Креативные индустрии как объект инвестирования// Экономические и социальные проблемы России. — 2022. — № 4 (52). — С. 114–128. — DOI: 10.31249/espr/2022.04.06

Ростовцева Л. И., Гельфонд М. Л. Человек и техника: исторические аналогии и сценарии будущего// Философия хозяйства. — 2018. — № 5 (119). — С. 41–53.

Филатова И. Б. Актуальность институционализации EdTech в России / Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях глобального социально-политического шока. Материалы XXI международной научно-практической конференции ; под ред. А. В. Колышкина, А. О. Кравцова, М. В. Жаровой, В. В. Тимченко. — Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2023. — С. 92–94.

Шапиро Н. А., Каплина Ю. Е. Территориальный аспект в управлении инновациями и соглашение о государственно-частном партнёрстве // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2016. — № 11 (93). — С. 3.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белоусова Н. И., Фролова Н. Н., Клундук А. В.

Аннотация. В статье рассматривается система социальной поддержки молодых семей в Ленинградской области, ее цели, программы и механизм реализации. Особое внимание уделяется анализу современных инициатив, направленных на поддержку молодых семей в условиях роста экономических трудностей. Исследованы ключевые компоненты социальной поддержки, включая материальные пособия, программы предоставления жилья и услуги по социализации.

Ключевые слова: социальная поддержка, семья, молодая семья.

SOCIAL SUPPORT SYSTEM FOR YOUNG FAMILIES IN THE LENINGRAD REGION

Abstract. The article examines the system of social support for young families in the Leningrad Region, its goals, programs and implementation mechanism. Particular attention is paid to the analysis of modern initiatives aimed at supporting young families in the context of growing economic difficulties. Key components of social support are examined, including financial benefits, housing programs and socialization services.

Keywords: social support, family, young family.

Провозглашая в ст. 7 Конституции РФ Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий для достойной жизни и свободного развития человека и гражданина, законодатель выделяет семью,

материнство и детство в качестве особого объекта правовой охраны, что находит свое выражение в принятии ряда актов программно-стратегического характера, к числу основополагающих из которых следует отнести Национальный проект «Демография», Стратегию действий в интересах детей, Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О государственной молодежной политике» и ряд актов регионального законодательства. В силу как объективных внешних факторов, к числу которых следует отнести падение реальных доходов населения, неосведомленность о мерах социальной поддержки и сложность с реализацией конституционного права на социальное обеспечение, так и социальных особенностей, молодые семьи в современных условиях представляют собой один из наименее социально защищенных слоев населения. В целях реализации концептуально-стратегических направлений государственной социальной политики, Правительством Ленинградской области принят ряд региональных актов, развивающих и конкретизирующих положения федерального законодательства. Цель статьи — провести анализ практики реализации мер социальной поддержки молодых семей на территории Ленинградской области.

При анализе использовались источники литературы, авторы которых давали различные определения анализируемым понятиям, дабы рассмотреть эти понятия с разных точек зрения и дать своё, общее определение.

В соответствии с формулировкой И. В. Пресняковой-Осиповой, «под молодой семьей следует понимать семью в первые 3 года после заключения брака, возраст супругов в которой составляет от 18 до 30 лет. Особенность молодой семьи в том, что она находится в процессе социализации семьи в обществе как самостоятельного института и одновременно — освоения супругами своих социальных ролей членов семьи» [5, с. 6].

На нормативном уровне определение молодой семьи впервые получило закрепление в постановлении Об Основных направлениях государственной молодежной политики, согласно которым «молодая семья — семья в первые 3 года после заключения брака (в случае рождения детей — без ограничения продолжительности брака) при условии, что один из супругов не достиг возраста 30 лет».

В 2010 году была утверждена Федеральная целевая программа «Жилище», в соответствии с которой предельный возраст супругов для признания их молодой семьей для целей участия в программе увеличен до 35 лет. Наконец, в 2020 г. Принят Федеральный закон № 489-ФЗ «О молодежной политике», согласно п. 2 ст. 2 которого под молодой семьей понимаются «лица, состоящие в зарегистрированном браке, в т. ч. воспитывающие ребенка (детей) либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребенка (детей) в возрасте до 35 лет включительно».

На основании сравнительного анализа приведенных нормативных определений и доктринальных подходов могут быть выделены следующие сущностные признаки молодой семьи как субъекта социального обеспечения и адресата мер государственной социальной поддержки:

- нахождение в официально зарегистрированном браке;
- наличие детей;
- возраст до 35 лет.

В свою очередь, молодая семья может быть определена как основанная на ведении совместного хозяйства и совместном воспитании детей социальная группа, возраст членов которой составляет до 35 лет. Наряду с признаками, могут быть также функции молодой семьи, к числу которых ряд авторов относит «репродуктивную, психологическую, социально-культурную, коммуникативную и экономическую».

Нормативное определение социального обеспечения в действующем законодательстве не закреплено. Соответствующая категория является комплексной и включает в свое содержание следующие виды общественных отношений:

- возникающие в связи с финансированием социального обеспечения и урегулированные нормами финансового права;
- возникающие в связи с управлением системой социального обеспечения. Данная группа отношений представляет собой предмет правового регулирования нормами административного права;
- возникающие непосредственно в связи с предоставлением гражданам социального обеспечения в различных формах. Данные отношения представляют собой предмет правового регулирования права социального обеспечения.

Р. Р. Иванова определяет социальное обеспечение как «форму распределения материальных благ, обеспечивающую гарантии достойного уровня жизненного и культурного уровня помимо стандарта оплаты труда в старости, в случае утраты трудоспособности и потери кормильца». Ш. В. Шайхатдинов полагает, что «социальное обеспечение следует рассматривать как систему мер по защите граждан от наступления трудных жизненных обстоятельств, повлекших утрату либо снижение дохода». При этом автор выделяет в структуре системы социального обеспечения «государственный и негосударственный элементы, а также подсистемы финансирования, управления, правового регулирования и непосредственно субъектов и объектов видов социального обеспечения» [2].

Э. Г. Тучкова, также рассматривая социальное обеспечение с экономических позиций как разновидность системы перераспределения материальных благ, выделяет следующие его признаки:

- осуществление распределения совокупного общественного продукта государством в лице уполномоченных органов;
- нормативное закрепление видов социальных рисков, наступление которых признается основанием для предоставления социального обеспечения;
- нормативное закрепление круга субъектов социального обеспечения;
- установление государством минимального социального стандарта обеспечения [4, с. 9].

Изложенное позволяет сформулировать вывод о том, что социальное обеспечение представляет собой структурный элемент социальной защиты, характеризующийся наличием экономической природы.

Как и цели, задачи права социального обеспечения на нормативном уровне прямо не закреплены, однако их установление отличается меньшей сложностью, поскольку задачи носят производный от целей характер. Кроме того, ряд нормативных актов в сфере социального обеспечения нормативно закрепляет положения, которые позво-

ляют сформировать направления и способы достижения поставленных целей. Так, в соответствии с Федеральным законом от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», задачи страхового обеспечения могут быть определены как минимизация либо компенсация последствий изменения материального и социального положения работающих граждан при наступлении страхового случая. Таким образом, страхование направлено на достижение цели социального обеспечения посредством как компенсации, так и минимизации предусмотренных законодательством негативных последствий.

Задачи социального обеспечения, в отличие от его целей, не носят общеотраслевого характера и могут быть классифицированы в соответствии с формами организации и функционирования социального обеспечения, что позволяет выделить страховые и бюджетные задачи, а также в соответствии с отдельными видами социального обеспечения.

Задачи же отдельных видов социального обеспечения могут быть сгруппированы в соответствии с их целями. К первой группе следует отнести задачи по оказанию помощи нуждающимся лицам, в то время как вторую, менее значимую группу, составляют задачи оказания содержания соответствующим субъектам. Отметим, однако, что в ряде нормативно-правовых актов законодатель закрепляет задачи общего характера, решение которых осуществляется как страховым, так и бюджетным способами социального обеспечения. Так, Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» не содержит норм, позволяющих дистанцировать пациентов от источников финансирования медицинских услуг.

Как и в отношении понятия «социальное обеспечение», в отношении понятия «социальная поддержка» также выработаны различные подходы. В соответствии с определением М. Ф. Глуховой, «под социальной поддержкой следует понимать предоставление информации, материальных пособий, возможности профессионального обучения, переобучения или повышения квалификации и иные льготы отдельным категориям населения, нуждающимся в помощи в трудной жизненной ситуации» [1, с. 64]. Т. Ю. Брыкова определяет социальную поддержку как «совокупность мер, направленных на поддержание условий, достаточных для обеспечения жизнедеятельности социально незащищенных слоев населения». По мнению А. В. Дюмина, «под социальной поддержкой следует понимать систему, обеспечивающую потенциальную возможность оказания помощи и совокупность специальных мер, направленных на поддержание условий для достойной жизни малообеспеченных социальных групп, отдельных семей и граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации» [3, с. 12]. Наконец, в рамках комплексного подхода С. А. Решетникова и А. М. Сергиенко выделяют «философский, правовой, экономический, психологический, культурологический и социальный аспекты системы мер социальной поддержки молодых семей».

С учетом изложенного становится возможной формулировка следующего определения: социальная поддержка молодых семей представляет собой структурный элемент социальной политики, представляющий собой совокупность мер правового, организационного, экономического и иного характера, реализуемых государством в лице уполномоченных органов для создания благоприятных условий выполнения молодыми семьями своих функций.

Признавая повышенную значимость институтов семьи, материнства, отцовства и детства, законодатель закрепляет совокупность мер социальной поддержки молодых семей, причем конкретные меры, а также основания, условия и порядок их получения предусматриваются актами как федерального, так и регионального законодательства в силу отнесения государственной молодежной политики к числу предметов совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Тем самым обеспечивается возможность конкретизации предусмотренных федеральным законодательством стандартов социальной поддержки с учетом политических, экономических, культурных и социальных особенностей конкретного субъекта РФ.

Правовую основу предоставления социальной поддержки молодым семьям в Ленинградской области составляет государственная программа Ленинградской области «Формирование городской среды и обеспечение качественным жильем граждан», утвержденная в 2018 г.

Социальная поддержка оказывается в форме предоставления социальной выплаты и может быть использована получателями для следующих целей:

- приобретение жилого помещения;
- строительство жилого дома;
- внесение паевого взноса для перехода помещения в жилищно-строительном кооперативе в собственность;
- уплата первоначального взноса по ипотечному кредиту;
- погашение суммы основного долга и процентов по ипотечному кредиту;
- уплата цены договора участия в долевом строительстве жилых помещений;

За 2024 г. на территории Ленинградской области предоставлено социальных выплат на общую сумму 802 900 000 рублей для приобретения жилых помещений общей площадью 2804,80 метров квадратных; количество получателей выплат составило 324 человека. На реализацию мероприятий программы на 2024 г. Планируется израсходовать 2 400 млн. руб. По плану за первые 6 месяцев 2024 г. освоено 30% от указанной суммы, что позволяет прийти к выводу об эффективности реализации программы.

Социальная поддержка молодых семей представляет собой структурный элемент социальной политики, представляющий собой совокупность мер правового, организационного, экономического и иного характера, реализуемых государством в лице уполномоченных органов для создания благоприятных условий выполнения молодыми семьями своих функций.

Признавая повышенную значимость институтов семьи, материнства, отцовства и детства, законодатель закрепляет совокупность мер социальной поддержки молодых семей, причем конкретные меры, а также основания, условия и порядок их получения предусматриваются актами как федерального, так и регионального законодательства в силу отнесения государственной молодежной политики к числу предметов совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Тем самым обеспечивается возможность конкретизации предусмотренных федеральным законодательством стандартов социальной поддержки с учетом политических, экономических, культурных и социальных особенностей конкретного субъекта РФ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Глухова М. Ф. К вопросу о развитии благополучия в молодежной среде: меры социальной поддержки молодых семей / М.Ф. Глухова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Философия. Социология. Право». — 2011. — № 8.

Григорьев И. В., Шайхатдинов Ш. В. Право социального обеспечения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. В. Григорьев, Ш. В. Шайхатдинов. — М.: Юрайт, 2019.

Дюмин А. В. Социальная поддержка пожилых людей в современном российском регионе. — Дис. ... канд. соц. наук. — Барнаул, 2005.

Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / под ред. Э. Г. Тучковой. — М.: Проспект, 2017.

Преснякова-Осипова И. В. Молодая семья в современном российском социуме: образ и качество жизни. — Автореф. дис. ... канд. соц. наук. — М., 2013.

СЕМЬЯ КАК ИСТОЧНИК СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ЧЕЛОВЕКА, ОСНОВАННЫЙ НА ДУХОВНОСТИ И ПСИХОСОМАТИКЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ЭМОЦИЙ

Маголина З. А.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы семьи, семейного устройства, правил, которыми должны руководствоваться члены семьи. Значительное место отведено функциям семьи и поведенческим факторам, которые определяют нормальное функционирование этой ячейки общества и снижают уровень отрицательного влияния на здоровья граждан как внутри семьи, так и в её окружении. Уделено внимание духовной составляющей, которая определяет нормальное устройство семьи в современном обществе.

Ключевые слова: семья, традиции, функции, поведенческий фактор, психосоматика, депрессия, правила

FAMILY AS A SOURCE OF PRESERVING HUMAN HEALTH, BASED ON SPIRITUALITY AND PSYCHOSOMATICS OF POSITIVE EMOTIONS

Abstract. The article examines the issues of family, family structure, and rules that family members should follow. Considerable attention is given to the functions of the family and behavioral factors that determine the normal functioning of this unit of society and reduce the level of negative impact on the health of citizens both within the family and in its environment. Attention is paid to the spiritual component that determines the normal structure of the family in modern society.

Keywords: family, traditions, functions, behavioral factor, psychosomatics, depression, rules

Семья — ячейка общества (малая социальная группа), важнейшая форма организации личного быта, основанная на супружеском союзе и родственных связях — отношения между мужем и женой, родителями и детьми, братьями, сестрами и другими родственниками, живущими вместе и ведущими совместное хозяйство. (Соловьев Н. Я., 1977).

Функция семьи — это жизнедеятельность семьи, связанная с удовлетворением определенных потребностей её членов. Выполнение семьей её функций имеет значение не только для родственников, но и для общества в целом.

Воспитательная функция
Хозяйственно-бытовая функция
Эмоциональная функции
Функция духовного (культурного) общения
Функция первичного социального контроля
Сексуально-эротическая функция

Нормально функционирующая семья — та семья, которая ответственно и дифференцированно выполняет все свои функции, вследствие чего удовлетворяет потребность в росте и изменениях как семьи в целом, так и каждого ее члена.

Дисфункциональная семья — это семья, в которой выполнение функций оказывается нарушенным, в силу чего в супружеской, родительской, материально-бытовой и других сферах жизнедеятельности не достигаются цели родственников и общества в целом. Это препятствует личностному росту и блокирует потребности в самоактуализации.

Семейные правила — это те основания, на которых строится жизнь семьи. Они позволяют ориентироваться в реальности и придают устойчивость личности и семье в целом благодаря тому, что каждый хорошо знает свои права и обязанности. Нередко именно дефицит правил становится первым источником обид и конфликтов. Например, такие обычаи, как: «Если задерживаешься — позвони», «Убери за собой посуду», «Пока отца не покормишь, не лезь с разговорами», — существенно облегчает жизнь всем членам семьи.

Есть такое еще определение: семья — семь-я.

Супруг и супруга
Их родители
Их дедушки, бабушки
Прадедушки и прабабушки
Дети
Внуки
Правнуки
То есть семь поколений.

А также семья — это семь скрепляющих форм поведения:

1. Любовь, о которой пишет Апостол Павел (1-го Кор. 13:4–8): «Любовь долго терпит, милосердствует, любовь не завидует, любовь не превозносится, не гордится, не бесчинствует, не ищет своего, не раздражается, не мыслит зла, не радуется неправде, а сорадуется истине; все покрывает, всему верит, всего надеется, все переносит» [1].

2. Взаимопомощь
3. Терпение
4. Сострадание
5. Внимание
6. Трудлюбие
7. Самоотдача

Каждый член семьи вносит свой вклад в благополучие этой семьи. Ведь какие мысли и какое поведение несут разрушительное воздействие на здоровье физическое

и душевное? Все, которые являются греховными: маловерие и непокорность воле Божьей, упорные желания, чтобы все было по — нашему, суеверие, гадание, нежелание и небрежное раскрытие в себе познания Бога и воли Его, веры в него; гордость, тщеславие, самолюбие, корыстолюбие, лицемерие, чревоугодие, сладострастие; богохульство, кощунство, проклятие себя и других, не уважение к благочестию и благочестивым людям, празднословие; лень к труду и недобросовестное исполнение порученных работ и дел по должности; потеря многого времени попусту в праздности, рассеянности, забавах и пиршествах; беззаботность о воспитание детей, потворство или строптивное обращение с ними, нерадение о благосостоянии их и жестокими поступками с ними; нравственные или физические убийства себя или другого, гнев, оскорбление, брань, злословие, ненависть, вредительство, вражда, злопамятство, мщение; воровство, обман, тунеядство, немилосердие к бедным, скупость на добрые дела; а так же как на словах, так и в мыслях сплетни, насмешки, ложь, лукавство, лесть, неискренность; желание и присвоение чужой собственности, зависть, злорадство, зложелательство.

С точки зрения психосоматические огромное влияние оказывает психосоматические факторы на физиологические процессы в организме человека и на его общее состояние здоровья.

Основной концепцией психосоматики является идея о том, что эмоции, стрессы, убеждения и психологические конфликты могут оказывать непосредственное воздействие на физическое здоровье личности. Например, сильный стресс или депрессия могут вызвать физические симптомы, такие как головная боль, боли в животе аритмия и другие заболевания [2].

А также в психосоматике изучают влияние психологических факторов на хронические заболевания, такие как болезни сердца, рак, и диабет. Исследования показывают, что психологические факторы, такие как длительный стресс, социальная изоляция и негативные эмоции, могут способствовать развитию и ухудшению этих заболеваний.

Важна роль поведенческих факторов в здоровье личности таких как, злоупотребление алкоголем, курение или неправильное питание и использование их для избавления от стресса и негативных эмоций. Такие привычки могут привести к развитию физических заболеваний и ухудшению общего состояния здоровья.

Поэтому так важно следить за своим поведением, мыслями, желаниями. Принятие ситуации и оценка это начало к изменению своего поведения. С духовной точки зрения — это признание своей греховности. А значит через просьбу к Богу о прощение грехов происходит изменение и последующего поведения.

Прощение Богом грехов приводит к выздоровлению не только души человека, но и его тела [3].

По свидетельствам Святых Отцов мы можем узнать о таких чудесах Божьих.

А фармацевтические средства (успокаивающие или болеутоляющие) облегчают лишь симптомы заболеваний, но не убирают причину.

Можно горстями есть таблетки для облегчения болезни телесной, но таблеток от злости, обидчивости, зависти, мошенничества, воровства и так далее — нет. И если это не понять здоровья не будет ни телесного, ни семейного. Не случайно онкологи называют рак — болезнью неотработанной обиды.

А язву желудка терапевты раньше называли болезнью начальников и водителей, то есть людей, испытывающих постоянный стресс и переживания.

Поэтому, если рассматривать семью, как источник сохранения здоровья человека, надо знать, что только благоприятная атмосфера в семье, основанная на традиционных духовно-нравственных ценностях и будет этим источником, к чему и необходимо стремиться каждому человеку.

Где можно научиться быть хорошим родителем?

Ведь у нас нет ни одного учебного заведения, где обучают и выдают диплом родителя. Ответ простой — у Бога!

Данное утверждение основано на тех глобальных трансформациях, которые происходят в обществе и затрагивают жизни каждого индивида [4–6].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Православный молитвослов «Слава Богу за всё». Молитвы разные. — М.: Ковчег, 2011. — 480 с.

Мансветов Г. И. Училище благочестия, или Примеры христианских добродетелей, избранные из житий святых. — М.: Сибирская Благовонница, 2018. — 765 с.

Эйдемиллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. Учебное пособие для врачей и психологов. — 2-е изд., испр. и доп. — СПб.: Речь, 2006, 352 с., ил.

Сметанина Т. В. Изменения отношения к стандартам управления в современном обществе в условиях глобального социально-экономического кризиса / Т. В. Сметанина // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. — 2024. — Т. 17, № 3. — С. 64–75.

Сметанина Т. В. Междисциплинарный инструментарий в подтверждении роли социальных организаций в установлении образа жизни и поведения социальных объектов / Т. В. Сметанина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12, № 3. — С. 70–76.

Сметанина Т. В. Исторические факторы, определяющие подходы к оценке стоимости человеческого интеллектуального капитала в России / Т. В. Сметанина, О. В. Жикина // Бизнес. Образование. Право. — 2016. — № 2(35). — С. 96–101.

РАЗДЕЛ II. ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ УПРАВЛЕНИЯ

ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ЭКОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КИБЕРПРОСТРАНСТВЕ

Долматов А. В., Долматов Е. А.

Аннотация. В статье представлены проблемы информационной безопасности, ее нормативно-правового регулирования в контексте формирования экологии поведения в современном киберпространстве. Дана краткая характеристика изменений в действующем законодательстве, регламентирующем вопросы применения информационных технологий и обеспечения информационной безопасности. Описана специфика негативных влияний технологии «социальной инженерии». Представлена концепция информационной экологии.

Ключевые слова: киберпространство, сетевые технологии, экология интернет-поведения, кибербезопасность.

INFORMATION SECURITY PROBLEMS: ECOLOGY OF BEHAVIOR IN CYBERSPACE

Abstract. The article presents the problems of information security, its legal regulation in the context of the formation of the ecology of behavior in modern cyberspace. A brief description of changes in the current legislation regulating the application of information technologies and ensuring information security is given. The specifics of the negative impacts of the technology of “social engineering” are described. The concept of information ecology is presented.

Keywords: cyberspace, network technologies, ecology of Internet behavior, cybersecurity

Современная метаинформационная среда немыслима без должного уровня обеспечения кибербезопасности, в том числе, при взаимодействии в интернет-пространстве. Обусловлено такое положение появлением все более злонамеренных и все более разрушительных рисков.

Постоянное развитие информационно-коммуникационных и мобильных технологий напрямую связано с поиском новых и совершенных средств защиты от различных киберугроз. В последние годы наблюдается многократное их усиление, а направленность на внешнюю и внутреннюю безопасность Российской Федерации определяет значимость осуществления противодействия им.

Анализ проблемы показал, что осмысление последствий и прогнозирование перспектив проходит на теоретическом уровне в научных публикациях, дискуссиях и выступлениях. На обыденном уровне формируются представления о практике как результате непосредственной деятельности в логике социальной действительности. На эмпирическом уровне происходит накопление полученного опыта, а также осуществленных усилий в сфере кибербезопасности личности, общества и государства в целом.

Таким образом, проблема кибербезопасности и защиты информации решается только при комплексно-системном подходе в интеграции деятельности на всех уровнях функционирования социума и киберпространства. При том что под последним, сегодня, понимается вся глобальная и динамичная информационная среда, характеризующаяся комбинированным использованием электронно-цифровых и мобильных средств связи, где осуществляется создание, хранение, обработка и изменение, передача и обмен, а также совместное применение, извлечение, удаление информации и информационных ресурсов.

От экологии поведения пользователей в современной мета информационной среде зависит не только их личная безопасность, но и безопасность профессиональных коллективов, где они работают, социальных сообществ, где происходит общение и обмен информационными ресурсами, а также государства, гражданами которого являются россияне.

Необходимость конкретных знаний, усвоение правил и принципов безопасного взаимодействия с информацией, соблюдение этики поведения, грамотного обращения с информацией в виртуальной среде — важные направления обеспечения кибербезопасности.

В работе Черновой Э.Р. [11] выделены такие направления обеспечения безопасности информации, как: правовая, организационная и инженерно-техническая защиты. По мнению автора, они осуществляют разработку механизмов и инструментов обеспечения защиты информации на уровне государства, социума и отдельных людей.

Правовую основу решения проблемы обеспечивают такие законодательные документы, как Конституция Российской Федерации, Доктрина информационной безопасности, международные нормативные правовые документы, федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации, федеральных министерств и ведомств, государственных органов местного самоуправления. Важное место занимает и реализуемая национальная Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации [1].

Постоянно усиливающееся информационное давление, стимулирует разработку и принятие актуальных законодательных актов, внедряющих новые методы и способы борьбы с киберпреступностью, обеспечивая нужный уровень кибербезопасности, что направлено на решение одной из приоритетных задач российского государства в наше время. Кайгородова О.С. утверждает, что «вопрос защиты информации, в том числе, находящейся в цифровом формате на электронных носителях, возможен только на уровне государства, в том числе, путем принятия достаточной нормативной правовой базы» [8].

Вряд ли такой однобокий подход позволит решить столь многоаспектную проблему. Понимание важности интегративных подходов отражает интенсивная и продуктивная работа в данном направлении, которая проводится в Российской Федерации. Расширяет перечень актуальных средств, способов и форм, способных оказывать противодействие злонамеренным кибервоздействиям (откровенных врагов, изощренных мошенников, хитроумных манипуляторов, преступников). В настоящее время, наиболее значимы такие направления, как:

- законодательно-правовые стратегии, законы, указы и другие нормативные акты.);
- универсальные и унифицированные научно-технические и организационные меры;
- общественные и социально-культурные мероприятия, акции, флешмобы, волонтерская и добровольческая деятельность;
- организационно-профессиональные формы контроля и профилактики.

Подтверждением значимости обеспечения необходимого уровня кибербезопасности в России служит внимание со стороны органов государственной власти, ведомств, крупных промышленных корпораций и социальных групп к трансформациям в структуре управления процессами, осуществления регулирования и контроля.

Ключевыми стратегическими целями кибербезопасности Российской Федерации является защита пользователей и в целом киберпространства от недружественных и деструктивных посягательств, обеспечение ее суверенитета, обороноспособности, успешного функционирования политической и социальной систем, сохранение национальной независимости и территориальной целостности, а также важных прав и интересов граждан.

В 2024 году принят Федеральный закон от 29.07.2017 № 241-ФЗ «О внесении изменений в статьи 10.1 и 15.4 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Он регулирует работу мессенджеров популярных каналов и охватывает сферу интересов более чем 10 тыс. подписчиков. Он вступит в силу с 1 января 2025 года и предусматривает изменения во взаимоотношениях участников коммуникации.

Особо актуальны, сегодня, изменения в данный закон, которые отражают борьбу с фейковыми новостями, в том числе через интернет-сеть.

Так же, статья 24 Конституции РФ запрещает сбор, использование и распространение информации субъекта права без его согласия.

К сожалению, механизмы контроля за использованием персональных данных действуют недостаточно эффективно.

Отдельная и очень важная проблема — это киберагрессия, от которой страдают очень многие. Основными субъектами являются: должностные лица государственных органов; физические лица; юридические лица. Потому высока значимость правового регулирования этой сферы.

Общий уровень киберзащищенности определяют также технические и организационные меры защиты, которые необходимо использовать на институциональном уровне.

Многогранность проблемы отражается и в научном дискурсе, где её изучению посвящено много трудов отечественных и зарубежных специалистов. Вопрос активно исследуется, предлагаются новые и уточненные определения, проводятся различные классификации, анализируются комплексы мер. Представляют интерес работы: Аминова Д. Р. [2], Гладких С. С. [4], Ценцера С. В. и Егоров Д. А. [10], Долматова Д. А. [7], Глазкова Р. Л. и Ферреро А. А. [5], Родичева Ю. А. [9], Бондарева В. В. [3].

Исследования иллюстрируют многогранность проблемы кибербезопасности и многоаспектность её решения, включая: актуализацию нормативно-законодательного поля, регулирующего, в том числе, действия в сети интернет; использование современных защитных технологий; обеспечение должной квалификации кадров, работающих в сфе-

ре кибербезопасности; просвещение населения с целью противодействия компьютерной преступности, формирования сетевой экологии поведения, прежде всего в контексте защиты от методов «социальной инженерии». Одна из предпосылок значимости описанных решений — появление официальных информационных технологий влияния: таргетированной рекламы, массовых рассылок, использование персональных данных для реализации мошеннических схем.

Безусловно современные интеллектуальные информационные технологии способствуют повышению объемов прибыли, продвижению товаров и услуг за счет повышения эффективности анализа данных, которые отражают практические намерения и запросы потребителей. Выделяются такие возможности как: более гибкое ценообразование в интересах как продавца, так и покупателя; а также упрощение и оптимизация работы персонала для повышения эффективности рабочих процессов. Все, конечно, так. Но — не приняты во внимание негативные аспекты по управлению личностью покупателя. Финансовые выгоды и прибыль камуфлируются под идеи учета интересов пользователей.

Маркетинг и психология — тесно взаимосвязаны, но в контексте рассматриваемых технологий, учитывают, прежде всего, только экономическую сторону, так как поведенческий анализ позволяет лучше понять и направлять вкусы, потребности людей на основе данных, собранных благодаря технологии «интернет вещей».

Интернет-поведение — очень сильный инструмент маркетинга и продаж: с его помощью формируется «картинка» для более глубокого понимания покупателей, в интересах компании и корпораций, но не просчитываются и не учитываются социально-психологические и культурные последствия для людей и общества. Именно поэтому, в настоящее время термин «экология» все чаще объединяют с понятиями, определяющими поведение пользователей в сети интернет, направленное на гармоничное взаимодействие коммуницирующих в информационной среде и с самим киберпространством.

Рассматривается проблема не только с точки зрения организационно-технического аспекта, но и в контексте психологии сетевого общения. Важно, чтобы процесс освоения и применения экологии интернет-поведения пользователей в логике обеспечения их кибербезопасности расширялся и стал основой ИБ личности и общества. В рассматриваемом срезе, наблюдаемая активность взаимодействия человека с интернет-контентом представляет собой интернет-поведение в цифровой среде: просоциальное и антисоциальное (таблица 1).

Очевидно, что цифровое поведение управляется как самим пользователем, так и сторонними участниками процесса, которые применяют различные технологии влияния, опираясь на получаемые данные о запросах и интересах населения.

Таблица 1

Характеристики видов экологии интернет-поведения пользователей

№	Характеристики	Просоциальное поведение	Антисоциальное поведение
	Особенности коммуникации	Соблюдение общепринятых в социуме правил и принципов коммуникации. Отсутствие негативных реакций и психологического давления	Психологическое давление, настойчивое продвижение деструктивных мыслей, идей и вербовка сторонников

№	Характеристики	Просоциальное поведение	Антисоциальное поведение
	Когнитивная среда	Научно-образовательная, поисково-исследовательская и иная продуктивная информационная деятельность на основе предоставления достоверной информации.	Предоставление злонамеренной, недостоверной информации для реализации собственных целей и задач (обман, мошенничество, экстремизм и т.д.)
	Мотивационная сфера.	Направленность у себя здорового образа жизни. Направленность на одобряемые акции.	Вовлечение в антисоциальные и/или преступные группировки. Например, секты.
	Эмоциональная сфера	Нейтральная или позитивная окрашенность деятельности, потребляемого или распространяемого контента	Негативная эмоциональная окрашенность всей активности пользователя в киберпространстве

Особенно важно формирование экологии сетевого поведения на всех уровнях образования, так как именно дети и подростки особенно восприимчивы к деструктивному сетевому влиянию. Геополитические противники нашей страны, международная преступность целенаправленно воздействуют на подрастающее поколение, активно использующее информационное поле интернета.

В современном мире путь решения проблемы формирования и усвоения норм и правил активного и безопасного поведения пользователей киберпространства — это поддержание необходимого баланса между активной цифровой трансформацией, эффективным использованием интеллектуальных технологий и экологией сетевого поведения, обеспечением кибербезопасности. Значимая роль в этом процессе принадлежит совершенствованию законодательной регламентации, правового регулирования и системы государственного контроля в данной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг.

Аминов Д. Р. Кибертерроризм: влияние на информационную безопасность Образовательных организаций и методы противодействия / Д. Р. Аминов // eLIBRARY: научная электронная библиотека.

Бондарев В. В. Анализ защищенности и мониторинг компьютерных сетей. Методы и средства. — М.: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2017. — 228 с.

Гладких С. С. Влияние внедрения информационных технологий на взаимодействие органов государственной власти и общества в вопросах противодействия коррупции / С. С. Гладких // eLIBRARY: научная электронная библиотека: [сайт]. — М., 2000.

Глазков Р. Л., Ферреро А. А. Информационное противодействие терроризму и экстримизму / Р. Л. Глазков, А. А. Ферреро // eLIBRARY: научная электронная библиотека: [сайт]. — М., 2000. — URL: <https://elibrary.ru>

Долматов А. В. Долматова Л. А. Анализ нормативно-правовой базы независимой оценки качества условий оказания услуг организациями сфер образования, культуры, охраны здоровья, социального обслуживания / А. В. Долматов, Л. А. Долматова // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2021. № 1 (50) — СПб.: АНО ВО СПбЮА, С. 58–65.

Долматов Д. А. Об анализе социодинамики компетенций студенческой молодежи в сфере интернет-технологий и безопасности сетевого поведения / Д. А. Долматов // Социология и право. Научный журнал. — 2023. — Т. 15, № 3. — С. 367–383.

Кайгородова О. С. Нормативно-правовое обеспечение кибербезопасности: защищены ли мы? / О. С. Кайгородова // Теория и практика противодействия преступности. — № 4 (39). — 2023. — С. 155–161. — Текст: электронной. — URL: https://правопорядок74.рф/files/content/39/LEGAL_ORDER_2023_4_155-161.pdf

Родичев Ю. А. Нормативная база и стандарты в области информационной безопасности / Ю. А. Родичев. — СПб.: Питер. — 256 с.

Ценцера С. В., Егоров Д. А. Формирование положительного образа действий войск как элемент информационного противодействия / С. В. Ценцера // eLIBRARY: научная электронная библиотека: [сайт]. — URL: <https://elibrary.ru>

Чернова Э. Р. Правовое обеспечение информационной безопасности в Российской Федерации // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. — 2021. — № 21-2. — С. 197–198.

КИБЕРНЕТИЧЕСКИЙ ПЕРЕХОД К ЦИФРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ КУЛЬТУРЕ

Смирнова Е. Ю.

Аннотация. Цель статьи — раскрыть потенциал междисциплинарного системно-кибернетического подхода к повышению финансовой грамотности и формированию цифровой финансовой культуры на стыке развития двух культур — информационной и экономической. Принятие рациональных долгосрочных финансовых решений должно базироваться на моделировании взаимосвязи показателей и анализе их чувствительности к изменению внешних факторов. Инструментальные средства такого моделирования доступны широкому кругу пользователей редакторов электронных таблиц. В дополнение к описательному курсу финансовой грамотности в школе обсуждается возможность обогащения уроков математики и информатики задачами, закрепляющими базовые элементы цифровой финансовой грамотности и основы предпринимательской культуры.

Ключевые слова: финансовая математика, экономическая информатика, цифровая грамотность, финансовая культура.

CYBERNETIC TRANSITION TOWARDS A DIGITAL FINANCIAL CULTURE

Abstract. The purpose of the report is to emphasize the leading role of an interdisciplinary system-cybernetic approach to improving financial literacy and the formation of a digital financial culture at the intersection of the development of two cultures — information and economic. Rational long-term financial decisions should be based on modeling the relationship of indicators and analyzing their sensitivity to changes in external factors. Tools for such modeling for a wide range of users are being developed as part of spreadsheet editors (MS Excel, Google Docs Sheets, Yandex Tables, MyOffice Table). The possibilities of enriching the basic course of school Informatics with problems that consolidate in practice the basic elements of digital financial literacy and the foundations of entrepreneurial culture are discussed.

Keywords: financial mathematics, economic informatics, digital literacy, financial culture

Экономическая жизнь общества с незапамятных времен «оцифрована» деньгами как носителем информации. Первоначально цифры являлись символами натуральных чисел, обозначающих число пальцев на руке, задействованных при выполнении рас-

четов. По мере развития вычислительной техники и появления современных нам информационных технологий хранения и передачи данных в электронном виде термин «цифровой» стал употребляться в качестве антонима к термину «аналоговый». Применительно к управляемому процессу формирования финансовой культуры, которая включает в себя осознанную компетентность на уровне принятия финансовых решений в высокотехнологичной среде, эпитет «цифровой» должен учитывать и информационно-аналитический аспект на уровне базового математического инструментария оценки альтернатив и рационального выбора. Современный уровень владения населением основами процентной арифметики можно оценить по результатам социологического опроса, проведенного Правительством Санкт-Петербурга [1]. Так, 90% респондентов уверенно справились с вопросом о беспроцентном займе, 74% правильно решили задачу с наращением процентов за один период, однако задачу на капитализацию процентов преодолел только 51% опрошенных (рисунок 1).

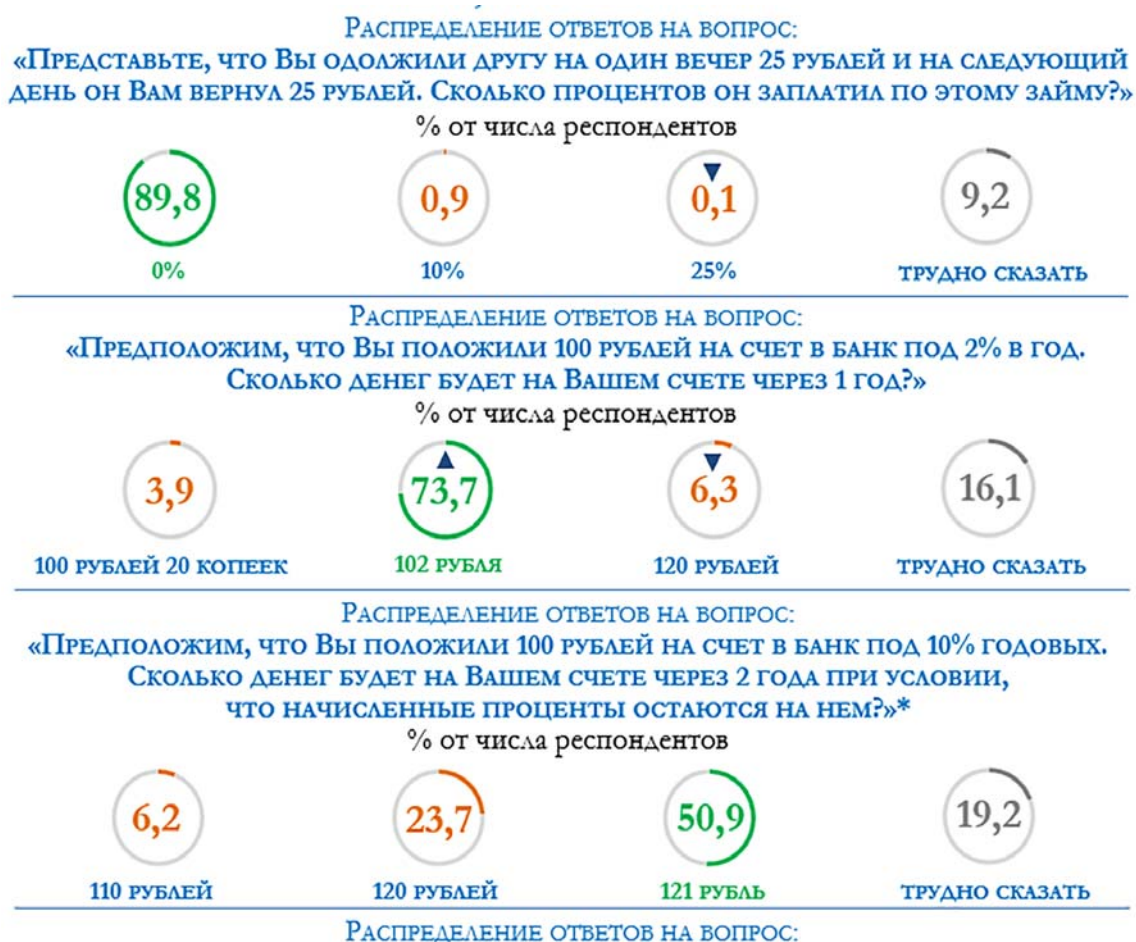


Рисунок 1. Распределение ответов на вопросы по процентной арифметике

Ранее Комитет финансов Санкт-Петербурга также проводил серию ежегодных онлайн-опросов по финансовой грамотности [2]. В 2020–2021 годах 40% участников опроса дали неправильный ответ в задаче по вкладу, где требовалось возвести в пятую степень множитель наращения (107%).

С учетом представленных результатов уместна рекомендация включить в программу школьной информатики практическое изучение основ финансовой математики на числовых примерах в среде электронных таблиц в части сопоставления изучаемых в курсе алгебры арифметической и геометрической прогрессии с простыми и сложными процентами, соответственно. В девятом классе подростки изучают как прогрессию в курсе алгебры, так и электронные таблицы на информатике. Это открывает возможность междисциплинарного взаимодействия и закрепления математических знаний и навыков обработки информации в экономических задачах, реализации деятельностного подхода.

В 15-летнем возрасте подростки вступают в трудоспособный возраст, пополняя ряды экономически активных граждан, и школа должна на старте формировать у них базовые финансовые знания и навыки проведения расчетов. Например, по тематике долгосрочных сбережений, можно дать старшеклассникам такую задачу: молодой человек, начиная с 15 лет, ежемесячно вносит в банк на счет с капитализацией процентов по ставке 8% годовых, сумму 5 тысяч рублей. В каком возрасте он станет миллионером?

Ответ (128 месяцев, то есть примерно 11 лет) находится в соответствии с законом геометрической прогрессии, а расчетная формула вычисления срока достижения финансовой цели как количества расчетных периодов прошита во встроенную финансовую функцию электронных таблиц =КПЕР (процентная ставка; первоначальный платеж; первоначальный баланс; будущая стоимость) (рисунок 2). Без применения данной функции количество периодов накопления можно вычислить по математической формуле через логарифм дроби.

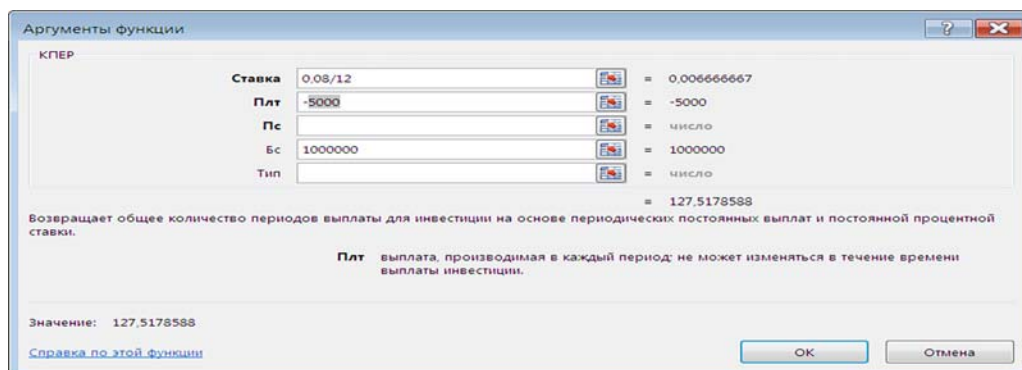


Рисунок 2. Расчет срока накопления миллиона ежемесячными платежами

Нам представляется, что в рамках изучения информатики цифровой практический блок расчетов по моделям типичных экономических ситуаций, дополняющий новый курс финансовой грамотности в средней школе и СПО, будет продуктивен для развития функциональной грамотности [3] молодежи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Результаты третьего цикла исследований уровня финансовой грамотности / Комитет финансов Санкт-Петербурга 25.10.2024. — URL: <https://fincom.gov.spb.ru/committees/news?itemId=2228>.

Смирнова Е. Ю. Роль школьной информатики в цифровой финансовой грамотности // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2023. — Т. 1, № 4. — С. 60–74. — URL: <https://doi.org/10.24412/2224-0772-2023-94-60-74>

Резник С. Д., Черниковская М. В., Сазыкина О. А. Финансовая грамотность российского студенчества: ключевое условие обеспечения экономической самостоятельности. — М.: ИНФРА-М, 2024.

БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ТАЛАНТАМИ

Тимченко В. В., Елисеева О. А., Лю Ланьтин

Аннотация. В статье рассматривается влияние интеграции больших данных и искусственного интеллекта (ИИ) на сферу управления талантами в организациях. Авторы анализируют перспективы, которые открываются перед HR-специалистами благодаря новым технологическим решениям, таким как улучшенный рекрутинг, персонализированное обучение, оптимизация рабочей силы, прогнозирование успеха и текучести кадров, а также усиление вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Освещаются также вызовы и риски, связанные с конфиденциальностью данных, этическими дилеммами и потенциальной предвзятостью алгоритмов. В статье подчеркивается значимость этических стандартов, обучения персонала и необходимость адаптации нормативной базы для обеспечения ответственного использования ИИ. Авторы делают вывод о том, что при правильном управлении рисками и поддержании этических принципов, большие данные и ИИ могут существенно улучшить процессы управления талантами.

Ключевые слова: искусственный интеллект, управление талантами, большие данные, HR-технологии, этические стандарты в ИИ

BIG DATA AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN TALENT MANAGEMENT

Abstract. The article examines the impact of integrating big data and artificial intelligence (AI) on talent management practices within organizations. The authors analyze the prospects that open up for HR professionals through new technological solutions such as enhanced recruiting, personalized learning, workforce optimization, predicting success and employee turnover, as well as increasing employee engagement and satisfaction. Challenges and risks associated with data privacy, ethical dilemmas, and potential algorithmic bias are also highlighted. The article emphasizes the importance of ethical standards, staff training, and the need for regulatory framework adaptation to ensure responsible use of AI. The authors conclude that with proper risk management and adherence to ethical principles, big data and AI can significantly improve talent management processes.

Keywords: Artificial Intelligence, Talent Management, Big Data, HR Technologies, AI Ethical Standards

Целью настоящего исследования является анализ влияния технологии больших данных и искусственного интеллекта (ИИ) на развитие процессов управления талантами, выявление направлений трансформации традиционных подходов к привлечению, развитию и удержанию талантов в организациях, определение преимуществ и потенциальных рисков, связанных с применением больших данных и ИИ в HR-практиках, а также разработка направлений формирования стратегий улучшения управления талантами на основе больших данных и искусственного интеллекта.

Большие данные (**Big Data**) — это термин, используемый для описания огромных объемов структурированных и неструктурированных данных, которые слишком велики или сложны для обработки традиционными методами баз данных и программного обеспечения. Они характеризуются тремя основными атрибутами, известными как «3V»: объем (Volume), скорость (Velocity) и разнообразие (Variety) [1]. В некоторых определениях также упоминаются дополнительные «V», такие как достоверность (Veracity) и ценность (Value) [2].

Большие данные предоставляют возможности для глубокого анализа и выводов, которые могут привести к улучшению принятия решений, оптимизации процессов и созданию новых инновационных продуктов и услуг. Как следует из обзора литературы, в управлении талантами, например, анализ больших данных может помочь выявить тренды в найме, предсказать потребности в обучении и развитии, а также улучшить удержание и удовлетворенность сотрудников [3].

Ключевыми аспектами ИИ являются машинное обучение, нейронные сети, глубокое обучение и обработка текста.

Искусственный интеллект способен обрабатывать большие объемы данных с высокой скоростью и точностью, недоступной человеку. Анализ источников показал, что в сфере управления талантами ИИ можно применять как для автоматизации рутинных процессов, например, при скрининге резюме, так и для решения более сложных задач, например, анализа эмоционального состояния в обратной связи от сотрудников или прогнозировании успешности кандидатов на основе накопленных данных. Кроме того, ИИ способен разрабатывать индивидуальные планы обучения и развития, что способствует повышению эффективности работы и уровня вовлеченности сотрудников [5].

Управление талантами является стратегическим подходом, критически важным для успеха и устойчивости организаций, поскольку оно включает привлечение, развитие, мотивацию и удержание квалифицированных сотрудников. Эффективное управление талантами создает привлекательный имидж работодателя, способствует профессиональному и личностному росту сотрудников, увеличивает их удовлетворенность и лояльность. Также эти процессы включают анализ и планирование потребности в рабочей силе, что способствует повышению производительности и способствует инновациям. Организации, эффективно управляющие талантами, обладают конкурентным преимуществом, могут быстрее адаптироваться к изменениям и улучшать удовлетворенность клиентов. Кроме того, управление талантами способствует культурной согласованности, привлекая и удерживая сотрудников, которые разделяют ценности компании, что жизненно необходимо для адаптации и успеха в динамичном бизнес-окружении [6].

Индивидуальные планы развития, основанные на данных, способствуют карьерному росту сотрудников. Прогнозирование текучести кадров и оценка производительности в реальном времени позволяют реагировать на проблемы до их возникновения. Аналитика улучшает стратегическое планирование и поддерживает разнообразие и инклюзивность, минимизируя предвзятость. Автоматизация освобождает HR для более важных задач, в то время как анализ удовлетворенности улучшает вовлеченность персонала. Тем не менее, необходимо учитывать этические и юридические стандарты при

внедрении этих технологий. Роль больших данных и ИИ в управлении талантами продолжит расти, обеспечивая компаниям конкурентное преимущество [7].

Искусственный интеллект вносит значительные изменения в управление талантами, автоматизируя и персонализируя процессы от рекрутинга до развития персонала. В рекрутинге ИИ анализирует резюме для отбора кандидатов, использует чат-ботов для первичных интервью и оценивает видеоинтервью, включая невербальные сигналы. Для обучения и развития сотрудников ИИ создаёт индивидуальные учебные планы и адаптирует обучение под потребности каждого, а также анализирует навыки для актуализации программ. В оценке производительности он выявляет тенденции и предлагает пути улучшения, а также рекомендует задачи для развития навыков. ИИ помогает улучшить вовлеченность и удержание сотрудников, анализируя удовлетворенность и зарабатывая персонализированные выгоды. При этом снижается предвзятость в отборе кандидатов, и обеспечивается соблюдение законодательства, что показывает многостороннее влияние ИИ на сферу HR [8].

Обобщая точки зрения различных авторов, можно определить направления интеграции ИИ в HRM, которое охватывает множество аспектов, направленных на повышение эффективности и улучшения стратегий. В рекрутинге ИИ автоматизирует скрининг резюме, предиктивный анализ для отбора кандидатов и использует чат-боты для первичного контакта. Персонализация процесса найма достигается через индивидуальные предложения и анализ социальных сетей. В области развития персонала ИИ создаёт учебные планы, рекомендует курсы и анализирует компетенции. Для оценки производительности используется аналитика KPI и обратной связи. Прогнозирование текучести кадров и управление удержанием основаны на анализе удовлетворенности и лояльности [9].

После этого проводится разработка и обучение ИИ-моделей, которые позволяют эффективно анализировать данные и вырабатывать обоснованные управленческие решения. На следующем этапе происходит пилотное тестирование внедренной модели, которое позволяет уточнить и скорректировать её работу. Неотъемлемой частью процесса также является обучение сотрудников работе с новыми системами и регулярная оценка их эффективности, что помогает своевременно вносить необходимые изменения. Кроме того, важно учитывать этические и правовые аспекты интеграции, обеспечивая высокий уровень прозрачности и справедливости при обработке данных. Нацелившись на эти шаги, модель интеграции больших данных и ИИ должна способствовать не только улучшению HR-процессов, но и созданию значимой ценности как для всей организации, так и для её сотрудников [10, 11].

После успешного завершения этапа пилотного тестирования и внедрения системы анализа больших данных и искусственного интеллекта, следует обратить внимание на долгосрочную перспективу использования технологии в HR. Ключевыми аспектами являются обеспечение устойчивости и постоянной модернизации системы, а также её адаптация к изменяющимся условиям внутри компании и на рынке труда.

Регулярное обновление моделей искусственного интеллекта — важнейшее требование в условиях динамичного роста технологий. Оно предполагает как следование современным техническим достижениям, так и учёт изменений в корпоративной

культуре организации. Для этого могут понадобиться инвестиции в R&D (исследования и разработки), а также сотрудничество с внешними поставщиками технологий и научными сообществами. Аналогично модификациям технической составляющей, не менее важным становится развитие специалистов, работающих с этими технологиями.

В заключение отметим, что перспективы развития использования больших данных и искусственного интеллекта (ИИ) в управлении талантами открывают новые горизонты трансформации традиционных HR-практик. С улучшением аналитических инструментов и алгоритмов ИИ компании получают возможность более точно подбирать кандидатов, персонализировать пути развития сотрудников, прогнозировать текучесть кадров и улучшать вовлеченность персонала. Однако для реализации этих возможностей необходимо сбалансировано подходить к этическим, юридическим и социальным аспектам использования этих технологий. Интеграция ИИ в управление талантами требует создания ответственных и прозрачных систем, а также подготовки и адаптации сотрудников к новым рабочим процессам. В будущем, успешными будут те организации, которые смогут гармонично сочетать возможности ИИ с человеческими навыками и интуицией, обеспечивая тем самым устойчивое развитие и конкурентное преимущество на рынке.

Ограничения исследования

Использование больших данных и искусственного интеллекта в управлении талантами продолжает расширять границы, предоставляя новые способы улучшения эффективности HR-практик. Среди ключевых направлений развития — более точный рекрутинг благодаря ИИ, который анализирует кандидатов, прогнозирование успеха сотрудников и их потенциального ухода, создание индивидуальных планов обучения и развития, оптимизация распределения рабочей силы, улучшение вовлеченности и удовлетворенности персонала, а также усовершенствованное управление производительностью. Растет важность разработки и следования этическим принципам ИИ в HR, при этом человеческий элемент остается ключевым, с ИИ, поддерживающим, а не заменяющим человеческие решения. Интеграция ИИ и больших данных с другими корпоративными системами предоставит более полную картину управления персоналом, и вместе с развитием нормативной базы это создаст рамки для эффективного и ответственного использования новых технологий. Успех интеграции технологий в управление талантами будет зависеть от того, насколько хорошо компании смогут управлять рисками, обучать свой персонал и поддерживать высокие этические стандарты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Инь Шо. Влияние цифровой трансформации на HRM: модели, элементы и пути // Экономика устойчивого развития. — 2023. — № 2 (54). — С. 203–208.

Захарова В. Д., Роговская Н. И. Проблемы и перспективы управления предприятием на основе искусственного интеллекта // Инновационная экономика и общество. — 2023. — № 1 (39). — С. 78–87.

Хайдарова М. Ш. Адаптивный искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами // Экономика и социум. — 2024. — № 3-2 (118). — С. 851–864.

Каштанова Е. В., Сувалов О. С. Направления использования искусственного интеллекта в управлении персоналом // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Технологическое лидер-

ство: взгляд за горизонт. Материалы IV Международного научного форума. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Москва: Государственный университет управления, 2021. — С. 240–248.

Ерзылева И. А. Возможности искусственного интеллекта в управлении кадровыми ресурсами // Самоуправление. — 2023. — № 2 (135). — С. 487–491.

AI-Powered Strategies for Talent Management Optimization // Sundarapandiyan Nataraja, Korapu Sattibabu, Borugadda Subbaiah, Paul Dhinakaran, J. Rashmi Kumar, M. Rajalakshmi // Journal of Informatics Education and Research. — ISSN: 1526-4726, Vol 4, Issue 2 (2024) 854/ —URL: https://www.researchgate.net/publication/380270033_AI-Powered_Strategies_for_Talent_Management_Optimization [дата обращения 13.07.2024].

The Future of Big Data and Artificial Intelligence in Talent Management Practices: A Literature Review // Aditya Santoso, Suryono Efendi, Andini Nurwulandari // International Journal of Economics and Management Sciences Volume. 1 No. 3 August 2024, pp 161–174.

An Analysis of Artificial Intelligence Adoption in the Human Resource Management // Anurag Kumar // International Journal of Scientific Research in Engineering and Management

A Study HR Analytics Big Data in Talent Management // Kazi Kutubuddin Sayyad Liyakat // Research and Review: Human Resource and Labour Management, Volume-4, Issue-1 (January-June, 2023), pp 16–28.

AI-Oriented Competency Framework for Talent Management in the Digital Economy Models, Technologies, Applications, and Implementation. 1st Edition // Alex Khang // Editor: Alex Khang // Taylor and Francis Group — CRC Press, 456 Pages. — ISBN 9781032576053

3T Framework for AI Adoption in Human Resource Management: A Strategic Assessment Tool of Talent, Trust, and Technology // Hila Chalutz — Ben Gal, Aizhan Tursunbayeva // Annual conference of the Italian Chapter of AIS (ITAIS) 2022.

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕМ ДЕСТРУКТИВНОМУ СЕТЕВОМУ ИНФОРМАЦИОННОМУ ВЛИЯНИЮ

Долматов Д. А.

Аннотация. В статье раскрыты показатели эффективности управления противодействием деструктивным информационным сетевым воздействиям на общество в зависимости от участия социальных акторов в процессе. Каждый показатель рассматривается как объективный или субъективный признак эффективности процесса, причем, сразу на нескольких уровнях социального управления. Определены отдельные (наиболее существенные) области деятельности социальных акторов, участников массовой коммуникации в информационном пространстве.

Ключевые слова: управление, противодействие, показатели эффективности, деструктивные информационные сетевые воздействия

A SYSTEM OF PERFORMANCE INDICATORS FOR MANAGING COUNTERACTION TO DESTRUCTIVE NETWORK INFORMATION INFLUENCE

Abstract. The article reveals the indicators of the effectiveness of management of countering destructive information network impacts on society, depending on the participation of social actors in the process. Each indicator is considered as an objective or subjective indicator of the effectiveness of the process, and at several levels of social management at once. The individual (most significant) areas of activity of social actors, participants in mass communication in the information space are identified.

Keywords: management, counteraction, performance indicators, destructive information network impacts

Управление противодействием деструктивному информационному сетевому влиянию (ДИСВ) тесным образом связано с нормативно-правовым регулированием, организацией, контролем и применением технических средств (человек — машина) и планированием, координацией и прогнозированием функционирования социально-экономических систем (человек — человек), что, безусловно, отражается в социально-политической, законодательной и экономической эффективности. Подразумевает соотношение затрат на развитие людей и общества в целом, повышение мотивации к труду и поддержанию проводимой политики [1], совершенствование технологий, инфраструктуры и условий к полученным результатам, отражающимся в социальной сфере: видимом процветании государства, ощущаемом повышении уровня жизни отдельного человека и различных групп населения (их благосостояния и благополучия). В основе — оценка общего объема затрат (суммарных инвестиций) на развитие необходимого сектора, ответственного за выработку и распространение решений в логике управления противодействием ДИСВ. С другой стороны — оценка (например, по валовой добавленной стоимости) сфер деятельности в направлениях противодействия ДИСВ с опорой на высокие технологии и высокотехнологичные услуги (включая образование здравоохранение, культуру и управление) с учетом основных уровней (теоретический, обыденный и эмпирический) проявления социальных процессов. Такой подход позволяет оценить результаты, последствия и перспективы управления противодействием ДИСВ, когда: теоретический — отражает научное осмысление преобразований, их последствий, прогнозирование возможных перспектив; обыденный — позволяет получить представление о новых знаниях, умениях, навыках как результате непосредственной практики и осмысления социальных явлений, а эмпирический — аккумулирует накопленный опыт, в том числе, предпринятых усилий и осуществленной деятельности.

Все три среза находят отражение в общественном сознании и реальном поведении людей. Они влияют на показатели эффективности управления противодействием деструктивным информационным сетевым воздействиям на общество, среди которых наиболее значимы следующие:

- *степень осуществления ожиданий, надежд, требований и предположений о будущем*, что отражается в эмоциональных реакциях на информационные события и моральной поддержке решений, результатов осуществленной практики большей частью населения;
- *удовлетворенность потребностей*: естественных, социальных, духовных (осознаваемых и неосознанных), которые способствуют поддержанию на достойном уровне жизнедеятельности, стимулируя прогресс;
- *возможность реализации социальных и экономических интересов*, которые формируют у людей внутренние причины, побуждающие к действиям по достижению четко намеченной цели;
- *расширение условий развития* для того, чтобы общество (и все его члены) могли наслаждаться долгой, здоровой, продолжительной жизнью и творческой деятельностью с предоставлением осознанного выбора каждому.

Индикаторами выступают:

- итоги (положительные или отрицательные);
- последствия (конструктивные или деструктивные);
- перспективы (прогресс или регресс).

Обусловлено такое положение тем, что социальная эффективность управления противодействием ДИСВ, отражается во всех сферах функционирования общества и как результаты (запланированные, ожидаемые или случайно возникшие) конкретных социальных достижений, проявляется в изменениях многообразных направлений жизнедеятельности и социального поведения всех слоев, групп общества и отдельных людей, а также — в появлении новых отношений и структур. Достигаются нужные результаты точным выбором: направленности управления (прямого или опосредованного), выбором времени реализации (долго-, средне- и краткосрочные), осуществление на территории запланированного масштаба (национальный, региональный, местный и т. д.). Тогда выбор показателей для анализа итогов на различных уровнях: от государственного, регионального до индивидуального, позволит проводить диагностику в рассматриваемом контексте информационной безопасности и противодействия ДИСВ [2].

В силу специфики рассматриваемой проблемы, наряду с объективными показателями (количество, проценты, продолжительность и т. д.), важно определить для оценивания и показатели субъективного характера, такие как: верное целеполагание, смысловое наполнение и мотивация деятельности, ценностные ориентации, удовлетворенность условиями и результатом осуществленной деятельности, желание, интерес, увлеченность и т. д. Так как управление противодействием ДИСВ как целостная сложная система включает такие компоненты, как: люди, техника и технологии, а также соподчиненные отношения (руководство — выполнение), задействующие организационный и информационный аспекты с целью осуществления совместной деятельности, её упорядочения, усовершенствования и развития.

Показатели (объективные и субъективные) оценивания социальной эффективности управления противодействием ДИСВ формируются в зависимости от социальной структуры общества и участия социальных акторов в процессе. В основе — данные, позволяющие определить уровень готовности противодействовать ДИСВ в отношении: реализуемых правовых, технических, организационных, экономических и социально-культурных мер необходимой направленности, полученных эффектов и итогах, последствиях и прогнозируемых перспективах [3]. Методы оценки опираются, прежде всего, на контент-анализ информационного пространства и новостного поля, включая:

- отчеты (статистические, результативные) государственных структур и общественных организаций, объединений, фондов по оценке угроз ДИСВ и противодействия им,
- организуемой профилактики в виде разнообразных мероприятий и мер,
- итогов опроса, анкетирования и самоанализа.

К объективным показателям оценивания социальной эффективности правления противодействием ДИСВ относятся:

1. Действенность законодательных решений, направленных на противодействие ДИСВ.

2. Оптимальность функциональной иерархия структур и элементов власти, отвечающих за решение проблемы противодействия ДИСВ.

3. Наличие ресурсов для аналитической деятельности в отношении ДИСВ и синтеза решений по противодействию.

4. Процент предотвращенных ДИСВ посредством государственных механизмов управления и принуждения по отношению к общему количеству.

5. Представление в мета информационной среде образа государственных структур по противодействию ДИСВ и освещение материалов об их работе, а также деятельности «электронного правительства».

6. Эффективность открытых публичных мероприятий, акций, выступлений, проектов, передачи и т. п. (через масс-медиа, в практике медиа-персон, а также в интернет-социуме), направленные на решение проблемы ДИСВ.

7. Функциональность общественных организаций, фондов, некоммерческих объединений, способствующих решению проблемы противодействия ДИСВ.

8. Степень вклада в организацию деятельности по обеспечению ИБ и противодействию ДИСВ высокотехнологичных отраслей (крупные промышленные предприятия, концерны, оборонная промышленность).

9. Вклад в организацию деятельности по обеспечению ИБ и противодействию ДИСВ финансово-экономических организаций.

10. Эффективность внутриорганизационных мероприятий, направленных на противодействие ДИСВ с элементами не просто информирования, а обучения, пропаганды и практики освоения необходимых компетенций.

11. Программы и мероприятия с обучающимися всех уровней по формированию практических навыков поведенческой экологии в контексте противодействия ДИСВ.

В качестве субъективных показателей, характеризующих наиболее значимые условия эффективности противодействия, целесообразно выделить:

1. Моральную поддержку большей частью населения (граждан государства) решений и результатов практики противодействия ДИСВ.

2. Уровень научных исследований проблем информационного противоборства.

3. Степень общественного осознания значимости проблем ИБ. Эффективность формирования социальной убежденности, ценностных ориентиров и смыслов, мировоззрения.

4. Уровень поддержки таких социальных институтов, как: семья, род и родственные связи, религия, друзья, образовательные организации и профессиональные коллективы.

Учитывая обширное поле неоднородности управленческой деятельности и её субъектов, явлений, факторов для решения проблемы, оценка полученной социальной эффективности имеет смысл рассматривать не только в логике классических представлений о ней, но и через определение степени реализации намеченного при сопоставлении количества достигнутых целей и оставшихся проблем. В соответствии с правилом Ричарда Коха (20/80) близка к оптимальной ситуация, когда используется примерно 20% ресурсов для достижения 80% результата. Именно такое соотношение можно считать оптимально-достаточным (квазиоптимальным) с точки зрения прилагаемых социальных усилий.

Очевидно, что эффективность управления противодействием ДИСВ затрагивает одновременно различные уровни и в зависимости от категории социальных акторов — участников коммуникации и обмена информацией, количественные и качественные значения показателей эффективности управления противодействием ДИСВ будут отличаться, так как необходимо учитывать еще ряд параметров, таких как:

- количества реализованных функции управления по противодействию ДИСВ в зависимости от уровня их осуществления, ситуаций, обстоятельств, времени, причин и пр.;
- верного распределения и применения имеющейся компетентности и правового статуса кадрового состава исполнителей;
- успешности использования ресурсных, хозяйственных и финансово-экономических возможностей для достижения запланированного.

Количественный анализ позволяет получить достаточно точные данные для оценки, но требует значительных ресурсов, в первую очередь — времени.

Качественный — способствует определению актуальных и серьезных осложнений в сложившейся ситуации.

Каждый показатель рассматривается как объективный или субъективный признак эффективности управления противодействием ДИСВ, причем, сразу на нескольких уровнях социального управления. Они отражают отдельные (наиболее существенные) области деятельности социальных акторов, участников массовой коммуникации в информационном пространстве.

Индикаторы (дифференциальные показатели) применяются как средства измерения, обладающие ненормируемыми характеристиками. Они позволяют осуществлять наблюдение за изменением величин без оценки их значений в единицах измерения с нормированной точностью. При этом, отражая степень соответствия показателю (по заданным критериям). В зависимости от полученных значений, можно судить о соответствии или отличии состояния исследуемого фактора желаемому.

Достоверность результатов (повышение качества, усовершенствование деятельности и др.), при прочих равных, обеспечивает также принцип обратной связи в ходе обмена информацией, когда информационное воздействие дает результат, но неизбежном отражается в обратном влиянии, меняя местами субъект и объект управления (например, удовлетворенность влияет на отношение к проводимой ИП и, как следствие — поддержание или противостояние).

Анализ эффективности управления противодействием ДИСВ в отношении каждого человека опирается, прежде всего, на самоанализ по показателям, отражающим основные особенности психики людей в ходе взаимодействия с внешним миром (в том числе и с информацией), когда активны три структурные единицы: «Эго» (сознание), «Оно» (бессознательное) и «Альтер-Эго» (цензура, барьер критичности). Потому, на личностном уровне основные показатели отражают эти три сферы и включают:

1. Сознательное противодействие.

- 1.1. Усвоенные знания (о формах и способах чуждого влияния, рисках такого взаимодействия, представление о направлениях собственной уязвимости).

1.2. Сформированные убеждения, мировоззрение, ценностные ориентиры, а также владение навыками их применения на практике (организация собственной информационной безопасности и технические способы предотвращения чужого воздействия).

1.3. Избегание источников воздействия (техническое, организационное, психологическое, социально-культурное).

1.4. Всегда думать о том, что и для чего, зачем и почему будет выполнено то или иное действие.

1.5. Навык «брать паузу», отказываясь от предложений поиска истинного смысла «здесь и сейчас», опираясь на изложенные факты; избегать спонтанных ответов и решений.

1.6. Привычка подвергать анализу, критике и сомнению всегда и всё (ничего не принимать на веру, опираться только на достоверные источники, собственные знания и опыт).

1.7. Не стесняясь демонстрировать недоверие, (показное) непонимание, а также — юмор как защитную реакцию.

1.8. Умение осуществлять прогноз последствий, так как ответственность (моральную, юридическую, материальную и т. д.) за действия и поступки каждый человек должен осознавать и принимать как данность.

2. Бессознательное противодействие.

2.1. Устойчивые навыки психоэмоциональной защиты.

2.2. Самодостаточность, вера в себя, свои силы и свою уникальность.

2.3. Усвоенные духовно-нравственные, этические, социально-культурные традиции, нормы и правила.

3. Бессознательно-сознательная саморегуляция.

3.1. Бессознательная способность аналитических действий по отсеиванию вредной информации.

3.2. Интуитивно-критический анализ новой и незнакомой информации.

3.3. Усвоенные возможности выбора (всегда есть новые, иные решения и другой выход из любой ситуации).

В то же время, необходимо учитывать, что на уровне государства — основного регулятора, определяющего информационную политику (ИП) и, гарантирующего информационную безопасность (ИБ) в сфере национально-государственных интересов, результаты управления противодействием ДИСВ раскрываются (опосредованно) в рамках уже существующих оценок:

- ВВП на душу населения, отражая уровень, характер динамики экономической активности, а также качество жизни людей;
- индекса развития человека (в отношении качества жизни отдельных людей, социальных групп и общностей, в прямой зависимости прилагаемых усилий от полученных результатов по обеспечению информационной безопасности в логике противодействия ДИСВ).

Таким образом, представленный комплекс показателей эффективности противодействия ДИСВ отражает субъективные и объективные стороны функционирования социума. Индикаторами служат качественные и количественные характеристики, отра-

жающие результаты управленческой деятельности, которые помогают объективно оценить степень достижения целей данным процессом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Указ Президента Российской Федерации от 01.05.2022 г. № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности РФ» // Гарант.Ру [сайт]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404461984/>. — Текст: электронный.

Долматов А. В., Долматова Л. А. Правовое регулирование киберсферы России: национальных стратегии и проекты / III Межрегиональной научно-практической конференции «Прикладные цифровые технологии и системы 21 века: экономика, менеджмент, управление персоналом, информационная безопасность, право». — 15 декабря 2023 г. — Владимирский филиал РАНХиГС. — Владимир. 2024. — С. 31–37.

Паиков Н. Н., Дрозд В. Г. Анализ рисков информационной безопасности и оценка эффективности систем защиты информации на предприятии // Современные научные исследования и инновации. — 2020. — № 1. — Текст: электронный. — URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/01/90380>

МОДЕЛИ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ГИПЕРВОЛАТИЛЬНОСТИ

Яковлева А. В., Андреева А. Л., Карасени Д. И.

Аннотация. Двадцатые годы XXI-го века ознаменовались резкой дестабилизацией как социально-экономического положения отдельных стран, так системы международных политико-экономических связей. Для характеристики современной ситуации может быть применён термин «гиперволатильность». Масштабное возрастание уровня неопределённости делает востребованными методы прогнозирования динамики социально-экономических и финансово-экономических показателей. Возможным методам, моделям и подходам посвящена настоящая статья.

Ключевые слова: гиперволатильность, методы прогнозирования, временные ряды, модели динамики социально-экономических показателей

MODELS FOR ANALYZING AND FORECASTING THE DYNAMICS OF FINANCIAL INDICATORS UNDER THE HYPERVOLATILITY CONDITIONS

Abstract. The twenties of the 21st century were marked by a sharp destabilization of both the socio-economic situation of individual countries and the system of international political and economic relations. The term “hypervolatility” can be used to characterize the current situation. The large-scale increase in the level of uncertainty makes methods for forecasting the dynamics of socio-economic and financial and economic indicators in demand. This article is devoted to possible methods, models and approaches.

Keywords: hypervolatility, forecasting methods, time series, models of dynamics of socio-economic indicators

В разные исторические эпохи как отдельным странам, так и мирохозяйственной системе в целом приходилось сталкиваться с кризисами, переломами, потрясениями. В настоящий момент мировая политико-экономическая система вступила в очередной период нестабильности, который отличается от ранее наблюдавшихся фундаментальными особенностями. В первую очередь он определяется сменой движения к «едино-

му» глобальному миру контрглобалистскими тенденциями, сегментацией мира с формированием относительно независимых центров силы. Особую научную и практическую актуальность приобретают исследования процессов конкуренции этих центров, борьба за влияние и политический вес. Для России последствия происходящего вполне могут быть сопоставлены с последствиями событий конца 80-х начала 90-х годов прошлого века. Подобная аналогия осмыслена не только в плане внешних потрясений, но и в плане типичных ошибок в понимании происходящего и прогнозах развития событий такими авторами как П. В. Конюховский, А. Л. Дмитриев в работе «Прошлые авансы и настоящие долги: взгляд тридцать лет спустя», (2018 г.) [1].

Складывающаяся ситуация достаточно ёмка может быть охарактеризована термином «гиперволатильность». Приставка «гипер» в данном термине отражает комплексный, системный, многоуровневый и многосторонний характер нестабильности и неопределённости. Ярким проявлением современной эпохи стал феномен гибридных войн [6].

Условия фундаментальной нестабильности формируют дополнительный запрос к методам и методикам прогнозирования социально-экономических и финансово-экономических показателей. К настоящему моменту сформировалось достаточно обширное научное направление, связанное с моделированием стохастической динамики финансовых ресурсов [4]. Также следует обратить внимание на методы экспертной оценки функциональных зависимостей между финансово-экономическими показателями [5], специальных методов прогнозирования, учитывающих эффекты «длинной памяти» [2].

Раскрывая содержание обобщённого понятия «финансово-экономические показатели» необходимо отметить, что он может быть отнесён как к классическим индикаторам — учётной ставке, реальному и номинальному обменному курсу, инфляционным индексам, так и к параметрам криптовалютных инструментов, ставших непременным атрибутом современной экономики.

Трудно переоценить роль корректного, научно обоснованного прогнозирования в рамках процессов управления экономикой. Этот тезис носит вневременной характер и вполне справедлив для любой социально-экономической системы. Однако в условиях современного положения Российской Федерации его важность и актуальность многократно усиливаются.

Текущая экономическая нестабильность характеризуется очень высокой изменчивостью ключевых экономических показателей: индексов инфляции, уровня безработицы, валютных курсов, динамики экономического роста. Наблюдается существенный рост цен на товары и услуги, ухудшаются условия ведения бизнеса на фоне снижения инвестиционной привлекательности. В долгосрочной перспективе эти факторы могут вести к росту социальной напряжённости.

На текущий момент по данным ЦБ РФ целевой уровень инфляции задан как 4%. При этом официальная инфляция на октябрь 2024 г. заявлена как 8,54% при ключевой ставке 21%. В октябре 2023 г. по официальным данным инфляция равнялась 6,69%, ключевая ставка — 13%, [7].

По данным Росстата в августе 2024 г. безработица в России осталась на уровне 2,4%. Это исторический минимум за период наблюдений, начиная с 1991 г. Общая численность безработных в августе 2024 г. составила 1 млн 841 тыс. человек, что на

24 тыс. ниже показателя июля 2024 г., [8]. Одновременно наблюдается ощутимые изменения по сравнению с 2022 г. Показатель инфляции за 2022 г. составил 12%, при наивысшем уровне 18%, что явилось историческим максимумом. Ключевая ставка находилась на уровне 13%, при максимуме 20%. В 2022 г. количество безработных достигало 2,7 млн чел.

Неустойчивость экономической ситуации характерна не только для России, но и для мира в целом. Особенно яркие подтверждения этот тезис получили в период пандемии COVID-19 в 2020–2021 гг. В подавляющем большинстве стран наблюдался рост цены на товары и услуги массового спроса, происходили масштабные нарушения в цепочках поставок.

В 2022 г. инфляция в США достигала максимальных уровней за последние несколько десятилетий. В ноябре 2022 г. инфляция составила 7,1%, в сентябре было 8,2%. По данным Федерального бюро статистики труда потребительские цены в США в декабре 2022 г. увеличились на 6,5% в сравнении с тем же месяцем 2021 г., [9]. Стоимость энергии в США выросла в декабре на 7,3%, стоимость продуктов питания — на 10,4% в сравнении с декабрем 2021 г. На этом фоне относительно благополучным выглядит 2024 г., в котором инфляция находится на уровне 2,4%. Это, однако, не дезавуирует общих заключений относительно неопределённости и волатильности общей картины событий. Необходимо отметить следующие ключевые моменты, определяющие её.

- (1) Геополитическая нестабильность. На текущий момент времени следует признать, что из-за нарушений связей с некоторыми главными державами мира нарушается внутренняя экономическая ситуация России. Это влияет и на экспорт и импорт страны и мира. Санкции и международная изоляция, вызванные внешнеполитическими конфликтами, также влияют на экономику, снижая доступ к международным рынкам и технологиям.
- (2) Волатильность валютных инструментов. На данный момент у нас произошёл резкий рост цен и инфляции из-за обострения отношений с некоторыми другими государствами. Поэтому, экономическая политика старается урегулировать существующую ситуацию. А это может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на экономическое развитие. Все зависит от прогнозирования экономических данных.
- (3) Низкая диверсификация экономики, вследствие которой идёт неравномерное развитие разных секторов, что, в конечном счёте, делает её уязвимой к внешним шокам.
- (4) Высокая зависимость от сырьевых ресурсов (в первую очередь от нефти и газа) обуславливает чувствительность параметров бюджета страны к колебаниям цен на энергоносители.
- (5) Демографические проблемы. Убывание населения, проблемы с миграцией и недостаток рабочей не могут не сказываться на экономическом росте.

Перечисленные негативные тенденции осложняются процессами деглобализации и сегментации современного мира.

Проблематика деглобализации (контр-глобализации) приобрела особую остроту, начиная с десятых годов XXI века. Под деглобализацией понимается процесс обособ-

ления политических и экономических отношений в рамках отдельных регионов мира. Его объективные основы определяются неэффективностью глобального миропорядка. В первую очередь с точки зрения его возможностей адекватно реагировать на современные цивилизационные вызовы. При текущем уровне социального, экономического и политического развития отдельные страновые объединения более успешно отстаивают интересы своих участников, чем некоторая абстрактная и аморфная общемировая структура. При анализе деглобализационных трендов следует обратить внимание на следующие ключевые моменты.

- (1) Стремление к снижению зависимости от глобальных цепочек поставок. Компании начинают пересматривать свои цепочки поставок, стремясь сократить риски, связанные с глобальными кризисами, такими как пандемия COVID-19 или геополитические конфликты. Это приводит к увеличению локализации производства и повышению интереса к региональным поставкам.
- (2) Рост протекционизма. Многие страны вводят меры по защите своих национальных хозяйств, включая тарифные ограничения, квоты и другие формы протекционизма. Это может приводить к напряженности в международной торговле и ухудшению отношений между странами.
- (3) Увеличение инвестиционного контроля. В ответ на угрозы безопасности и экономические риски государства усиливают контроль за иностранными инвестициями, особенно в стратегически важных секторах.
- (4) Сегментация мира. В настоящий момент можно говорить как об экономической, так о и политической сегментации. Мир активно распадается на экономические блоки, концентрирующиеся вокруг центров силы, таких как США, Китай, ЕС. Растёт недоверие между странами, усиливается конкурентная борьба за источники ресурсов. Политическая сегментация выражается в росте числа конфликтов, возникновении новых зон нестабильности и противоречий.

В настоящий момент в политике практически всех стран очевиден курс на приоритетное развитие собственной экономики при крайне низком весе целей и задач международной экономической интеграции. Сейчас собственная экономическая самостоятельность ценится несравнимо выше благ и выгод от коллективного сотрудничества.

Важнейшим результатом политической эволюции мира с начала XXI века стала утрата США статуса вето-игрока на мировой арене и ощутимом росте возможностей других стран по проведению самостоятельной политики. Объективной причиной такого положения вещей стали глобальные сдвиги в международном разделении труда, фундаментальные закономерности на рынках трудовых ресурсов, что, в частности, выразилось в кардинальном усилении Китая, повышении роли других азиатских стран.

Последствия перечисленных выше обстоятельств выразились как в общей нестабильности социально-экономических и финансовых показателей, так и в серии их шоковых изменений. Необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- (1) Экономический спад. Введение экономических санкций серьёзно осложнило возможности доступа к международным рынкам. Это повлияло и на конъюнктуру внутренних рынков и, как следствие, привело к ухудшению характеристик ВВП.

- (2) Осложнение финансовой ситуации. Произошло ухудшение важнейших финансово-экономических индикаторов, таких как инфляция и ключевая ставка, что, несомненно, отразилось на уровне жизни населения и экономической ситуации, в целом.
- (3) Структурные изменения. Независимый политический курс, проводимый Россией, политика дедолларизации экономики, в частности, выразились в росте торгово-экономических и политических связей с Китаем, Индией, Ираном, что привело к внешнеэкономическим структурным изменениям.
- (4) Нестабильность курса национальной валюты. Обратной стороной борьбы за силу и суверенность национальной валюты является острое противодействие со стороны «естественного» конкурента — мировой долларовой системы, что не может не отразиться на курсе рубля.

Адекватным ответом на проблемы и вызовы эпохи гиперволатильности может стать радикальное качественное совершенствование прогностических инструментов. Новые результаты, предполагающие существенное повышение точности и достоверности, могут быть получены за счёт системного применения различных подходов.

На начальных этапах анализа вполне конструктивными и плодотворными могут оказаться методы экспертных оценок. Они предполагают интеграцию мнений авторитетных (компетентных) профессиональных специалистов. При этом желательно обеспечить представительный спектр точек зрения.

В последующем в «методологический пул» целесообразно инкорпорировать методы экстраполяции. Они предполагают распространение (имплементацию) на будущее закономерностей и тенденций, наблюдавшихся в прошлом. В то же время не следует упускать из внимания того обстоятельства, что работоспособность экстраполярных подходов определяется степенью стабильности и инерционности моделируемой системы, что явно противоречит условиям периода гиперволатильности. Как следствие, экстраполярные методы применимы исключительно к глобальным (вневременным) закономерностям, которые продолжают действовать и в новом историческом периоде.

Наконец, существенное направление связано с совершенствованием, развитием и имплементацией эконометрических моделей. В частности, перспективным и привлекательным выглядит интегративный алгоритмический подход, предполагающий комплексное использование методов корреляционного и регрессионного анализа, с одной стороны, и временных рядов (ARIMA, SARIMA и т. п.), с другой.

На рисунке 1 представлена принципиальная блок-схема данного подхода.

В качестве конкретного примера приложения интегративного алгоритмического подхода может стать задача управления учётной ставкой на основе регулярной статистики по:

- номинальному курсу национальной валюты;
- реальному курсу национальной валюты;
- показателям занятости;
- показателям уровня благосостояния населения (индекс Джини и т. п.);
- фондовым индексам;
- показателям инфляции.

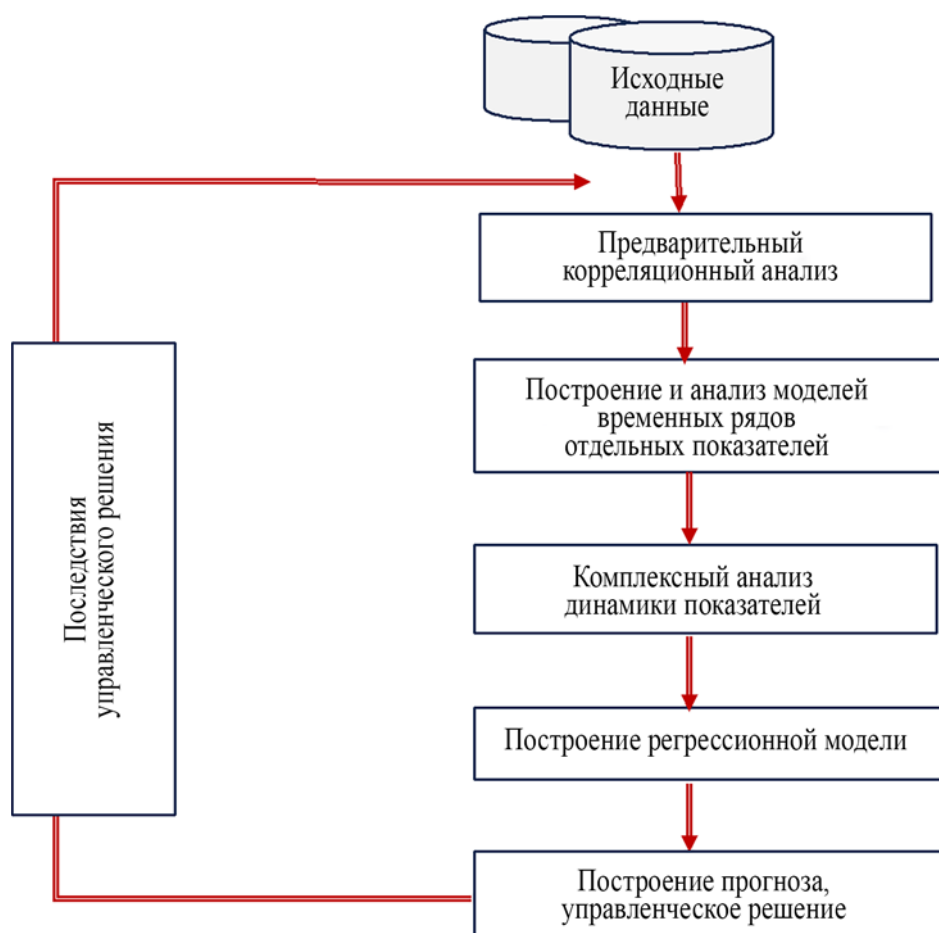


Рисунок 1. Принципиальная блок-схема итеративного алгоритмического анализа финансового показателя

Важные преимущества алгоритмических подходов связаны с высоким уровнем их интегрируемости в современные информационные системы, что открывает широкие возможности для всестороннего углублённого анализа их результатов с использованием систем искусственного интеллекта.

В заключении необходимо обратить внимание на чрезвычайно важную и актуальную сопутствующую проблему. А именно, на проблему связи новых методов прогнозирования и подготовки кадров, способных применять данные метода. Подобные программы требуют использования в образовательном процессе инновационных учебно-методических приёмов. Это, например, различного рода тренинги соревновательного типа, в ходе которых обучающиеся тестируют новые методы в поисках выбора того из них, который наиболее релевантен исследуемому процессу (динамике наблюдаемого финансового показателя).

Успешность решения данной задачи существенно влияет на успешность реализации фундаментальных целей государственной политики комплексного развития гражданского сознания, образовательного и общекультурного уровня и, в конечном счёте, качества жизни населения страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

- Конюховский П. В., Дмитриев А. Л. Прошлые авансы и настоящие долги: взгляд тридцать лет спустя (к 30-летию публикации статьи Н.П. Шмелева) // Финансы и бизнес. — 2018. — № 4. — С. 91–107.
- Конюховский П. В., Подкорытова О. А. «Длинная память» в обменных курсах // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2007. — № 3. — С. 102–109.
- Конюховский П. В., Зима О. И. Роль валютных инструментов в трансформации современной экономики // Финансы и бизнес. — 2022. — Т. 18. — № 3. — С. 3–23.
- Конюховский П. В. Моделирование стохастической динамики финансовых ресурсов: монография. — Санкт-Петербург: СПбГУ, 2002. — 288 с.
- Конюховский П. В., Хованов Н. В., Чудовская Л. А. Оценка по экспертной информации функциональной зависимости финансово-экономических показателей // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2009. — № 2. — С. 121–133.
- Яковлева А. В., Конюховский П. В., Би Яньвэнь. Гибридные войны: роль в современном мире, тенденции развития // Экономика и предпринимательство. — 2024. — № 11 (172). — С. 450–465.
- Банк России: официальный сайт. — URL: <https://cbr.ru/> (дата обращения: 16.11.2024).
- Федеральная служба государственной статистики. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397?print=1> (дата обращения: 16.11.2024).
9. Статистика США. — URL: <https://www.statista.com/topics/760/united-states/#topicOverview> (дата обращения: 16.11.2024).

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ЛИНИИ 3D-ПЕЧАТИ ПЕРОРАЛЬНЫХ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ

Холодилина А. Р., Тимченко В. В.

Аннотация. Персонализированная, или прецизионная, медицина — это ключевое направление развития медицины и фармацевтики в современном мире. Благодаря такой медицине появилась возможность точно и точно лечить органы и болезни, связанные с генетическими отклонениями, например, болезнь Паркинсона, эпилепсию и др. Использование технологий 3D-печати для производства лекарственных средств с повышенной всасываемостью и дозировкой действующего вещества — это основа прецизионной медицины. Автоматизированные линии 3D-печати пероральных лекарственных средств позволяют обеспечивать точность дозировки активных веществ в препарате и ставят на поток лекарственное средство, которое необходимо пациенту на постоянной основе. В настоящей статье рассмотрены методы повышения эффективности производственной линии и снижения затрат на ее перенастройку на основе подхода Бережливого производства.

Ключевые слова: бережливое производство, фармацевтическая промышленность, 3D-печать, лекарственные средства.

APPLICATION OF LEAN MANUFACTURING METHODS FOR AN AUTOMATED 3D PRINTING PRODUCTION LINE FOR ORAL MEDICINES

Abstract. Personalized or precision medicine is a key area of development in medicine and pharmaceuticals in the world today. Due to such medicine, it has become possible to precisely and accurately treat organs and diseases associated with genetic abnormalities, such as Parkinson's disease, epilepsy, etc. The use of 3D printing

technologies for the production of drugs with increased absorption and dosage of the active substance is the basis of precision medicine. Automated 3D printing production lines for oral medicines make it possible to ensure the accuracy of the dosage of active substances in the drug and put on stream the drug that the patient needs on an ongoing basis. However, in order to increase the efficiency of such a line and reduce the cost of both reconfiguring the line for another patient's medicines and directly for the 3D printing of medicines, approaches are needed that can optimize production processes. In this context, Lean Production methods are becoming an important tool for standardizing, unifying and reducing waste in the printing of oral medicines on an automated production line.

Keywords: lean manufacturing, pharmaceutical industry, 3D printing, medicines.

В современном мире в сфере медицины и фармацевтики наблюдается тенденция к персонализированной медицине и повышению всасываемости препаратов в организм человека. Персонализированная, или прецизионная, медицина — это совокупность методов лечения и профилактики заболеваний, а также предиктивных и превентивных методов, с использованием данных, полученных на основе генетической диагностики пациента, приоритетно на основе молекулярно-генетического исследования или ДНК-теста по определению в работе Witold Jamróz [1]. В связи с этим ведутся исследования в области снижения потерь в производственных процессах на автоматизированной линии 3D-печати пероральных лекарственных средств.

Известной практикой в фармацевтической промышленности для снижения потерь в производственных процессах является применение методов бережливого производства утверждает Ю.М. Гончарова в своей статье [2]. В связи с этим, необходимо определить, какие из методов наиболее эффективны в отношении непосредственно автоматизированной линии 3D-печати пероральных лекарственных средств.

Целью данной статьи является анализ возможностей применения методов бережливого производства для оптимизации работы автоматизированной линии 3D-печати пероральных лекарственных средств, а также выявление преимуществ их внедрения для повышения эффективности, снижения затрат и улучшения качества продукции.

Задачи данной статьи включают:

- рассмотрение особенностей и проблем автоматизированных линий 3D-печати в фармацевтической отрасли;
- анализ типов потерь, возникающих в процессе 3D-печати, и предложение мер для их устранения с использованием Lean-методов и оценка преимуществ, предложенных для внедрения;
- особенности и проблемы автоматизированных линий 3D-печати пероральных лекарственных средств в фармацевтической отрасли.

В книге, написанной профессором подразделения «Фармацевтика» в Лондонском Университете Abdul W. Basit, говорится о следующих особенностях автоматизированных производственных линий лекарственных средств, связанных с 3D-печатью [3]:

Персонализация продукции.

3D-печать позволяет создавать индивидуализированные лекарственные формы с заданной дозировкой, скоростью высвобождения и комбинацией активных веществ.

Высокая точность и гибкость производства.

Технология обеспечивает высокую точность дозирования активных веществ и возможность печати сложных структур (например, таблеток с многослойной архитектурой).

Следовательно, процесс становится универсальным и подходящим для широкого спектра препаратов.

Снижение отходов.

Процесс 3D-печати минимизирует излишки сырья, так как материал используется строго по расчету. Данный факт особенно важен в фармацевтике, где стоимость активных веществ может быть высокой.

Существует ряд проблем автоматизированных линий 3D-печати пероральных лекарств, которые далее будут решаться с помощью применения инструментов бережливого производства. Эти проблемы связаны в большей степени с процессом 3D-печати и подробно описаны в книге Joan Horvath и Rich Cameron [4]:

Сложность настройки оборудования.

3D-принтеры требуют точной калибровки и периодического технического обслуживания. Ошибки в настройке могут привести к дефектам продукции, несоответствию дозировки или проблемам с текстурой лекарственных форм (например, наличие пустых пространств в структуре таблетки).

Высокие требования к качеству сырья.

Материалы, используемые в 3D-печати, должны соответствовать строгим фармацевтическим стандартам. Несоответствие характеристик, таких как вязкость или текучесть, может повлиять на качество конечного продукта.

Простои и непредвиденные сбои.

Оборудование для 3D-печати подвержено простоям из-за технических неисправностей, необходимости очистки или замены компонентов, что увеличивает время цикла производства.

Далее описываются проблемы, связанные непосредственно с автоматизированной производственной линией.

Контроль качества продукции.

Учитывая сложность лекарственных форм, каждая единица продукции должна проходить тщательный контроль качества, который обеспечивается интеграцией дополнительных систем анализа, что может замедлять процесс и увеличивать затраты.

Ограничения скорости производства.

По сравнению с традиционными методами таблетирования, 3D-печать на данный момент является «более медленной технологией», особенно при создании индивидуализированных лекарственных форм в больших объемах.

Особенности 3D-печати пероральных лекарственных средств с использованием автоматизированной производственной линии делают эту технологию перспективной для фармацевтики, но требуют решения ряда проблем. Использование методов бережливого производства может помочь преодолеть большинство перечисленных трудностей, сделав автоматизированные линии 3D-печати пероральных лекарственных средств более эффективными и экономически целесообразными.

Анализ процесса печати лекарственного средства на автоматизированной линии.

Персонализированная медицина подразумевает содержание активных веществ в лекарственном препарате в таком количественном соотношении, которое рассчитано на основе ДНК-теста и индивидуальных особенностей пациента, поэтому отправной

точкой для начала печати лекарственного средства является получение оператором автоматизированной линии рецепта. Таким образом, М. Attaran выделил следующие этапы печати лекарственного средства на автоматизированной линии [5]:

- получение медицинского рецепта с указанием активных веществ препарата;
- проверка наличия необходимых химических соединений в нужной форме (жидкость, порошок, гранулы, нить);
- при отсутствии необходимых веществ происходит заправка ёмкостей, из которых подается необходимое при печати вещество (необязательный этап);
- проверка экструдера (установка экструдера с необходимым количеством сопел и калибровка);
- печать лекарственного средства (в зависимости от способа печати определяются параметры подложки, использование трафаретов и иные дополнительные приспособления, используемые при печати, а также параметры печати: давление, температура и скорости печати);
- перемещение лекарственного средства в зону «проверки/сканирования» на линии; перемещение лекарственного средства в зону упаковки и нанесения маркировки (номер рецепта, имя пациента).

Этапы 1–4 являются подготовительными, этап 5 — это основной этап, то есть печать лекарственного средства и этапы 6–7 — завершающие.

В итоге, получен поэтапный процесс печати лекарственного средства на автоматизированной линии 3D-печати.

Подбор и обоснование используемых методов бережливого производства для каждого этапа процесса печати лекарственного средства на автоматизированной линии

Mazzocato P., Savage C., Brommels M., Aronsson H. и Thor J. в результате анализа действующих фармацевтических компаний пишут, что наиболее эффективными инструментами бережливого производства являются канбан, JIT (Just-in-time), 5S и философия Кайдзен [6]. Тогда, подбираются инструменты для каждого описанного ранее этапа процесса печати лекарственного средства на автоматизированной линии:

Получение медицинского рецепта с указанием активных веществ лекарственного препарата.

На этом этапе следует учитывать, что рецепты для каждого пациента выписываются врачом в кабинете, значит необходимо организовать систематизацию хранения информации и равномерное распределение нагрузки на автоматизированной линии. На данном этапе следует использовать JIT, чтобы обработка заказов происходила строго в рамках доступных ресурсов. Для создания «расписания» печати лекарственных средств надлежит использовать информационные карточки «канбан» (которые будут отсортированы по следующему принципу: 1 или 2 активных вещества, 3 активных вещества, 4 и более активных веществ в лекарственном средстве) совместно с выравнивающим инструментом — ящиком «хэйдзунка».

Благодаря «хэйдзунка» будет происходить равномерное распределение печати лекарств, учитывая смену сопел печатающей головки и время печати. Лекарственное средство, содержащее 4 и более активных веществ, требует при печати вмешательства оператора для дозагрузки материала.

Такой ящик с карточками в электронном виде — электронные доски, которые будут доступно визуализировать информацию в режиме реального времени.

Проверка наличия необходимых химических соединений в нужной форме (при отсутствии необходимых веществ происходит заправка ёмкостей, из которых подается необходимое при печати вещество).

Наиболее наглядным и быстро контролируемым методом бережливого производства для определения состояния наличия материалов для печати является «андон». Рекомендуется установить на панели оператора световые индикаторы, которые будут загораться при получении соответствующей информации с датчиков контроля уровня материалов в рабочих ёмкостях.

Также нужно учитывать факт того, что в ёмкость может быть загружено не то вещество, поэтому, в добавление, необходимо проверять соответствие заправленного вещества перед началом печати, значит нужно использовать принцип Poka-Yoke (защита от ошибок), то есть обеспечить автоматическую проверку наличия и корректности формы химических соединений.

Заправка ёмкостей должна происходить только по необходимости, то есть необходимо использовать, например, канбан для управления запасами.

Проверка экструдера (установка экструдера с необходимым количеством сопел и калибровка).

Проверка экструдера необходима по двум причинам: проверка состояния загрязнённости сопел и наличие необходимого количества сопел. Для очистки сопел экструдера используется бак с щетками и чистящей жидкостью, который встроен на уровень ниже линии и находится в выдвижном ящике, а сменные сопла также находятся в ящике аналогичном ящику очистки. Такое расположение позволяет оператору не делать дополнительных перемещений, что сокращает время операций очистки и замены сопел. Таким образом, минимизированы потери на перемещение персонала по цеху. На данном этапе для реализации заявленного требуется использовать два инструмента бережливого производства: 5S (обеспечит грамотную расстановку инструментов и приспособлений) и SMED (быстрая переналадка) для случаев, когда в начале печатается лекарственное средство, состоящее из двух активных веществ, а далее — лекарственное средство, состоящее из четырех активных веществ.

Необходимо использовать инструмент Lean Production, который называется 5S, который позволит распределить «правильно» используемые инструменты и сопла в ящиках на линии, чтобы оператор мог быстро производить замену и установку сопел и приспособлений, а также содержать инструменты в порядке.

Печать лекарственного средства (в зависимости от способа печати определяются параметры подложки, использование трафаретов и иные дополнительные приспособления, используемые при печати, а также параметры печати: давление, температура и скорости печати).

Трафареты и иные приспособления следует также расположить на отдельном столе на расстоянии не более 1 м от автоматизированной линии, чтобы аналогично пункту 3 — сократить перемещения персонала.

Печать только в нужном объеме в зависимости от рецептов — данный пункт является иллюстрацией одной из характеристик прецизионной медицины, поэтому принцип ЛТ «автоматически» выполняется на данном этапе.

Процесс печати должен контролироваться, чтобы избежать несоответствий и брака в конечном продукте, поэтому необходимо иметь системы мониторинга на этапе печати, например, андон, а получаемые данные следует анализировать с помощью интегрированных систем статистического контроля качества (SPC).

Перемещение лекарственного средства в зону проверки/сканирования на линии.

Перемещение лекарственного средства в зону упаковки и нанесения маркировки (номер рецепта, имя пациента).

Пункты 5 и 6 зависят от технических параметров автоматизированной линии: сколько по времени занимает перемещение напечатанного медикамента от зоны печати до зоны проверки, с какой скоростью допустимо совершать это перемещение, чтобы избежать случайного перемешивания в структуре лекарственного средства. Аналогично и для зоны упаковки и нанесения маркировки.

Также необходимо отметить, что некоторым структурам перед перемещением необходимо находится в покое определенный промежуток времени, например, в случае формирования лекарственного средства с помощью порошка и жидкости только напечатанной таблетке необходимо время для «просыхания» слоёв.

На этапах сканирования и нанесения маркировки можно использовать Poka-Yoke и Андон, чтобы соответственно не было ошибок при нанесении маркировки и информировать о необходимости повторной проверки и исправления при сканировании.

Таблица 1

Методы бережливого производства для этапов печати

№	Этап	Инструмент Lean Production
1	Получение рецепта	Кабан, Хэйдзунка, ЛТ
2	Проверка наличия материалов	Poka-Yoke, Андон, Кабан
3	Проверка устройства и калибровка	5S, SMED
4	Печать лекарственного средства	5S, ЛТ, SPC
5	Проверка напечатанной продукции	Андон, Poka-Yoke
6	Упаковка и маркировка	Poka-Yoke, ЛТ
На каждом этапе рекомендуется использовать постоянное улучшение, то есть кайдзен, чтобы оценивать эффективность и оптимальность процессов.		

Анализируя полученную таблицу, Mazzocato P., Savage C., Brommels M., Aronsson H. и Thor J. Верно определили ключевые инструменты бережливого производства [6] для фармацевтического сектора, потому что аналогичные инструменты являются подходящими для автоматизированной линии 3D-печати пероральных лекарственных средств.

Внедрение методов бережливого производства для автоматизированной линии 3D-печати пероральных лекарственных средств представляет собой перспективное направление для повышения эффективности, качества и экономичности фармацевтического производства. Благодаря таким методам, как визуализация процессов (Kanban), устра-

нение потерь (5S), защита от ошибок (Poka-Yoke), JIT (точно вовремя), андон (мониторинг и устранение дефектов) и непрерывное улучшение (Кайдзен), можно существенно оптимизировать работу на каждом этапе.

Автоматизированные линии 3D-печати пероральных лекарственных средств открывают возможности для минимизации отходов и создания сложных структур препаратов, недоступных при использовании традиционных технологий изготовления лекарственных средств, но такие линии сталкиваются с рядом вызовов, включая высокие капитальные затраты, сложность настройки оборудования, регуляторные барьеры и необходимость строгого контроля качества.

Применение принципов бережливого производства позволяет эффективно решать эти проблемы, снижая простои, повышая точность дозировки и улучшая управление качеством. Интеграция автоматизированных линий 3D-печати пероральных лекарственных средств с бережливыми подходами не только повышает конкурентоспособность производства, но и обеспечивает устойчивое развитие фармацевтической отрасли в условиях растущего спроса на персонализированные препараты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Witold Jamróz, Joanna Szafraniec, Mateusz Kurek, Renata Jachowicz, 3D Printing in Pharmaceutical and Medical Applications — Recent Achievements and Challenges. *Pharm Res.*, 2018, pp. 35–58.

Гончарова Ю. М. Внедрение принципов бережливого производства в здравоохранение и фармацевтическую отрасль / Бюллетень науки и практики, 2022. — Т. 8, № 2. — С. 167–175.

Abdul W. Basit, Simon Gaisford, 3D Printing of Pharmaceuticals // Springer, 2018, pp. 240, ISBN: 978-3-0300-8091-4.

Joan Horvath, Rich Cameron Mastering 3D Printing: A Guide to Modeling, Printing, and Prototyping // Apress, 2020, pp. 347, ISBN: 978-1-4842-5842-2.

Attaran M. The rise of 3-D printing: The advantages of additive manufacturing over traditional manufacturing. *Business Horizons*, 2017, V. 60, pp. 677–688.

Mazzocato P., Savage C., Brommels M., Aronsson H., Thor J. Lean thinking in healthcare: a realist review of the literature // *BMJ Quality & Safety*. — 2010. — V. 19. — № 5. — P. 376–382.

РАЗДЕЛ III. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: ОТ ИДЕЙ К РЕЗУЛЬТАТАМ

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ РЕГИОНОВ: МОДЕЛЬ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ

Кольцова А. А., Старобинская Н. М., Яковлева Т. В.

Аннотация. Бюджетное финансирование образования играет ключевую роль в формировании социально-экономического развития молодежи в регионах. Оно влияет на доступность образовательных услуг, качество подготовки специалистов и, как следствие, на уровень занятости и социальную активность молодежи. В данной статье рассматриваются основные показатели, которые иллюстрируют это влияние, а также проводятся расчеты по ключевым демографическим и образовательным показателям.

Ключевые слова: региональные бюджетные расходы, показатели социально-экономического развития, молодежь

AN INTEGRATED APPROACH TO ASSESSING REGIONS: A POSITIONING MODEL BASED ON FINANCING EDUCATION AND SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF YOUTH

Abstract. Budget financing of education plays a key role in the formation of socio-economic development of young people in the regions. It affects the availability of educational services, the quality of training of specialists and, as a result, the level of employment and social activity of young people. This article examines the key indicators that illustrate this impact, as well as calculations for key demographic and educational indicators.

Keywords: regional budget expenditures, indicators of socio-economic development, youth.

В современных условиях социально-экономического развития России важность комплексного подхода к оценке регионов становится все более очевидной. Одним из ключевых аспектов такой оценки является модель позиционирования, которая позволяет анализировать взаимосвязь между финансированием образования и социально-экономическим развитием молодежи. Образование выступает не только как основа для формирования квалифицированных кадров, но и как фактор, способствующий устойчивому развитию общества. В то же время, социально-экономическое положение молодежи напрямую зависит от качества образовательных услуг и доступности ресурсов. Эффективное финансирование образовательной сферы может привести к повышению уровня занятости среди молодежи, снижению коэффициента безработицы и улучшению общего качества жизни. Модель позиционирования позволяет выявить сильные и слабые стороны регионов, что важно для разработки целевых программ поддержки. Кроме того, такая модель способствует более рациональному распределению бюджетных

средств и оптимизации образовательной политики на уровне регионов. Введение комплексного подхода к оценке позволит не только улучшить понимание текущих проблем, но и создать условия для их эффективного решения. Таким образом, исследование взаимосвязи между финансированием образования и социально-экономическим развитием молодежи имеет большое значение для формирования стратегий развития регионов в России.

Мы предлагаем провести оценку регионов, с одной стороны, по группе показателей бюджетного финансирования региональных образовательных систем. С другой стороны, по качественным параметрам социально-экономического развития молодежи. В качестве ключевых финансовых показателей анализировались: доля расходов на образование в совокупных расходах консолидированного бюджета региона, %; расходы на образование консолидированного бюджета региона в расчете на душу населения, тыс. руб. и доля среднемесячной заработной платы в образовании от средней заработной платы по региону, %. Информационная база по данному блоку: данные статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023 г.» [3, с. 988–995]. Оценка параметров социально-экономического положения молодежи осуществлена по следующей подборке показателей.

1. Коэффициент рождаемости среди подростков (в возрасте от 10 до 14 лет и в возрасте от 15 до 19 лет) на 1000 женщин в соответствующей возрастной группе. Данный показатель является важным индикатором демографической ситуации в регионе. Высокий уровень рождаемости в этих возрастных группах может указывать на недостаточное внимание к вопросам образования и репродуктивного здоровья, а также на низкий уровень социальной ответственности среди молодежи. Снижение уровня фертильности среди подростков и устранение факторов, способствующих этому, представляют собой важные аспекты улучшения сексуального и репродуктивного здоровья молодежи, а также повышения их социально-экономического благосостояния. Исследования показывают, что женщины, ставшие матерями в очень молодом возрасте, сталкиваются с повышенными рисками осложнений во время беременности и родов, часто испытывают психологические трудности, имеют проблемы с дальнейшей социализацией [3, с. 70]. Кроме того, уровень рождаемости среди подростков может служить индикатором доступности и качества медицинских услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья. Молодые люди, особенно незамужние подростки, часто сталкиваются с барьерами в доступе к необходимой информации и медицинской помощи, что подчеркивает необходимость разработки эффективных программ и стратегий, направленных на улучшение репродуктивного здоровья молодежи.

2. Доля молодежи, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий, в % от общей численности населения в возрасте 15–24 лет. Показатель отражает уровень цифровой грамотности и готовность молодых людей к трудовой деятельности в условиях современной экономики. Этот показатель важен для оценки конкурентоспособности молодежи на рынке труда [5, с. 20]. Региональные бюджеты, выделяющие средства на обучение, в том числе и на формирование ИКТ, могут значительно увеличить количество молодых людей, способных успешно адаптироваться к требованиям современного рынка труда.

3. Доля обучающихся общеобразовательных организаций в возрасте 10 и более лет, не достигших базового уровня подготовки в соответствии с ФГОС. Показатель служит прямым индикатором качества образовательного процесса. Высокий процент таких учащихся может свидетельствовать о проблемах в системе образования и недостаточной подготовленности молодежи к дальнейшему обучению или трудовой деятельности. Эффективное финансирование образовательных учреждений позволяет улучшить качество обучения через повышение квалификации учителей, обновление учебных материалов и внедрение современных методов преподавания. Это, в свою очередь, способствует снижению доли учащихся, не достигших базового уровня подготовки.

4. Доля молодежи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков. Этот показатель отражает уровень «неактивной» молодежи в регионе и является критически важным для понимания проблем занятости и социальной интеграции. Высокая доля такой молодежи указывает на недостаток возможностей для получения образования и трудоустройства. Региональное финансирование образовательных программ и инициатив по профессиональной подготовке напрямую влияет на количество молодых людей, вовлеченных в обучение и трудовую деятельность. Увеличение бюджетных средств на программы по профессиональной подготовке и переподготовке может существенно снизить долю «неактивной» молодежи, предоставляя им необходимые навыки для успешного трудоустройства. Как свидетельствуют результаты исследования влияния уровня образования российской молодежи на показатели ее трудоустройства, осуществленного авторским коллективом — М. Л. Агранович, О. В. Зайцева, М. А. Ливенец, И. В. Селиверстова — более высокий уровень образования коррелирует с более низким уровнем безработицы, что подтверждает значимость более высокого уровня образования для успешности молодежи на трудовом рынке [1, с. 14].

Каждый из указанных показателей имеет значительное значение для оценки социально-экономического развития молодежи. Они подчеркивают важность финансирования образования как ключевого фактора для улучшения положения молодежи. Информационная база по данному блоку: данные статистического электронного ресурса «Национальный набор показателей ЦУР» [2].

Так как статистические параметры в подборках имеют различные единицы измерения проведем расчет интегрального показателя по каждой группе (комплексный финансовый и комплексный качественный показатель) на основе максиминного метода. Данный способ трансформации индикаторов заключается в приведении всех частных показателей к единой шкале, чтобы устранить различия в их разбросе. Он предполагает определение максимальных и минимальных значений для каждого показателя, после чего анализируется, насколько реальные показатели отличаются от минимальных значений. Суть метода заключается в следующем: из всех имеющихся значений выбираются наибольшее и наименьшее, и затем вычисляется степень отклонения фактических показателей от этих минимальных значений. Это позволяет стандартизировать данные и сделать их более сопоставимыми. Расчет проводится по следующей формуле:

Комплексный показатель = $(\Sigma (\text{значение по данному региону} - \text{минимальное значение}) / (\text{максимальное значение} - \text{минимальное значение}))$. Стоит отметить, что,

так как показатели имели разную направленность, применялась корректировка трех элементов в расчете комплексного качественного показателя ($1 - (\text{значение по данному региону} - \text{минимальное значение}) / (\text{максимальное значение} - \text{минимальное значение})$) — по параметрам рождаемости среди молодежи, «неактивной» молодежи и по низкому уровню освоения образовательных программ.

Апробацию проведем по данным уровне субъектов СЗФО. Северо-Западный федеральный округ интересен для анализа образовательной политики благодаря экономическому разнообразию и культурному наследию, что влияет на подходы к образованию. Также в округе наблюдаются значительные различия между городскими и сельскими районами, что подчеркивает актуальность вопросов неравенства в образовании. Нами были исследованы качественные и финансовые показатели за 2020 и 2022 годы.

После расчета интегрального показателя регионы ранжируются по убыванию полученных величин. Представим на графике полученные расчетные данные, при этом, по горизонтальной оси расположим комплексные оценки качества, а по вертикальной — значения комплексного финансового показателя (см. рисунки 1 и 2). Получаем распределение регионов по четырем группам: первая характеризуется низкими значениями по финансированию и качеству; вторая — значения по качественным параметрам выше среднего при низких финансовых параметрах; третья — финансовые параметры выше среднего при низких качественных показателях. Четвертая группа включает регионы с высокими значениями комплексных показателей финансирования и качества.

Стоит отметить, что за рассматриваемый период, фактически все регионы усилили свои позиции по качественным параметрам: снизилась доля обучающихся, не освоивших образовательные программы в соответствии с ФГОС; существенно сократилась группа «неактивной» молодежи. Но, в отдельных субъектах позитивная динамика проявляется больше, что отразилось на позиционировании регионов. Мы наблюдаем ухуд-

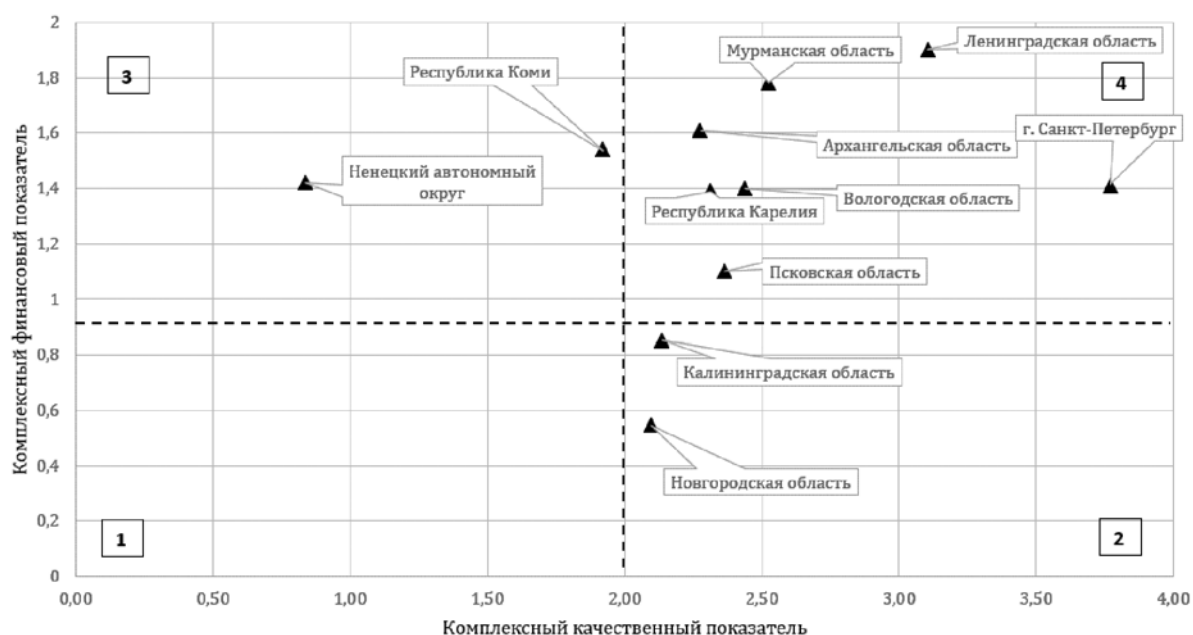


Рисунок 1. Распределение регионов СЗФО по показателям 2020 г.

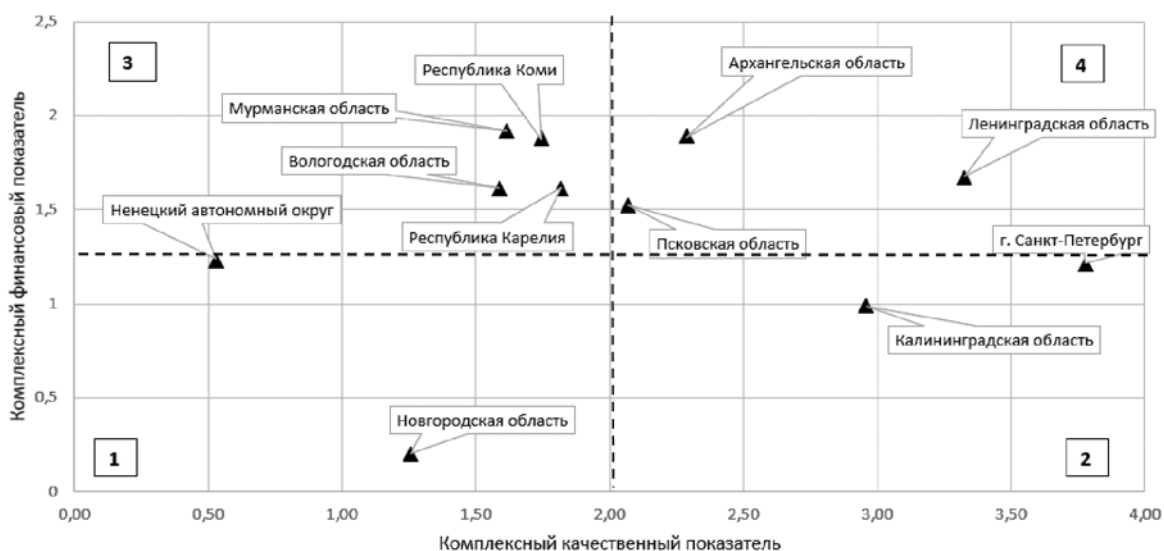


Рисунок 2. Распределение регионов СЗФО по показателям 2022 г.

шение позиции Новгородской области — смещение из 2 группы в 1 (сократились значения по следующим показателям: доля расходов на образование в общей расходной части консолидированного бюджета региона, отношение заработной платы в системе образования к средней по региону, доля молодежи с навыками ИКТ и рост показателя по подростковой беременности). Республика Карелия, Вологодская и Мурманская области сместились из 4 группы в 3: здесь сократились показатели по ИКТ (на 2–5%) и в Мурманской области выросло значение подростковой беременности (в возрастной группе 15–19 лет — на 3%). Изменения по всем этим параметрам могут зависеть от множества факторов, включая экономическую ситуацию, политические меры, социальные инициативы и культурные особенности регионов. Также необходимо брать во внимание временной лаг между усилением финансирования образования и получением позитивных изменений. Для расширенного, детального анализа требуется большая временная выборка значений исследуемых данных.

В заключении стоит отметить, что в целом, предложенная нами методика имеет практическое значение. Позиционирование регионов по финансированию образования и социально-экономическому развитию молодежи представляет собой важный инструмент для оценки эффективности государственной политики и выявления проблем, требующих решения. Этот метод позволяет анализировать взаимосвязь между ресурсами, выделяемыми на образование, и состоянием молодежи в регионах. Метод позиционирования может быть применен для: идентификации проблем, мониторинга изменений, разработки рекомендаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда // Профессиональное образование и рынок труда. — 2023. — № 3 (54). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-molodezhi-i-ee-polozhenie-na-rynke-truda> (дата обращения: 08.11.2024).

Национальный набор показателей ЦУР. Федеральная служба государственной статистики. (электронный ресурс). — URL: <https://rosstat.gov.ru/sdg/national> (дата обращения: 06.11.2024).

Петров Ю. А., Решетникова В. В., Тарасова А. Ю., Палиева Н. В. Психологические особенности несовершеннолетних мам // Главврач Юга России. — 2022. — № 4 (85). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-nesovershennoletnih-mam-1> (дата обращения: 08.11.2024).

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023 / Федеральная служба государственной статистики. Статистические издания. — URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf (дата обращения: 04.11.2024).

Синельникова Н. А., Шаповалова И. С. Теоретико-методологическое обоснование изучения проблемы формирования цифровой продвинутой молодежи // Цифровая наука. — 2022. — № 7. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskoe-obosnovanie-izucheniya-problemy-formirovaniya-tsifrovoy-prodvinutosti-molodezhi> (дата обращения: 05.11.2024).

АНАЛИЗ КУЛЬТУРНОГО РАСШИРЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КИТАЙСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Кузнецова В. П., Сун Пэнчен

Аннотация. Модель управления Китая претерпевает изменения и является важной частью процесса реформирования, открытости и модернизации Китая. В контексте тенденций времени и китайской культуры эта статья, разбирая китайскую модель управления, глубоко осознает важность превосходной традиционной культуры для китайского режима управления. Культурные особенности китайской цивилизации наделили предприятия уникальной мудростью и моделями управления, а глубокое культурное наследие помогло им активно искать решения и обрести внутреннюю мотивацию перед лицом сегодняшней сложной среды, полной турбулентности и многочисленных неопределенностей. Анализируя практический опыт и достижения ведущих китайских предприятий, мы изучим успешные модели и теории китайского управления и внесем китайскую мудрость и решения в глобальное устойчивое развитие и управление, предоставив новые перспективы и опыт.

Ключевые слова: экономическая глобализация, китайская модель управления, традиционная культура, экономическое развитие

CULTURAL EMPOWERMENT ANALYSIS OF CHINESE MANAGEMENT MODEL IN CONTEXT OF ECONOMIC GLOBALIZATION

Pengcheng Song, Kuznetsova Valentina

Abstract. China's management model undergoes changes and is an important part of China's reform and opening-up and modernization process. In the context of the trend of the times and Chinese culture, this paper, by sorting out the Chinese management model, deeply realizes the importance of the excellent traditional culture to the Chinese management mode. The cultural characteristics of Chinese civilization have endowed enterprises with unique wisdom and management models, and the profound cultural heritage has helped them actively seek solutions and gain internal motivation in the face of today's complex environment full of turbulence and numerous uncertainties. By analyzing the practical experiences and achievements of leading Chinese enterprises, we will study the successful models and theories of Chinese management, and

contribute Chinese wisdom and solutions to global sustainable development and governance by providing new perspectives and experiences.

Keywords: economic globalization, Chinese management model, traditional culture, economic development

The year 2024 marks the 45th anniversary of China's reform and opening up, and China's economy has achieved sustained, rapid and robust growth, with its size and economic impact becoming increasingly visible on a global scale. Today China is the world's second largest economy, with its total economic output growing 223 times (at constant prices). Numerous industries and fields have experienced a leap from backward development to participation in core global competition. The size of the manufacturing industry has ranked first in the world for 14 consecutive years, new industries and new forms of business are constantly emerging, and over the past decade, China's economy has contributed an average of more than 30 per cent to the world's economic growth.

China's development process has attracted global attention, and the innovation and practice of China's management model has been instrumental, playing a significant role in facilitating and laying a solid foundation for the growth of enterprises.

Research Problems and Significance

The practice and development of China's management model is closely related to the rapid rise of China's economy and the development of economic globalisation. Therefore, the study of Chinese enterprise management issues must be analyzed together with economic development and participation in the process of economic globalisation, and then sort out and summaries the development path. Chinese enterprises in the process of globalisation, while accepting the western management model, are also rooted in the traditional Chinese cultural way of thinking, forming a unique management model.

Management model refers to a series of management concepts, principles, methods and practices that are used by the management to guide and coordinate the organisation's resources to achieve the organisation's goals in a particular organization or enterprise. And each country or region's management model is influenced by its unique culture, history, regulations, politics, technology, economic environment and degree of globalisation. China's management model has evolved over time and in the external environment, witnessing the changes in China's economic and social development, which is the significance and reason for exploring China's management model.

Management Models at Different Periodic Stages in the Process of Globalisation

From the early days of the founding of New China, a series of changes were introduced to restore the economy on the basis of poverty and weakness. Since the 1980s, the country has been reforming and opening up to the outside world and revitalising the economy; in the 21st century China joined the WTO, and social and economic development has rapidly integrated into globalisation, with the rapid growth of the new economy; and today China has embarked on a path of high-quality modernisation and development, promoting technological innovation, industrial upgrading, and regional coordinated development. Cultural confidence, revival of traditional culture, prosperity of the cultural industry and enhancement

of cultural soft power are also embedded and reflected in the Chinese management models corresponding to different development periods.

Drawing on and learning from the Soviet model, the enterprise management model of Chinese socialism was gradually explored.

The management mode in this period existed for the purpose of realising the goals of economic recovery and national infrastructure construction in the early stage of New China. Emphasis was placed on centralised and unified leadership and planning control, and the management model was oriented to the state administrative plan, and the operation of enterprises was mainly to complete the planned tasks issued by the state. While learning from the Soviet model, a new way of enterprise management model with Chinese characteristics was derived, laying down the Chinese socialist enterprise management model.

Learn from the advanced management mode of the United States, Japan and other countries to improve the modernisation level of China's management.

The core of this management mode is to introduce the market mechanism, to shift from the planned economy control mode to the management mode under the market economy mechanism, and to explore the enterprise management experience and operation mode compatible with China's market economy. The introduction of management concepts, management methods, and management processes from western countries improves management efficiency, releases the autonomy of enterprises, activates the enthusiasm of enterprises, obtains good market competition and business results, and strongly promotes the rapid development of China's economy.

Entering the international market and connecting with the world, the management mode is integrated with the excellent traditional Chinese culture.

After China's accession to the WTO in 2000, the enthusiasm of enterprises to participate in international competition and cooperation has become stronger, and their management mode has become more standardized and internationalized. Enterprises have built professional management teams to benchmark against global leaders, and have achieved substantial growth and improvement in operational efficiency and management level. With the rise of new business models and emerging enterprises and the Internet industry, the innovative management models and e-commerce ecosystems of leading enterprises reflect the innovative power and internationalization capability of Chinese enterprises in this period.

At the same time, based on China's local market and rooted in the excellent traditional Chinese culture, they have come out of a fusion of management model characteristics of the development of the road, to promote China's economic development is more powerful, and among the world's forefront.

Crossing into the era of digital intelligence technology, Chinese enterprises seize the strategic opportunities of the times, focus on high-quality development, strengthen brand building and expand international markets, continue to innovate industrial forms, actively promote digital and intelligent transformation, achieve breakthroughs in technology, pursue excellence in management, explore the enhancement of the efficiency and effectiveness of organizational management under the scenarios of digital intelligence technology, and build a wider network of industrial partners and the global ecosystem, in order to realize the social value of synergy and sustainable development.

During this period, the management model with Chinese cultural characteristics not only found the unity between management science and local culture, but also practiced the path and method of combining the concept of global community of destiny with enterprise management, and the Chinese management model achieved good effects and excellent performance, realizing the leap of the number of Chinese enterprises in the list of the world's top 500 enterprises.

To sum up, in the process of change and development, China's management model has experienced the transformation from planned economy to market economy, from traditional management to modern management, from learning and imitation to independent innovation, and from domestic practice to global promotion. In this process, it not only absorbed the international advanced management concepts, but also combined the Chinese national conditions and excellent traditional culture to form a management model with Chinese characteristics. Emphasis is placed on people-centered and sustainable development, and on the harmonious symbiosis between the enterprise and the society. For enterprises to be able to better cope with the challenges brought about by globalisation, to achieve cross-cultural management, and to promote international exchanges and cooperation.

Cultural Connotation and Characteristics of the Chinese Management Model

The internal logic of Chinese management model consists of three elements: Chinese management philosophy, modern management science and enterprise practice, which form a basic framework dimension.

Chinese management philosophy is deeply rooted in China's long history and culture, emphasizing 'learning from the middle school to understand the way, learning from the West to excel in the art, and using the way to control the art'. Drawing on the essence and wisdom of traditional Chinese culture, it clarifies the way of business and the core concept of the enterprise; while in terms of practical and applied technology, it can draw on and absorb the advanced methods of western management science, and use modern management systems, processes and systems to enhance management efficiency. The Chinese management philosophy and western management science can learn from each other and integrate, looking for the common characteristics and universal laws of Chinese and western management in terms of scientific ideas and practical methods, so as to form the core idea and management mode with Chinese characteristics and adaptable to modern management needs.

The Confucian cultural tradition and Chinese philosophical thinking deeply rooted in the hearts of Chinese people have been newly interpreted and applied in modern management practice. Chinese civilization is open and inclusive, taking the essence of thousands of years of excellent Chinese culture and embracing Western modern management science, becoming a powerful internal driving force for enterprise management. Between the two interacting dimensions, they jointly constitute the internal logic of Chinese management model, making it not only with deep cultural heritage, but also with scientific and practicality.

Conclusions and Outlook

China's management model has gone through changes, reflecting the achievements of China's social and economic development as well as responding to the changes

of the times and the challenges of globalisation. The management innovation and value creation led by digital intelligence technology is actively promoting the growth of global economy and the sustainable development of human society. 'The Belt and Road Initiative adheres to the core concept of 'common business, common construction, and common sharing', promotes regional economic integration, and has an influential Chinese management model, contributing Chinese wisdom and Chinese solutions to global development and governance, aiming to achieve common prosperity and harmonious development. The aim is to achieve common prosperity and harmonious development.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Chen Chunhua. From planning to market, from learning to innovation--75 years of change in China's management model[J]. Entrepreneur, 2024(09):16-21.

Zhang Bingxin. China's management model: A search for true knowledge[J]. Entrepreneur, 2023(04):25-28.

Qi Ruifu, Chen Chunhua. The evolution path of China's management model in the context of economic globalization--Based on the perspective of enterprise management[J]. Enterprise Economy, 2020, 39(11): 1323. DOI:10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2020.11.002.

Zhang Chuanbing, Fan Qiao. New Concept of Modern Confucian Business, Chinese Management and Modernization[J]. Research on Financial Issues, 2024(08): 75-87. DOI:10.19654/j.cnki.cjwtyj.2024.08.006.

Xu Shaochun. China's management model in the era of globalization [J]. Journal of Management, 2009, 6(12):1597-1600.

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ, СОЗДАВАЕМЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ

Вахитова Л. Р., Рождественская Н. В.

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к определению и классификации социальных инноваций, которые создаются некоммерческими организациями и социальными предпринимателями. Институционализация таких социальных инноваций происходит в рамках нескольких логически связанных этапов, у каждого из которых есть особенности и ожидаемые результаты. Целью статьи является анализ процесса закрепления инноваций от уровня формальных и неформальных институтов на уровне организаций до уровня институциональных и системных преобразований.

Ключевые слова: социальные инновации; социальное предпринимательство; некоммерческие организации, формальные институты; неформальные институты.

INSTITUTIONALIZATION OF SOCIAL INNOVATIONS CREATED BY NON-PROFIT ORGANIZATIONS AND SOCIAL ENTREPRENEURS

Abstract. The article examines approaches to the definition and classification of social innovations created by non-profit organizations and social entrepreneurs. The institutionalization of such social innovations occurs within several logically connected stages, each of which has its own characteristics and expected outcomes. The article aims to analyze the way innovations become accepted from the level of formal and informal institutions at the organizational level to the level of institutional and system-wide transformations.

Keywords: social innovations, social entrepreneurship, non-profit organizations, formal institutions, informal institutions

Подходы к определению и классификация социальных инноваций

Понятие социальных инноваций является частью дискурса современной экономической науки. Интерес к социальным инновациям связан с большой и все возрастающей ролью, которую социальные инновации играют в достижении целей устойчивого развития, в решении задач и проблем местных сообществ в условиях перехода к экономике знаний и экономике услуг. Вопросы социальных инвестиций отражены в работах Т. В. Соловьевой, О. Г. Кантор, Т. В. Попова, А. Ю. Веретенниковой, Ю. А. Кузнецовой, Т. Д. Ромашенко, А. Е. Кисовой, Ж. К. Омонова, Ф. Муле, Н. Хардинга и множества других отечественных и зарубежных исследователей. Существует множество подходов к определению социальных инноваций, что связано со сложностью, многогранностью понятия. Исследователи выделяют следующие основные методологические подходы к изучению феномена социальных инноваций: социологический подход, территориальный подход, экономический подход, подход проектного мышления, подход, основанный на совместных действиях, институциональный подход, экосистемный подход [1]. Данное исследование будет, прежде всего, базироваться на социологическом подходе, предполагающем, что социальные инновации относятся к изменениям социальных практик и социальной структуры, что ведет к изменениям и эволюции социальных систем [2, с. 762].

Социологический подход отражен в частности в работах В. Запфа, который определяет социальные инновации как новые способы деятельности, а именно: новые организационные способы, новые регулятивные меры, новые обеспечивающие жизнедеятельность соглашения, которые изменяют вектор социальных изменений, решая задачи эффективней. Также он подчеркивает, что в связи с институционализацией социальных инноваций задача их имитации становится важной. В самом общем виде можно утверждать, что социальные инновации — это то, что успешно отвечает текущим социальным целям. Социальные инновации могут иметь форму любых инструментов или механизмов, которые решают социальные проблемы целевой группы проекта социального предпринимательства. Данное исследование опирается на определение Ж. К. Омонова: «социальные инновации — новые комбинации ресурсов, меняющие институциональный контекст и/или стимулирующие эффективное решение общественных проблем» [2]. В этом определении подчеркнута связь социальных инноваций и институционального контекста, то есть, совокупности институтов, определяющих текущее развитие социально экономических процессов [3].

Классификацию социальных инноваций можно осуществлять, используя такие критерии как глубина вносимых изменений, сфера деятельности, источник возникновения, также классификация может происходить по предмету и сфере применения инновации В зависимости от источника Социальные инновации могут внедряться сверху (в этом случае источником является государство) или снизу (в этом случае источником являются отдельные группы, организации или гражданское общество). По мнению большинства исследователей, в Российской Федерации социальные инновации в основ-

ном развиваются «сверху-вниз», так как низкая социальная активность населения сдерживает развитие социальных инноваций «снизу» [4]. Именно такие инновации являются фокусом данного исследования.

Важно отметить, что измерение сбор количественно измеримых показателей социальных инноваций в РФ не осуществляется [5]. Так, официальная статистика Росстата учитывает только организационные, маркетинговые, технологические, экологические инновации.

Одним из факторов, влияющих на создание и распространение социальных инноваций, являются формальные и неформальные институты. Институциональная среда может как формировать, так и сдерживать социально-инновационные инициативы [3]. Так, законодательство, направленное на развитие малого и среднего предпринимательства, социального предпринимательства может стимулировать социальное предпринимательство как форму выражения социальных инноваций. В свою очередь социальные инновации влияют на институты, на их трансформацию. Развитие социального предпринимательства в Российской Федерации само по себе способствовало изменению законодательства в сфере предпринимательства, включению туда законодательства в области социального предпринимательства.

Социальные инновации могут институционально закрепляться. Так, современный институт социального страхования вырос из корпоративного страхования работающих (кассы взаимопомощи, больничные кассы) — социальной инновации, активно развивающейся во второй половине XIX века. Закрепление данной социальной инновации происходило через принятие во многих странах законодательства об обязательном страховании служащих от производственных травм, дальнейшее расширение субъектов страхования (включение в числа застрахованных неработающих граждан), объектов страхования. В настоящее время в развитых странах институционально закреплено страхование граждан от рисков, связанных с наступлением старости, безработицы, нетрудоспособности.

Этапы и механизмы закрепления неформальных институтов

Некоммерческие организации и социальные предприниматели являются создателями и держателями социальных практик и технологий. Они создают и развивают множество неформальных институтов. Эти неформальные институты, которые называются обычно социальными ценностями, этическими принципами или же просто «духом» социально-ориентированного проекта, создаются и распространяются следующими способами.

- С помощью производства товаров и услуг, основанных на «опережающем»¹ удовлетворении потребностей клиентов. Например, в детском хосписе БАНО «Дом Фрупполо» [6] помимо медицинской помощи инкурабельным несовершеннолетним пациентам предлагается поддержка психолога и игротерапевта. Отношение к умирающему ребенку именно и прежде всего, как к ребенку, имеющему потребность

¹ Под термином «опережающее» в данном контексте нужно понимать удовлетворение потребностей, которые обычно считаются второстепенными или малозначимыми, и удовлетворение которых не обеспечено имеющимися на рынке товарами и услугами.

в досуге, развитии и игре, делает услуги этого хосписа уникальными по своему ценностному содержанию.

- Продвижение неформальных норм и правил через программы обучения и адаптации сотрудников. В данном случае неформальные институты, созданные внутри организации, передаются как коллективное мнение и представление о желательных и нежелательных действиях сотрудников, показателях качества рабочего процесса, желательных и нежелательных способах коммуникации.
- Трансляция неформальных институтов через тиражирование и масштабирование собственных социальных практик. При передачи социальной практики или социальной технологии от одного носителя другому должны использоваться и механизмы передачи неформальных институтов. Это может происходить за счет совместной работы команд организаций, менторской поддержки, взаимного консультирования. Так, держатель социальной технологии сопровождаемого трудоустройства людей с низкими стартовыми возможностями «Работа-и» [7] передает ее провайдером в регионах за счет стажировок и длительного обучения.
- Создание и продвижение новых неформальных норм и правил через сообщества клиентов, их родителей или сообщества других НКО и социальных предпринимателей, деятельность которых направлена на решение и смягчение схожих социальных проблем. Опыт развития таких сообществ можно видеть, например, на примере проекта «Поддержка миссии СО НКО сферы детства: развитие родительских сообществ» [8]. В данном случае члены неформального сообщества являются одновременно и источником неформальных норм, и группой, с которой организация призвана работать для корректировки и продвижения новых неформальных норм. Этапы дальнейшего закрепления неформальных институтов показаны на следующем рисунке:



Рисунок 2. Формализация неформальных институтов. (на зеленом фоне отражены неформальные институты, синем — формальные, желтом — предположительно переходные)

На первом этапе уже можно говорить о том, что появляются социальные инновации в виде новых регламентов, подходов к организации деятельности, продуктов внутри организаций, но социальные изменения в обществе еще только начинаются.

На втором этапе осуществляется масштабирование, диффузия, адаптация социальных инноваций, появившихся на первом этапе, а также дальнейшее развитие социальных услуг, проектов, в числе на основе государственно-частного партнерства. Роль государства как участника инновационного процесса расширяется за счет тиражирования достаточно хороших социальных практик. Для успешной работы по масштабированию и диффузии социальные предприниматели и некоммерческие организации создают следующие условия: повышают осведомленность коллег и потенциальных благополучателей о созданной инновации, формируют мнение о нововведении (часто это происходит с помощью работы с нарративами), оказывают помощь организациям, которые готовы внедрить инновацию. Когда опыт применения социальной инновации накоплен несколькими организациями, результаты внедрения оцениваются и анализируются.

На третьем этапе отобранные инновации закрепляются в формальной институциональной среде. При этом обычно происходит разработка и внедрение новых норм законодательства, которое поддерживает определенные социальные инновации, и создаются новые формы и механизмы взаимодействия между акторами для широкого внедрения социальных инноваций.

При переходе от этапа к этапу происходит отбор социальных инноваций, которые являются более эффективными и более устойчивыми. Растет также уровень организационного взаимодействия между акторами инновационного процесса. Вместе с тем, предположительно, нарастает инновационная инертность, направленная на противодействие внедрения инноваций. Инновационная инертность связана в первую очередь с неприятием неформальных институтов, сложностью передачи и принятия неформальных институтов, со свойствами самих неформальных институтов.

Риски инновационной деятельности (возможностью возникновения рисков ситуации, последствия которой характеризуются как неблагоприятные с точки зрения лица, принимающего решения) по мере движения от этапа к этапу снижаются. Риски социальных инноваций включают в себя как отдельную категорию риски недостижения запланированного социального эффекта. Поскольку переход от неформального института к социальной инновации может быть длительным, существенным является риск потери ценности инновации. Этот риск особенно важен в условиях BANI-мира, в котором скорость изменений и смены контекста может быть стремительной.

Таким образом, неформальные институты, генерируемые некоммерческими организациями и социальными предпринимателями, трансформируются в социальные инновации, а затем происходит процесс формализации этих институтов. Некоммерческие организации и социальные предприниматели выступают в роли агентов изменений, и неформальные институты помогают им адаптировать социальную сферу к меняющимся потребностям целевых групп. Именно неформальные институты являются основой новых подходов к решению социальных проблем. Дальнейшие направления исследований в заданной области включают в себя изучение факторов, влияющих на скорость и эффективность закрепление институтов, диффузию и трансфер социальных инноваций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Соловьева Т. С. Формирование экосистем социальных инноваций в ракурсе целей устойчивого развития / Т. С. Соловьева // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: Сборник трудов XIII международной научно-практической конференции, Пинск, 26 апреля 2019 года / редкол.: К. К. Шебеко [и др.]. — Пинск: Полесский государственный университет, 2019. — С. 108–110.

Омонов Ж. К. Контур экономической категории «Социальные инновации»: междисциплинарный анализ / Ж. К. Омонов // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. — 2017. — Т. 16, № 5. — С. 760–778. — DOI 10.15826/vestnik.2017.16.5.037.

Попов Е. В. Институциональный атлас социальных инноваций / Е. В. Попов, А. Ю. Веретенникова, Ж. К. Омонов // Экономическое возрождение России. — 2017. — № 2 (52). — С. 80–96.

Соловьева Т. С. Развитие экосистем социальных инноваций в контексте формирования региональных инновационных подсистем / Т. С. Соловьева // Региональная экономика. Юг России. — 2019. — Т. 7, № 3. — С. 42–50. — DOI 10.15688/re.volsu.2019.3.5.

Кантор О. Г. Оценка уровня развития социальных инноваций / О. Г. Кантор, Ю. А. Кузнецова // Проблемы управления. — 2017. — № 6. — С. 32–42.

Детский хоспис «Дом Фрупполо» Электронный ресурс URL <https://fruppolo.deti39.com/>

Работа-1 [Электронный ресурс]. — URL: <https://rabota-i.com/>

Поддержка миссии СО НКО сферы детства: развитие родительских сообществ. — URL <https://ep.org.ru/?p=12432>

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОЦЕНКУ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Котов А. И., Полянская С. В., Ульзетуева Д. Д.

Аннотация. В статье проанализировано изменение индекса качества жизни в зависимости от качества и доступности образования и состояния науки в целом. Построены зависимости индекса качества жизни в регионах Российской Федерации за 2021–2023 гг. от экономических показателей и показателей, отражающих уровень образования. На основе проведенного корреляционно — регрессионного анализа статистических данных выделены значимые факторы в образовании и науке, влияющие на качество жизни, построены уравнения множественной регрессии. Сделан вывод о значимости влияния таких факторов как количество людей, занятых научными исследованиями и разработками, и незначимости уровня среднедушевых денежных доходов населения в месяц на качество жизни в регионе. Такой анализ позволяет сравнивать регионы по влиянию качества образования на индекс качества жизни и дает основу для принятия решений в области образования и науки.

Ключевые слова: образование, регрессионная модель, качество жизни, региональная политика.

ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE LEVEL OF EDUCATION ON THE ASSESSMENT OF THE QUALITY OF LIFE OF THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article analyzes the change in the quality-of-life index depending on the quality and accessibility of education and the state of science in general. The dependences of the quality-of-life index in the regions of the Russian Federation for 2021–2023 on economic indicators and indicators reflecting the level of education are constructed. Based on the correlation and regression analysis of statistical data, significant factors in

education and science that affect the quality of life are identified, and multiple regression equations are constructed. The conclusion is made about the importance of the influence of such factors as the number of people engaged in scientific research and development, and the insignificance of the level of per capita monetary income of the population per month on the quality of life in the region. This analysis allows us to compare regions by the impact of the quality of education on the quality-of-life index and provides a basis for decision-making in the field of education and science.

Keywords: education, regression model, quality of life, regional policy.

Вопросы исследования качества жизни людей и его объективного измерения представляются крайне актуальными и важными, их решение является основой для принятия управленческих решений во многих областях социально-экономической жизни общества. Рейтинг качества жизни в регионах включает в себя несколько сторон, в том числе доступность и качество образования. В разных исследованиях по-разному подходят к построению такого рейтинга. В [4] используются следующие 4 группы показателей для расчета индекса качества жизни: здоровье населения, уровень жизни населения, рынок труда, безопасность жизнедеятельности. Недостатком такого подхода является то, что в этих расчетах такой важный аспект, как уровень развития образования и науки, присутствует лишь косвенно — при рассмотрении второй и третьей групп показателей.

Предлагается включить в расчет индекса качества жизни отдельно группу показателей, характеризующих уровень развития образования и науки. Такая группа показателей может определяться разными методами. В частности, в [1] выделяются следующие факторы, отражающие доступность образования:

- x_1 — количество учреждений высшего профессионального образования;
- x_2 — численность населения в возрасте 5–14 лет;
- x_3 — численность населения в возрасте 15–24 лет;
- x_4 — численность студентов вузов на 10000 человек населения.

Однако, индекс доступности и качества высшего образования должен базироваться и на экономических показателях региона. В [2] были рассмотрены факторы, отражающие качество образования с точки зрения занятости на рынке:

- уровень занятости населения;
- подушевой валовой региональный продукт (далее — ВРП);
- доля обрабатывающей промышленности в ВРП;
- доля профессиональной, научной и технической деятельности в ВРП;
- численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Но поскольку в [2] рассматривалась именно связь образования с возможным трудоустройством, то из-за узости рассматриваемой задачи не брались в расчет такие важные стороны качества высшего образования, как численность профессорско-преподавательского состава, численность аспирантов, уровень средних зарплат и другие важные показатели.

Проанализируем следующие факторы, которые позволяют определить не только доступность, но и качество высшего образования:

коэффициент демографической нагрузки (сколько на 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов) (x_1);

численность населения с денежными доходами ниже границы бедности (величины прожиточного минимума) в процентах от общей численности населения региона (x_2);
среднедушевые денежные доходы населения в месяц (x_3);
численность обучающихся с аттестатом о среднем общем образовании (x_4);
численность студентов на 10 000 человек населения (x_5);
численность профессорско-преподавательского персонала, осуществляющего образовательную деятельность по программам высшего образования (x_6);
численность аспирантов на 10 000 человек населения (x_7);
численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (x_8)
подушевой валовой региональный продукт (далее — x_9).

Для того, чтобы оценить, как связан каждый из факторов с индексом качества жизни (далее — ИКЖ), все показатели были нормализованы и построена корреляционная матрица между всеми отобранными факторами и ИКЖ. Для оценки ИКЖ были взяты исследования рейтингового агентства «РИА Рейтинг», который на основе учета разных показателей составляет данный рейтинг ежегодно, начиная с 2013 года. Поскольку в России существует очень сильная дифференциация регионов по всем социально-экономическим показателям, в том числе по индексу доступности и качества образования. Поэтому те регионы, показатели в которых не принадлежат интервалу типичных значений, были исключены из рассмотрения. Под интервалом типичных значений понимается интервал $[Q1 - 1,5 \cdot IQR; Q3 + 1,5 \cdot IQR]$, где $Q1$ и $Q3$ — первый и третий квартили, $IQR = Q3 - Q1$ — межквартильный размах, были исключены из рассмотрения.

Если рассматривать экономические показатели, то больше всего на индекс качества жизни (далее — ИКЖ) оказывает влияние доля людей, денежные доходы которых ниже прожиточного минимума, коэффициент корреляции равен — 0,78, то есть наблюдается сильная отрицательная корреляция. На рисунке 1 представлена матрица корреляций между экономическими факторами и ИКЖ. Для показателей, характеризующих образование и науку, положительная корреляция наблюдается только между ИКЖ и количеством людей, занятых научными исследованиями и разработками, приходящихся на 10 000 чел. населения — коэффициент корреляции равен 0,5. Что касается валового регионального продукта (далее — ВРП), то корреляция между ИКЖ и ВРП (на рисунке 1 ВРП обозначен x_9) довольно слабая — всего 0,27.

Подтверждается парадокс Истерлина, который утверждал, что экономический рост ведет к увеличению удовлетворенности жизнью населения при условии низких доходов, однако при увеличении доходов эта зависимость не наблюдается. Если рассматривать статистику по другим странам, то средний уровень качества жизни также не сильно коррелирует с ВВП, особенно для стран с доходами, достаточными для удовлетворения основных потребностей [3]. То есть при достижении некоторого уровня дохода ВРП практически не влияет на индекс качества жизни. Для Российской Федерации данный уровень еще не достигнут, и вклад экономических показателей по сравнению с показателями образования в индекс качества жизни достаточно весомый.

На рисунке 2 построена зависимость между ИКЖ и долей людей, занятых научными исследованиями и разработками (x_8) за 2021–2023 гг. Также были построены зависимости

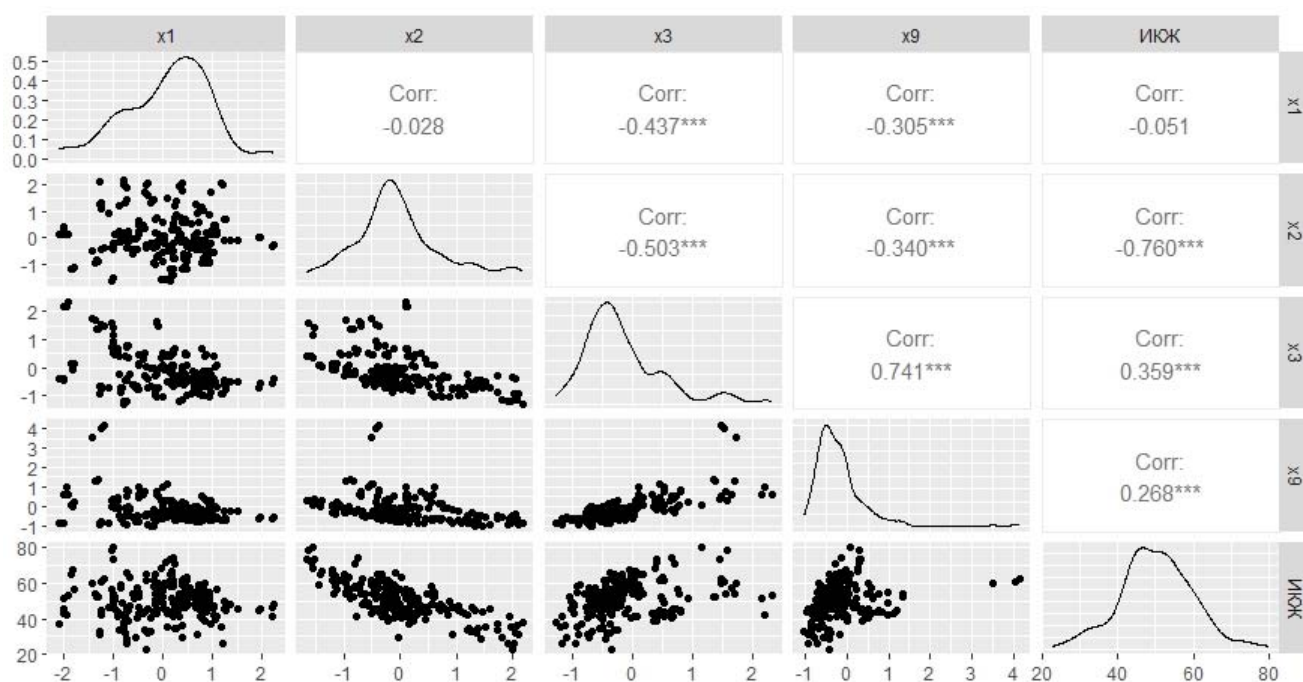


Рисунок 1. Матрица корреляций между экономическими факторами и ИЖЖ. Составлено авторами по статистическим данным за 2021–2023 гг. с сайтов https://rosstat.gov.ru/regional_statistics и <https://riarating.ru/infografika/20240212/630257500.html>

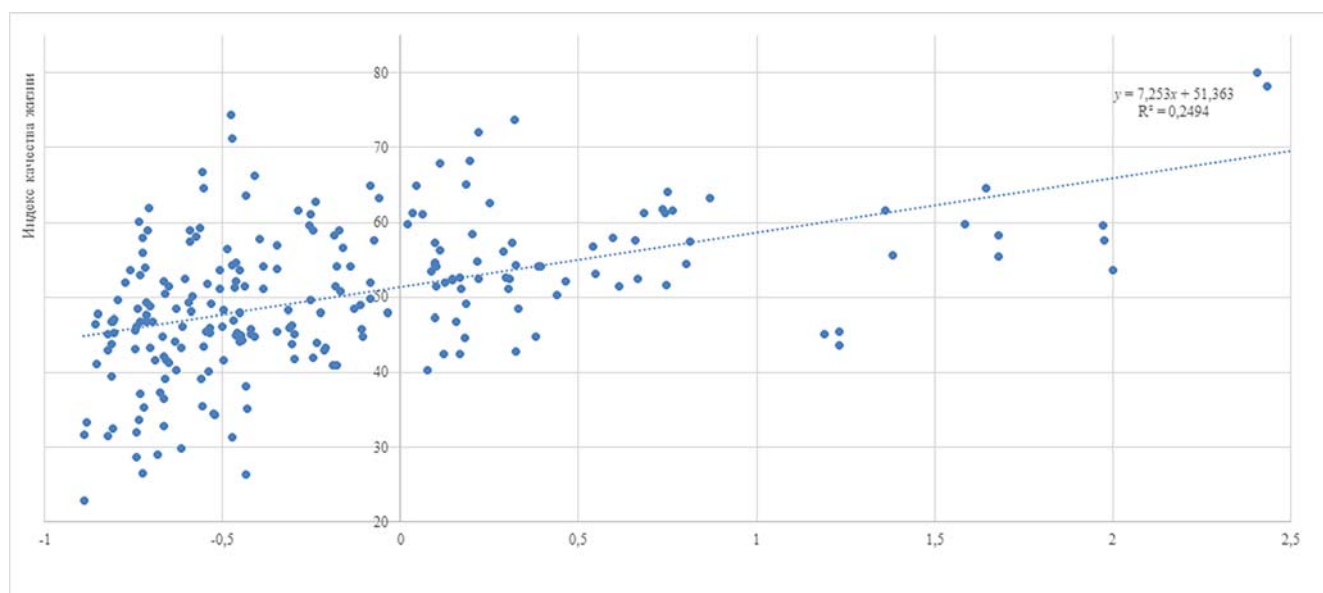


Рисунок 2. Зависимость ИЖЖ от доли людей, занятых научными исследованиями и разработками (x8) 2021–2023 гг. Составлено авторами по статистическим данным с сайтов https://rosstat.gov.ru/regional_statistics и <https://riarating.ru/infografika/20240212/630257500.html>

между остальными факторами и ИЖЖ и сделан вывод о наличии слабой положительной корреляции между показателями, начиная с x5 и заканчивая x8.

Построено уравнение множественной линейной регрессии, описывающее зависимость ИЖЖ от всех рассматриваемых показателей. Коэффициент детерминации модели равен 0,65, скорректированный коэффициент детерминации равен 0,63, что тоже является

хорошим показателем модели. Фактор x_6 был исключен из модели из-за наличия сильно корреляции с x_5 . Факторы x_4 и x_7 также были исключены из модели как незначимые. Остальные факторы значимы на уровне значимости 0,05. Построенное уравнение множественной регрессии выглядит как

$$Y = -1,6266 x_1 - 8,9066 x_2 + 3,7006 x_3 + 3,8813 x_5 + 3,2916 x_8 + 1,7777 x_9,$$

где Y — зависимая переменная, характеризующая индекс качества жизни. Был проведён анализ остатков на независимость и нормальность.

На рисунке 3 представлен квантильный график остатков регрессионной модели. Большая часть точек, кроме двух, лежит в пределах доверительной зоны, что говорит о нормальном распределении остатков. Нормальное распределение остатков подтверждается и проверкой гипотезы по критерию Шапиро — Уилка, p -значение составило 0,22. Поскольку все факторы перед построением модели были нормированы, то можно сравнить факторы по влиянию на ИКЖ с помощью сравнения коэффициентов модели. Самый большой по модулю коэффициент соответствует фактору x_2 — доле людей, доходы которых ниже величины прожиточного минимума. Следующими по убыванию следуют коэффициенты при x_3 и x_5 , соответствующие среднему денежному доходу населения в месяц и численности студентов на 10 000 человек населения, то есть их вклад в оценку ИКЖ приблизительно совпадает, но при этом в 2,5 раза меньше, чем вклад x_2 . Менее всего из отобранных факторов влияют на ИКЖ коэффициент демографической нагрузки (фактор x_1) и ВРП (фактор x_9).

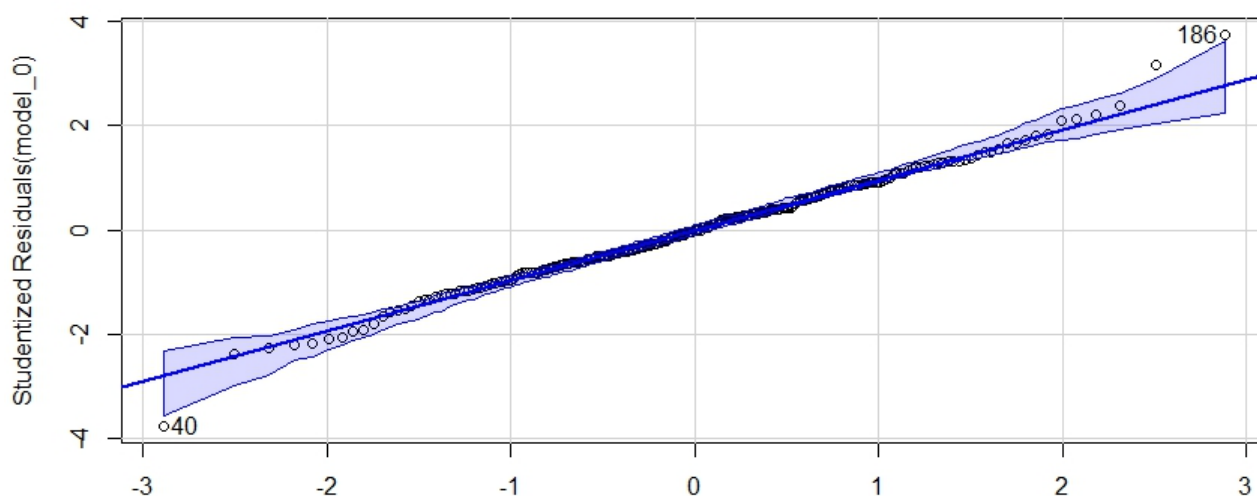


Рисунок 3. Квантильный график остатков регрессионной модели. Составлено авторами

В результате исследования регрессионной модели можно сделать следующие выводы. На данный момент вклад экономических показателей в индекс качества жизни более весомый, чем вклад показателей, отвечающих за качество и доступность образования. Доля экономических показателей гораздо выше, чем доля показателей, отвечающих за качество образования. Причиной этого может служить достаточно низкий уровень доходов значительной части населения. Также это может происходить из-за того, что часть важных показателей, отвечающих за качество и доступность образования, не

была включена в рассмотрение при составлении индекса качества жизни. Поэтому в дальнейшем при составлении и разработки оценки индекса качества жизни рекомендуется пересмотреть показатели качества образования и науки и ту роль, которую они играют в данной оценке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Жолудева В. В. Эконометрическое моделирование системы высшего образования Ярославской области / В. В. Жолудева // Открытое образование. — 2018. — Т. 22, № 4. — С. 12–20.

Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда // Профессиональное образование и рынок труда. — 2023. — Т. 11, № 4(55). — С. 6–24. — DOI 10.52944/PORT.2023.55.4.001.

Родионова Л. А. Парадокс Истерлина в России // Известия саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. — 2014. — № 2. — С. 386–393.

Россошанский А. И. Методика индексной оценки качества жизни населения российских регионов // Проблемы развития территории. — 2016. — № 4(84). — С. 124–137.

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ

Нестеренко Н. Ю.

Аннотация. Качество жизни как многоаспектное понятие представляет не только научный интерес. Использование показателей качества жизни для оценки эффективности государственного управления распространено во многих странах. Между тем, междисциплинарный характер этой категории требует более подробного изучения факторов, влияющих на качество жизни. Объектом исследования в настоящей статье является качество жизни молодежи. Целью исследования является определение наиболее существенных составляющих качества жизни молодых людей, а также выявление механизма изменения качества жизни. На основе обобщения научной отечественной и зарубежной литературы выделены компоненты качества жизни молодых людей поколения Z.

Ключевые слова: качество жизни, благополучие, экономика благополучия, поколение Z, уровень жизни, социальное благополучие, счастье

FACTORS OF IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF YOUNG PEOPLE

Abstract. The quality of life as a multidimensional concept is not only of scientific interest. The use of quality of life indicators to assess the effectiveness of public administration is common in many countries. Meanwhile, the interdisciplinary nature of this category requires a more detailed study of the factors affecting the quality of life. The object of research in this article is the quality of life of young people. The purpose of the study is to identify the most significant components of the quality of life of young people, as well as to identify the mechanism of quality of life change. Based on the generalization of scientific domestic and foreign literature, the components of the quality of life of young people of generation Z.

Keywords: quality of life, well-being, economics of well-being, generation Z, standard of living, social well-being, happiness.

Понятие качества жизни, равно как и понятие благополучия, счастья, представляют интерес как для ученых, так и для государственной власти. Эти показатели позволяют

отследить процессы и механизмы изменения качества и уровня жизни, а также разработать мероприятия по его повышению. Междисциплинарный характер категории качества жизни обусловлен тем, сама жизнь включает в себя множество аспектов: эмоциональные, материальные, психологические, физиологические и многие другие. Сферы деятельности, включая личную и профессиональную, формируют отношение к жизни в целом и ощущение ее качества. Целью исследования является определение наиболее существенных составляющих качества жизни молодых людей, а также выявление механизма изменения качества жизни. На основе обобщения научной отечественной и зарубежной литературы выделены компоненты качества жизни молодых людей поколения Z.

Многоаспектность понятия качества жизни выражается в различных научных направлениях его исследования. В первую очередь, отметим медицинский аспект качества жизни, который напрямую связан с уровнем здоровья и с качеством системы здравоохранения. В этом контексте качество жизни включает в себя субъективные физические и психологические ощущения человека во время болезни, соответствующей терапии и в период ремиссии.

Экономический аспект качества жизни связан с материальными характеристиками благополучия. Такие макроэкономические показатели как ВВП на душу населения, уровень доходов и структура расходов домохозяйств, реальная заработная плата в расчете на душу населения позволяют оценить материальные возможности населения страны и отдельных регионов в удовлетворении материальных и иных потребностях.

Философский контекст качества жизни связан с отношением человека к свободе выбора ценностных приоритетов, направлений развития, способах удовлетворения потребностей. В философском контексте качество жизни в том или ином виде исследовалось еще с древних времен. И в настоящее время эта проблематика не теряет своей актуальности.

Социологический аспект качества жизни связан с качеством социальных взаимосвязей между членами общества, человеком и социальными группами, социальными группами между собой. Важнейшими социальными аспектами качества жизни являются наличие или отсутствие конфликтных и деструктивных явлений в обществе. Терпимость к разнообразию проявлений человеческих особенностей позволяет формировать благоприятную социальную среду в обществе.

Психологический аспект качества жизни связан с субъективными ощущениями человека относительно настоящего и будущего. Уровень тревожности, связанный как с личностными переживаниями, так и с общественными условиями, снижает качество жизни. И, наоборот, открытые свободные отношения в обществе, уверенность в реализации собственных возможностей и удовлетворения потребностей формируют психологическую основу для высокого качества жизни.

Педагогический аспект качества жизни связан с участием системы образования в трудовой жизни человека в течение всей жизни с учетом возможностей повышения квалификации и переобучения. Возможности человека реализовать свой потенциал в изменяющихся условиях позволяет более уверенно планировать будущее, снижать тревожность и уровень стресса в результате воздействия изменяющихся экономических условий.

Исследованием различных аспектов качества жизни в разное время занимались отечественные ученые Е. Анимица, А. Базарова, И. Бестужев-Лада, М. Голубчик. В. Квинт и В. Окрепилов [1] представляют качество жизни как категорию наиболее высокого уровня в системе стратегического развития страны, опирающуюся на качество продукции, качество процессов, качество предприятия, качество среды обитания. Вавилина Н. [2] включает в понятие качества жизни компоненты удовлетворения потребностей и интересов населения, а также соотношение этих потребностей с ресурсами общества и региона в контексте оценки эффективности государственного регионального управления. Среди зарубежных авторов выделим работу Р. Костанца с соавт. [3], в которой под качеством жизни понимает состояние, при котором удовлетворяются объективные человеческие потребности в отношении к личному или групповому восприятию субъективного благополучия.

В результате обобщения работ отечественных и иностранных ученых было сформулировано понятие качества жизни, представляющее собой комплексную характеристику состояния человека, которая оценивает возможности человека удовлетворять свои материальные и нематериальные потребности в результате эффективного использования собственных способностей и общественных ресурсов, а также с уверенностью планировать будущее. Существование личного и группового восприятия субъективного благополучия означает, что качество жизни проявляется не только в субъективных ощущениях от степени удовлетворения материальных и нематериальных потребностей отдельным человеком, но и в отношении социальных групп к этим субъективным ощущениям. Иными словами, становится важно не только субъективное ощущение благополучия, но и восприятие такого благополучия обществом.

Важным условием высокого качества жизни является способность человека удовлетворять потребности, однако объективный характер таких потребностей нуждается в уточнении. Для одних людей объективными потребностями являются потребности в еде и жилье, а для других — в потребности в самовыражении. В этой связи уточним различные сферы применения показателей качества жизни.

В сфере внутриличностного восприятия качество жизни может включать в себя сугубо индивидуальные критерии, основанные на личном опыте, семейных традициях, образе жизни и других личных компонентов индивида. При исследовании качества жизни определенных социальных групп необходимо выделить типичные компоненты, формирующие качество жизни применительно к исследуемой социальной группе. Для других социальных групп будут выделены другие типичные компоненты. В сфере международных оценок понятие качества жизни будет включать в большей степени унифицированные компоненты, охватывающие, с одной стороны, объективные формализованные показатели, с другой стороны, индивидуальные качественные характеристики, оцениваемые в балльной системе. В связи с этим отметим, что едва ли представляется возможным разработка универсальной системы оценки качества жизни человека любой страны и любой социальной группы.

Всемирная организация здравоохранения разработала опросник, позволяющий определить уровень качества жизни людей вне зависимости от социального, культурного,

демографического и политического контекста. ВОЗ определяет «качество жизни» как восприятие индивидами их положения в жизни в контексте культуры и системе ценностей, в которых они живут, в соответствии с целями, ожиданиями, нормами и заботами. Качество жизни определяется физическими, социальными и эмоциональными факторами жизни человека, имеющими для него важное значение и на него влияющими. Качество жизни — это степень комфортности человека как внутри себя, так и в рамках своего общества.

Европейский союз проводит исследование качества жизни и публикует отчеты European Quality of Life Survey с 2003 по 2016 гг. В отчете рассматривается субъективное благополучие с помощью трех групп показателей: оценочное благополучие (удовлетворенность жизнью и другими сферами жизни); позитивные и негативные эмоции (например, счастье, жизненная сила, ощущение спокойствия, жизнерадостности, подавленности); эмоциональное благополучие (оптимизм, самостоятельность, целеустремленность, наличие времени наслаждаться жизнью и жизнестойкость).

Что касается молодежи, то быстрая смена поколенческих ценностей приводит к трансформации понимания качества жизни у молодых людей по сравнению с людьми среднего и старшего возраста. Особенно важным объектом исследования являются студенты, которые представляют собой перспективную творческую часть человеческого капитала страны. Кроме того, ощущение неудовлетворенности качеством жизни у молодых людей опасно с точки зрения миграции интеллектуальной молодежи, распространения деструктивного поведения. Особенности поведения молодых людей могут оказывать существенное влияние на поведение и принятие решений в различных областях, поэтому они нуждаются в детальном исследовании. Канадское отделение UNICEF в 2019 г. опубликовало отчет о качестве жизни детей и молодежи [4], включив в него специфические для этой группы населения параметры. К ним, к примеру, относятся возможности обучения, игр, отношения в семье, забота о домашних животных.

В настоящее время существует ряд исследований, выявляющих особенности мышления, поведения и ценностей поколения Z, то есть молодых людей, рожденных в новом XXI веке. Ученые Высшей школы экономики в 2019 г. опубликовали исследование [5], в которой на основе отечественных и иностранных исследований обобщили характерные для этой возрастной группы особенности мышления и поведения. Приведем те особенности мышления молодых людей поколения Z, которые формируют специфические факторы качества жизни.

Во-первых, молодые люди большее внимание уделяют физической безопасности по сравнению со старшим поколением. Из-за проникновения в их жизнь виртуальной реальности молодые люди менее склонны к риску. Они не участвуют в вечеринках, употребляют меньше алкоголя, менее склонны к раннему сексу и беременностям, реже убивают друг друга.

Во-вторых, широкий доступ к информации, а также распространение разнообразных форм образования, в том числе онлайн, способствует расширению возможностей самостоятельного обучения. Кроме того, онлайн общение способствует либерализации социальных кругов. Они могут быть одновременно частью множества социальных групп за счет преобладания в них онлайн-общения.

В-третьих, молодым людям в большей степени свойственна многозадачность как особенность мышления. Молодые люди раньше начинают работать, обладают более выраженными предпринимательскими способностями. Они имеют больше ожиданий от жизни, чем старшее поколение, рассчитывают, что окружающая среда будет подстраиваться под них, а не наоборот.

Перечисленные особенности мышления и поведения, безусловно, не являются единственными, однако мы остановились на тех, которые способны повлиять на факторы качества жизни молодых людей. В результате сопоставления приведенных выше компонентов качества жизни с особенностями мышления и поведения молодых людей поколения Z проранжированы основные факторы качества жизни.

В первую очередь, и это отмечают многие исследователи, на качество жизни исследуемой группы влияет ощущение безопасности. Молодые люди более сильно реагируют на возникающие глобальные угрозы, например, на международный терроризм. Поэтому повышение уровня тревожности и снижение ощущения безопасности существенно снижает их качество жизни.

Во-вторых, возможности саморазвития, обучения и профессиональной мобильности, обусловленные доступностью разного рода информации, становятся важным фактором качества жизни. Молодые люди меньше запоминают информации, однако способны активнее ее потреблять. Ограниченность и односторонность информации может снижать качество жизни. При этом под информацией они понимают не только образовательный контент, но и развлекательный.

В-третьих, социальная мобильность выводит в разряд важных компонентов качества жизни свободу общения, перемещения, трудовой и интеллектуальной миграции. Молодые люди представляют себя в глобальном контексте, они воспринимают мир как единое целое, а не как отдельные регионы и страны. Наличие возможностей международной мобильности становится важнейшим компонентом качества жизни молодых людей в отличие от более старших поколений.

Быстрые изменения окружающей среды, цифровизация, появление в связи с этим новых профессий оказывают влияние не только на приоритетные параметры качества жизни, но и на появление новых компонентов. Поэтому оценкой качества жизни населения необходимо заниматься не только в региональном разрезе, выявляя более и менее благополучные регионы страны и мира, но и в разрезе возрастных групп. В этой связи молодежь нуждается в особом внимании со стороны демографов, социологов, экономистов и представителей других научных направлений, поскольку именно молодые люди закладывают перспективы развития общества и экономики на ближайшие десятилетия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Квинт В., Окрепилов В. Качество жизни и ценности в национальных стратегиях развития // Вестник Российской академии наук. — 2014. — Т. 84, № 5. — С. 412–425.

Вавилина Н. Качество жизни в системе инновационного развития региона. Методология анализа и система показателей качества жизни населения // Мир науки. — 2013. — Вып. 3. — С. 1–12.

Costanza, R., Fisher, B., Ali, S., et al., 2007. Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective wellbeing. Ecol. Econ. 61, 267–276.

UNICEF. (2019). The Canadian Index of Child and Youth Well-being 2019 Baseline Report. UNICEF Canada.

Мифы о «поколении Z» / Н. В. Богачева, Е. В. Сивак; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2019. — 64 с. — (Современная аналитика образования. — № 1 (22)).

ПРИКЛАДНЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОПЫТ И РЕЗУЛЬТАТЫ КАФЕДРЫ

Стрекалова Н. Д.

Аннотация. В статье раскрываются роль и значение прикладных научных исследований, проведенных за последние два года на кафедре с участием студентов, в области цифровой трансформации государственного управления на основе клиентоцентричного подхода, а также профессиональной мотивации и управления профессиональным развитием государственных служащих. Показаны возможности формирования у студентов профессиональных исследовательских компетенций при подготовке их выпускных квалификационных работ. Даны рекомендации по использованию полученных результатов исследований в работе исполнительных органов власти.

Ключевые слова: цифровая трансформация, клиентоцентричность, профессиональная мотивация, управление профессиональным развитием государственных служащих, профессиональные компетенции

APPLIED SCIENTIFIC RESEARCH IN THE FIELD OF TRANSFORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION: EXPERIENCE AND RESULTS OF THE DEPARTMENT

Abstract. The article reveals the role and significance of applied scientific research conducted over the past two years at the department with the students' participation in the field of digital transformation of public administration based on a client-centric approach, as well as professional motivation and professional development management of civil servants. The possibilities of developing students' professional research competencies in preparing their graduate qualification works are shown. Recommendations are given on the use of the obtained research results in the work of executive authorities.

Keywords: digital transformation, customer-centricity, professional motivation, professional development management of civil servants, professional competencies

Введение. Проведение прикладных научных исследований в ходе профессиональной подготовки бакалавров/магистров по направлению «Государственное и муниципальное управление» является важным компонентом формирования их профессиональных компетенций. Выполнение прикладных исследований в ходе подготовки выпускных квалификационных работ требует от студента и его научного руководителя немалых интеллектуальных усилий, значительных затрат времени, сопровождается рисками на пути к получению результата.

Сегодня порой даже в академической среде можно услышать такие высказывания: «Да кому нужны эти исследования? Их результаты (статьи, монографии) сейчас все равно никто не читает». Наш ответ скептикам: «Читают. И не только читают, но и используют на практике, извлекая реальную пользу от повышения эффективности (результативности) деятельности своих организаций».

Социальный психолог Курт Левин отмечал: «нет ничего более практичного, чем хорошая теория». Проведение прикладных исследований нацелено на получение результатов, которые могут помочь в решении сложных задач (проблем), с которыми сталкиваются сегодня организации. Без них менеджеры (руководители), а также предпринимаемые ими действия, становятся подобны герою романа Томаса Майн Рида «Всадник без головы».

Цель работы — рассмотреть конкретные ситуации и привести примеры прикладных научных исследований (case study), раскрывающих опыт и результаты работы кафедры, а также дать ответ на вопрос: «Где и кому нужны сегодня прикладные научные исследования?».

Материалы и методы. Методологическую основу исследования формировали: концепции «мотивация государственной службы», «цифровая трансформация государственного управления», а также клиентоцентричный подход, методы анализа, case study. Эмпирической базой выступили результаты ранее проведенных исследований.

Рассматриваются конкретные ситуации (case study) и приводятся примеры, иллюстрирующие опыт и результаты прикладных научных исследований кафедры, проведенных со студентами за последние два года (2023–2024). В примерах раскрываются результаты исследований кафедры, проведенные со студентами при подготовке ими выпускных квалификационных работ, направленные на решение реальных проблем государственного управления, задач Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Санкт-Петербурга, а также районных Администраций города.

Результаты исследования. За последние годы клиентоцентричность призвана стать основой реализации масштабных задач цифровой трансформации государственного управления. Впервые принцип клиентоцентричности был озвучен (в марте 2020 г.) на встрече Председателя Правительства М. В. Мишустина с заместителями руководителей федеральных органов власти, ответственных за цифровую трансформацию. По предложению Президента, а также распоряжением Правительства РФ (2021) клиентоцентричность была включена в перечень 42-х стратегических инициатив социально-экономического развития России до 2030 года.

Кейс 1. Проблематика клиентоцентричности в государственном управлении стала предметом изучения и проведения исследований сравнительно недавно. Результаты проведенных нами исследований нашли отражение в научных публикациях. Проблемный анализ клиентоцентричной трансформации государственного управления дан в работе [3], результаты исследования удовлетворенности пользователей (граждан) электронным сервисом отражены в [1], вопросы профессиональной мотивации госслужащих отражены в [4], особенности управления их профессиональным развитием в условиях цифровой трансформации представлены в работах [2, 5–7].

Выпускная квалификационная работа Абрамовой А. К., выпускницы (2024) профессиональной образовательной программы по направлению «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат) выполнялась на тему «Трансформация государственного управления на основе клиентоцентричного подхода» под руководством научного руководителя, профессора Стрекаловой Н.Д. Выбор темы выпускной работы Абрамовой А.К. обсуждался нами в ходе проведения интервью с сотрудниками Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Санкт-Петербурга. По результатам обсуждения темы было подтверждено, что клиентоцентричность в государственном и муниципальном управлении г. Санкт-Петербурга задана как актуальная и приоритетная задача на период 2023-2024 гг. Это свидетельствовало об актуальности и практической значимости выбранной темы.

Как известно, цифровая трансформация государственного управления на основе клиентоцентричного подхода нацелена на то, чтобы сделать взаимодействие государства, бизнеса и граждан максимально удобным и эффективным при получении необходимых государственных услуг в самых разных жизненных ситуациях, включая электронные системы оказания услуг через интернет-сервисы. В основе каждой информационной системы должна быть предусмотрена обратная связь с клиентом, оценка удовлетворенности пользователей той услугой, которая предоставляется им в результате платформенных решений.

В рамках эмпирического исследования в выпускной работе Абрамовой А. К. была разработана программа: «Анализ и оценка уровня удовлетворенности пользователей (граждан) электронным сервисом». Она предполагала разработку анкеты и проведение анкетного опроса жителей города, которые были пользователями электронного сервиса «Запись на прием к врачу» (сайт Госуслуги). По результатам проведенного опроса респондентов (90 чел.) была получена оценка уровня удовлетворенности жителей города электронным сервисом «Запись на прием к врачу».

По результатам проведенного исследования были выявлены нужды и потребности пользователей электронного сервиса «Запись на прием к врачу», а также разработаны практические рекомендации по проведению мониторинга, анализа и оценки уровня удовлетворенности пользователей (граждан) электронным сервисом платформы. Выработанные рекомендации могут быть полезны для разработки механизмов обратной связи с пользователями цифровой платформы. Полученные результаты исследования были представлены сотрудникам Комитета государственной службы Администрации Санкт-Петербурга.

Кейс 2. Профессионализм и компетентность государственных служащих являются критически важным фактором для решения сложных социально-экономических задач (проблем), к которыми сегодня сталкивается наша страна, с целью обеспечения жизнеспособности экономики и общества. Профессиональная мотивация работников как одна из движущих сил играет важную роль в повышении профессионализма госслужащих, эффективности и результативности государственной гражданской службы [4]. Как нами уже отмечалось в [6], ранее проведенные исследования выявили взаимосвязь между экономическими изменениями в обществе и профессиональной мотивацией, профессиональным развитием и компетентностью работников. Для эффективного управления про-

фессиональным развитием государственных служащих необходимо понимать структуру и типы их профессиональных установок, ценности и убеждения, закладывающие фундамент профессиональной мотивации работников на государственной службе [4].

Проблематика профессиональной мотивации и профессионального развития госслужащих налоговых органов рассматривалась нами ранее в работах [6–7]. Однако вопросы их практического применения в работе кадровых служб исполнительных органов власти (администрации города, районных администраций) еще недостаточно изучены и представлены в научной литературе. Это обусловило выбор актуальной и практически значимой темы для подготовки выпускной квалификационной работы Алевидиновой А.К.

Выпускная работа Алевидиновой А. К., выпускницы 2023 г. профессиональной образовательной программы по направлению «Менеджмент» (бакалавриат), была подготовлена на тему «Анализ и оценка профессионального развития государственных гражданских служащих» под руководством профессора Стрекаловой Н. Д.

Эмпирическое исследование, посвященное анализу и оценке профессиональной мотивации государственных служащих, было проведено по согласованию с руководством кадровой службы Администрации Невского района г. Санкт-Петербурга. Цель исследования — выявить структуру и типы профессиональных установок государственных служащих, дать рекомендации по их использованию в практике работы кадровых служб по управлению профессиональным развитием госслужащих [4]. Была разработана программа эмпирического исследования, для проведения которой использовались метод формализованного опроса, методика по выявлению установок государственных служащих по типу профессионального развития и характеру трудовой деятельности, тест Work [4].

В исследовании приняли участие 60 чел. из числа государственных служащих районной администрации [4]. Обработка полученных результатов опроса госслужащих позволила выявить структуру и наличие у работников разных типов мотивации в профессиональном развитии. На этой основе были выработаны рекомендации по проведению работы, связанной с профессиональным развитием государственных служащих (в профессиональном или карьерном направлении) с учетом выявленных типов установок. Даны предложения по повышению эффективности их профессиональной деятельности, разработке планов профессиональной подготовки кадров, отбора госслужащих для повышения квалификации, прохождения стажировок [4]. Предложенные рекомендации могут быть использованы в работе кадровой службы при формировании кадрового резерва на замещение должностей, проведении ротации кадров. Полученные результаты исследования представлены в работе [4].

Заключение. В статье рассматриваются конкретные примеры (кейсы) проведения прикладных научных исследований, раскрывается опыт и результаты работы кафедры за последние два года в области трансформации государственного управления на основе клиентоцентричности, профессиональной мотивации и управления профессиональным развитием госслужащих. Представлены результаты исследований кафедры, проведенных со студентами при подготовке их выпускных квалификационных работ, которые были направлены на решение актуальных проблем города, задач Комитетов Администрации города, а также районных Администраций Санкт-Петербурга.

Показаны роль и значение прикладных научных исследований для формирования профессиональных компетенций студентов при подготовке ими выпускных квалификационных работ. Полученные результаты исследований имеют практическую значимость и могут быть использованы в работе органов государственной власти для решения задач трансформации государственного управления на основе клиентоцентричного подхода, а также для управления профессиональным развитием госслужащих в целях повышения эффективности (результативности) деятельности работников государственной гражданской службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Стрекалова Н. Д. Анализ и оценка удовлетворенности пользователей (граждан) электронным сервисом в условиях клиентоцентричности цифровой трансформации государственного управления // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2024. — № 2 (60). — С. 15–29.

Стрекалова Н. Д. Особенности профессионального развития государственных служащих и управления на основе системного подхода // Проблемы и перспективы развития России: Молодежный взгляд в будущее: сборник научных статей 6-й Всероссийской научной конференции (19–20 октября 2023 года) редкол.: А. А. Горохов (отв. ред.): в 3 т. Т. 1. — Курск: Университетская книга, 2023. — С. 266–272.

Стрекалова Н. Д. Проблемный анализ клиентоцентричной трансформации системы государственного управления // Проблемы современной экономики. — 2024. — № 3 (91). — С. 75–77.

Стрекалова Н. Д. Профессиональная мотивация как фактор профессионального развития государственных гражданских служащих // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2023. — № 3 (57). — С. 14–21.

Стрекалова Н. Д. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих в условиях цифровой трансформации: проблемы и подходы к решению // Проблемы современной экономики. — 2023. — № 4 (88). — С. 39–44.

Стрекалова Н. Д., Рогова Г. И. Социальные аспекты управления профессиональным развитием государственных служащих Федеральной налоговой службы России: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8: Менеджмент. — 2016. — № 3. — С. 82–106.

Стрекалова Н. Д., Рогова Г. И. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих налоговых органов / Н. Д. Стрекалова, Г. И. Рогова. — Санкт-Петербург: Астерион, 2015.

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ

Зинченко М. В., Кисель А. С.

Научный руководитель: Конюховский П. В.

Аннотация. В условиях стремительного развития цифровых технологий важным фактором повышения качества жизни является репозиционирование университетов и их выпускников к перманентно меняющимся условиям и вызовам рынка труда. Дополнительную глубину и сложность комплексу задач эволюции системы образования в современных условиях придаёт фактор искусственного интеллекта. Его действие оказывается неоднозначным разнонаправленным. С одной стороны, радикально возрастает качество учебно-методических технологий, но одновременно, усиливается опасность обесценения подготавливаемых специалистов ввиду перспектив их вытеснения интеллектуальными программными инструментами. Данные проблемы и возможные подходы к их решению рассматриваются в настоящей статье.

Ключевые слова: высшее образование, искусственный интеллект, рынок труда, качество жизни

NEW EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN SOLVING PROBLEMS OF QUALITY OF LIFE MANAGEMENT

Abstract. In the context of rapid development of digital technologies, an important factor in improving the quality of life is the repositioning of universities and their graduates to the permanently changing conditions and challenges of the labor market. The factor of artificial intelligence adds additional depth and complexity to the set of problems of the evolution of the education system in modern conditions. Its effect turns out to be ambiguous and multidirectional. On the one hand, the quality of educational and methodological technologies increases radically, but at the same time, the danger of devaluation of trained specialists increases due to the prospects of their displacement by intelligent software tools. These problems and possible approaches to their solution are considered in this paper.

Keywords: higher education, artificial intelligence, labor market, quality of life

Традиционно образование являлось важнейшей и непременным элементом функционирования общества. На протяжении многих веков оно решало задачи формирования базовых знаний и навыков, способствовало социальной и профессиональной адаптации различных слоёв населения. Помимо этого, получение образования, особенно высшего, предполагало развитие навыков критического мышления, социализацию широких слоёв населения и адаптацию их к изменениям.

Основной ролью образования является создание трудовых ресурсов, которые смогут адаптироваться к постоянно меняющемуся рынку труда, делая вклад в развитие различных сфер нашей жизни, включая экономическую. Данная проблематика к настоящему моменту накопила достаточно обширную предысторию, см., например, [1].

Масштабы и последствия глобальной цифровой трансформации, переживаемой современным обществом, зачастую оказываются не вполне осмысленными и в значительной степени, просто не понятыми. В то же время они вполне сопоставимы с теми переломными и кризисными явлениями, которые сопутствовали переходу от СССР к «современной России». В том числе, в части ложных ожиданий, неверных прогнозов и мировоззренческих заблуждений, см. [2]. Одним из последствий глобальной цифровой трансформации экономики и общества стал комплекс противоречий между фактическими требованиями рынка труда и выпускниками, знания и навыки которых полностью или частично не соответствуют этим требованиям. Такие обстоятельства становятся вызовом для учебных заведений, которые в новых условиях должны искать ответы на следующие вопросы:

- как перестраивать учебный процесс, чтобы его результаты были адекватны новым социально-экономическим условиям, перспективным состояниям рынка труда;
- место новых информационных технологий в текущей и перспективной работе вузов. Насколько эффективен ИИ в роли преподавателя и что целесообразней — классический антропогенный преподаватель или его замена ИИ;
- как конкурировать с образовательными онлайн платформами по типу SkillBox, Нетологии и других.

Рынок труда изменяется также быстро, как и развитие информационных технологий. Образование, в свою очередь, не способно также быстро адаптироваться к этим изменениям. Выходит, что высококвалифицированные специалисты, выпускающиеся из

вузов, теряют «свою» актуальность на рынке труда. Более того, нынешнее поколение стремится к высокому уровню качества жизни. Если в невообразимом будущем работодатель отойдет от классического варианта — принимать на работу по диплому и начнет оценивать специалиста по его сертификатам и пройденным курсам, то скорее всего будущие специалисты предпочтут второй вариант, из-за чего существование вузов встанет под угрозу.

Столкнувшись с такой проблемой, высшее образование будет вынуждено пересмотреть свой классический формат обучения. Тогда возникнет новый тип вузов, который подразумевает под собой онлайн-платформы, веб-сервисы и другие цифровые платформы, предоставляющие возможность получать образование в дистанционном формате, а также предлагать гибкие учебные программы, которые позволят самостоятельно выбрать студенту формат обучения. Такой вариант преподавания снизит затраты, необходимые для обучения в традиционных вузах. Помимо прочего, онлайн-образование будет оказывать влияние на рост IT-сектора и, как следствие, создавать новые рабочие места. Обратной стороной «монеты» может стать асоциальность людей, недоразвитость коммуникативных навыков, а также сокращение рабочих мест в учебных заведениях. Возникает вопрос — куда «денутся» преподаватели, если студенты ежедневно будут смотреть записи лекций с экранов своих гаджетов.

По оценкам некоторых исследователей в перспективе ИИ может заменить более 300 млн рабочих мест во всем мире, что примерно составляет 20% от общей численности кадровых позиций [6]. Принципиальным является то обстоятельство, что потенциальная волна сокращений затронет именно высококвалифицированных специалистов, на подготовку которых нацелена деятельность высших учебных заведений. Было бы наивным надеяться на эффективность мер по «торможению» или «замораживанию» развития ИИ и современных технологий в целом. Это, в первую очередь, обусловлено логикой рыночной конкуренции, при которой все картельные соглашения об ограничениях будут неизбежно нарушаться, так как это даёт нарушителю преимущество перед оппонентами. Одновременно нельзя игнорировать потенциальные проблемы и кризисы, связанные со сжатием платежеспособного спроса со стороны лиц, лишившихся работы.

В данном месте уместно упомянуть о проблеме «лишнего населения», вытесняемого из экономической жизни общества новыми технологиями. Возможные пути решения данной проблемы связаны с новыми ролями и функциями образовательной сферы.

В настоящее время мы можем наблюдать «истончение» старых смыслов высшего образования. В обозримой перспективе, вполне вероятно, что многие из потенциальных абитуриентов вузов выберут более дешевое, быстрое и эффективное образование нежели дорогой и длительный процесс обучения. В среднесрочной перспективе это может создать угрозу «дефолта» для классических университетов. Квалификационная и компетентностная востребованность работника обладает на современном рынке труда существенно большим весом, чем собственно факт наличия у него диплома о высшем образовании. За последние два десятилетия произошла радикальная трансформация представлений о стандартах жизни. Непременными атри-

бутами достойного образа жизни стали создание уникального личного пространства, владение современными техническими устройствами, путешествия, статусное потребление в целом. Цели по достижению данных стандартов в глазах новых поколений представляют существенно большую ценность по сравнению с престижностью дипломов.

Образно говоря, если ежемесячно начальник финансово-экономического отдела будет зарабатывать 50 тыс. руб., а курьер 100 тыс. руб., представитель современных молодых поколений отдаст предпочтение работе курьера. Отдельно можно отметить, что в настоящее время особый научно-практический интерес представляют исследования факторов кадровой текучести с учётом факторов заработной платы, с одной стороны, и положением позиции в кадровой иерархии, с другой.

Задачи обеспечения адекватно эффективного поведения учебных заведений в условиях трансформационной неопределённости определяют дополнительные требования к методикам и методологиям оценки их деятельности. Особое звучание приобретают проблемы мотивации учащихся. Это определяет актуальность и востребованности исследований систем оценивания и направлений их совершенствования [3, 4, 5].

В заключении, следует отметить, что реалистичным сценарием будущего станет переход к комплексной стратегической политике перманентного мониторинга, адаптации и совершенствования образовательной сферы. По всей видимости, в ближайшие годы усилятся тенденции по стиранию границ между высшим образованием и средним профессиональным образованием, переход к системе непрерывного образования. Именно это станет ключевым фактором успешного решения задач комплексного социально-экономического развития и повышения качества жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Конюховский П. В., Ольховик А. О., Кузнецова А. С. Экономико-математическое моделирование рынка высшего образования в условиях экономического спада // Государственное управление. Электронный вестник. — 2016. — № 58. — С. 340–358.

Конюховский П. В., Дмитриев А. Л. Прошлые авансы и настоящие долги: взгляд тридцать лет спустя (к 30-летию публикации статьи Н. П. Шмелева). // Финансы и бизнес. — 2018. — № 4. — С. 91–107.

Конюховский П. В. Оценивание результатов образовательной деятельности: методы и решения // Менеджмент XXI века: социально-экономическая трансформация в условиях неопределённости. Сб. науч. ст. по материалам XVIII Международной научно-практической конференции. — Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2020. — С. 209–218.

Конюховский П. В., Алипов А. С. Проблемы развития и совершенствования систем оценивания в условиях цифровой трансформации образовательной сферы // Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях новой нормальности: Сборник научных статей по материалам XX Международной научно-практической онлайн конференции. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2022. — С. 215–221.

Конюховский П. В. О методах оценивания результатов и эффективности образовательной деятельности в современных условиях // Государство и бизнес. Современные тенденции и проблемы развития экономики. Материалы XIII Международной научно-практической конференции: в 3 ч. — Санкт-Петербург, 2021. — С. 120–132.

Паикова Лилия. Goldman Sachs допустил замену 300 млн рабочих искусственным интеллектом // РБК Life: сайт. — URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/28/03/2023/642321789a794784ffddda29 (дата обращения: 30.10.2024 г.).

РОЛЬ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТУРИЗМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Игнатьева И. Ф.

Аннотация. В статье рассматривается вопрос влияния глобальной геополитики на туризм и туризма на геополитические процессы в аспекте образовательной стратегии государства. Раскрывается роль геополитических исследований туризма в образовании и воспитании, рассматриваются особенности геополитических влияний современного туризма на образовательную политику.

Ключевые слова. Геополитические исследования, геополитика туризма, геополитические влияния, «мягкая сила», патриотическое воспитание

THE ROLE OF GEOPOLITICAL TOURISM RESEARCH IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Abstract. The article examines the issue of the influence of global geopolitics on tourism and tourism on geopolitical processes in the aspect of the educational strategy of the state. The role of geopolitical studies of tourism in education and upbringing is revealed, the features of the geopolitical influences of modern tourism on educational policy are considered.

Keywords. Geopolitical studies, geopolitics of tourism, geopolitical influences, “soft power”, patriotic education

Исследования в области геополитики туризма в последнее время приобретают все большую актуальность. Их роль важна в образовательном процессе, что связано с необходимостью патриотического воспитания в связи с активизацией информационной активности в данном вопросе со стороны недружественных стран. Роль геополитических исследований имеет большое значение в подготовке кадров, особенно специалистов в области туризма.

Целью статьи является рассмотрение взаимного влияния глобальной геополитики на туризм и туризма на геополитические процессы в аспекте образовательной стратегии государства. Раскроем роль геополитических исследований туризма в экономике и образовании, особенности геополитических влияний современного туризма на образовательную политику.

В зарубежной литературе по туризму «геополитика туризма» последнее время находится в тренде. Юньган Лю и Сон Цзунъюань на материале анализа статей в журналах Web of Science делят все исследования в области геополитики туризма на две части в зависимости от масштаба: межнациональный (national-national) и национально-индивидуальный (national-individual).

Межнациональный масштаб включают в себя три подтемы: туризм и территориализация, туризм и мир во всём мире, приграничный туризм [4, с. 931–941].

1. Исследование туризма и территориализации объясняет, как туризм может использоваться в качестве инструмента продвижения политических интересов определенных стран.

2. Исследование туризма в аспекте мира во всём мире, ставит вопрос о том, может ли туризм способствовать миру.

3. Последняя тема, приграничного туризма, связана с тем, как геополитика и политика формируют приграничный ландшафт, влияют на пограничный контроль и приграничный туризм.

Национально-индивидуальный масштаб включает в себя такие под-темы:

1. «Туризм и идентичность». Она объясняет, как туризм может влиять на идентичность туристов и местных жителей.

2. «Туризм и геополитическое воображение». В ней исследуется взаимное влияние туризма и геополитического воображения.

Российские авторы чаще исследуют геополитические факторы туризма, объясняют причины, которые могут влиять на его развитие [1, с. 242–246].

Туризм, который приобрел глобальный характер, подвержен политическому риску. Политические воздействия все более приобретают геополитический характер [3, с. 411–422]. В современной туристской литературе разрабатываются три основных направления, отражающих геополитические аспекты туризма, связанные с образованием [5, с. 931–941].

Первое направление и динамичная тема, связанная с образованием и воспитанием подрастающих поколений, касается использования туристского сектора в качестве «мягкой силы». Превращение туризма в рычаг международной респектабельности при одновременном зарабатывании валюты, которую он генерирует.

Сегодня Саудовская Аравия или Китай разыгрывают эту карту. Но используются и другие способы применения мягкой силы, более изощренные, ориентированные, например, на такие измерения, как этика или развитие культуры (этнический туризм).

Второе направление, силовая линия геополитики и динамичная тема в ее исследованиях, связанная с образованием, рассматривает разнообразные конфликты и политические проблемы местного, регионального или международного масштаба, наглядно показывает, как разовые туристские предложения, хотя и локальные с территориальной точки зрения, вписываются в более широкие масштабы и оказывают влияние на эти конфликты. Политика продуцирует соперничество, борьбу за власть и присущие этому конфликты.

Туризм же демонстрирует множественность «геополитики притяжения». Тем более что современные вариации видов туризма позволяют ему работать в культурной, образовательной, экологической, религиозной и других сферах.

Третье направление и динамичная тема касается геополитических контекстов культурного наследия. Туристская «глобализация» способствует появлению новых продуктов, а также новых направлений, в которых классификация ЮНЕСКО занимает особое место благодаря своему международному диапазону.

Поскольку вопросы наследия связаны с территориальной и идеологической идентичностью, очевидно, что их реализация в образовании сопряжена с политическими и геополитическими проблемами. Шевалье Д. и Лефор И. рассматривают, каким образом Европейский союз посредством своих культурных маршрутов продвигает «общую геополитическую идентичность», направленную на создание новой общей истории, выходящей за рамки отдельных национальных историй и болезненных воспоминаний [4, с. 1–23].

Руководство Китая запустило несколько кампаний по продвижению «цивилизованного туризма», изображая своих туристов в качестве послов как внутри страны, так и за рубежом, привлекая туристов к этому национальному проекту.

Немаловажную роль в этом процессе играют музеи. Как важный компонент туризма. Музей как собрание экспонатов предполагает непосредственную встречу между посетителями и материальностью музея, встречу, которая обуславливает формирование представлений о нации, политике и войне [2, с. 10–23]. Использование музеев в геополитическом аспекте активно осуществляется в зарубежном образовании. Эта тема активно развивается. На западе не забывают использовать музеи в геополитическом аспекте. В отличие от наших исследований по музеям, где таких исследований явно недостаточно.

Музеи как геополитические образования способствуют формированию политической субъективности, связаны с важными вопросами государства. На материале музейных экскурсий происходит слияние интеллектуальных, аффективных и эмоциональных возможностей образовательного процесса. Музеи всего мира являются «мягкой силой». Музейные пространства, воздействуют непосредственно на посетителя. Возникает эффект присутствия прошлого в современном поле зрения. Хотя это особенно актуально для военных музеев, все музеи содержат элементы этих сил. Идеологические нарративы и дискурс активно взаимодействуют с субъективными факторами, такими как аффект. Поэтому необходимо развивать концепции понимания музея как политического пространства.

Таким образом, туристическая сфера демонстрирует геополитическую укорененность на всех уровнях, неотделимую от глобальных экономических, культурных и образовательных проблем. В контексте бурно развивающихся потребностей в области поиска новых инструментов патриотического воспитания следует отметить перспективность анализа существующих исследований в области геополитики туризма. Необходимо изучать туризм, создавать его активную геополитическую стратегию, так как эта стратегия может повлиять на экономику, культуру и образование в нашей стране.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Анисимов Т. Ю., Игнатъева И. Ф., Кутыева Э. Р., Чурилина И. Н. Роль диджитал-технологий в туристском образовании // Менеджмент XXI века: образование в эпоху цифровой экономики. Сборник научных статей по материалам XVII Международной научно-практической конференции. — Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2019. — С. 242–246.

Игнатъева И. Ф. Технические артефакты в памяти социума. Автореф. дис. ... д-ра филос. наук / Санкт-Петербургский государственный университет. — Санкт-Петербург, 1995. — 31 с.

Политическая теория: учебник для академического бакалавриата / Исаев Б. А., Голиков А. К., Елисеев С. М., Игнатъева И. Ф. и др. / Сер. Бакалавр. Академический курс. — 3-е изд., испр. и доп. — М., 2017. — 434 с.

Chevalier D., Lefort I. Tourismes et Géopolitiques: acteurs, enjeux, pratiques // Tourismes et géopolitiques. — 2021. — 19. — P. 1–23. — URL: <https://doi.org/10.4000/viatourism.6530>

Liu Y., Song Z. Progress and Trends in Tourism Geopolitics // Tropical Geography. — 2019. — 39 (6). — P. 931–941. — URL: <https://doi.org/10.13284/j.cnki.rddl.003200>

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ В РФ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ)

Сметанина Т. В.

Аннотация. В статье рассматриваются особенности социального регулирования рынка санаторно-курортного лечения. Определяются индикаторы удовлетворённости услугами со стороны потребителей. Приводится рейтинг санаториев в РФ и Республике Беларусь. Выделяются формальные и неформальные регуляторы качественного предоставления услуг лечебными организациями. В качестве вывода определяются национальные особенности социального регулирования качества услуг в этой сфере.

Ключевые слова: качество услуги, имидж услуги, технология утилиты, санаторно-курортное лечение, акторы, национальные особенности, формальные регуляторы, неформальные регуляторы

NATIONAL FEATURES OF SOCIAL REGULATION OF THE QUALITY OF SERVICES (ON THE EXAMPLE OF SANATORIUM AND RESORT TREATMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION AND THE REPUBLIC OF BELARUS)

Abstract. The article examines the features of social regulation of the sanatorium and resort treatment market. It defines indicators of satisfaction with services on the part of consumers. It provides a rating of sanatoriums in the Russian Federation and the Republic of Belarus. It identifies formal and informal regulators of quality provision of services by medical organizations. As a conclusion, it defines national features of social regulation of the quality of services in this area.

Keywords: quality of service, image of service, utility technology, spa treatment, actors, national characteristics, formal regulators, informal regulators.

В п. 2 статьи 41 Конституции РФ говорится о том, что в Российской Федерации «осуществляются федеральные программы по охране и укреплению здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения». Деятельность санаториев относится как раз к реализации данных задач, которые решает государство по отношению к своим гражданам. Качественное оказание услуг со стороны организаций, предоставляющих санаторно-курортное лечение, основывается на национальных особенностях развития суверенной территории. К национальным особенностям в этой связи мы можем отнести исторические предпосылки развития данной сферы деятельности, государственное устройство РФ, в том числе нормативно-правовое регулирование санаторно-курортного лечения, особенности экономического развития государства. Национальные особенности взаимосвязаны с социальным устройством территории. По этой причине для более эффективной реализации рассматриваемой сферы необходимо выделить социальные регуляторы, определяющие поведение индивидов по отношению к данным услугам. Социальные регуляторы являются тем механизмом, с помощью которого можно планировать, реализовывать контролировать и анализировать развитие деятельности санаторно-курортных организаций на территории РФ. Социальные регуляторы имеют системное устройство. Далее сформулируем основные составляющие данной системы.

Имидж организации, как составная часть системы социальных регуляторов, которые могут повлиять на регулирование качества услуг с позиции национальной принадлежности акторов процесса.

На оценку качества влияет имидж санаторно-курортного обслуживания. В большинстве сервисных моделей имидж является фильтром удовлетворённости потребителя от предоставляемых услуг.

Описательный подход — Ф. Котлер. Глазами группы или отдельных индивидов определяется степень удовлетворённости.

Почепцов Г. Г. оценивает имидж, как «я» компании или личности.

Имидж является частью корпоративной культуры и рассматривается во взаимосвязи: имидж организации, компоненты имиджа, факторы, определяющие компоненты имиджа.

По мнению Ветитнева А. М. и Валынец Е. А. «имидж представляет собой многокомпонентный конструктор, имеющий в ряде случаев иерархическую структуру» [3].

Выводы, к которым они пришли, совпадают с описательным подходом Ф. Котлера, так как оценивают мнение отдыхающих о санатории, в случае совпадения реального положения вещей в нём с перспективным представлением о месте отдыха, полученным отдыхающими через СМИ, социальные сети, личную рекламу.

На первое место исследователи ставят имидж самого руководителя. То есть от того, каким образом он позиционирует санаторий, который он возглавляет, зависит частота положительных отзывов об этом месте отдыха.

Второй важной составляющей является имидж организации, имидж персонала и имидж самой услуги, предоставляемой санаторием.

Технологическое качество предоставляемой услуги определяется желанием отдыхающих приехать в место отдыха снова или даже посоветовать его другим. Имидж и его разновидности представляет собой часть функционального качества услуги и определяет основу технологического качества.

За индикаторы в данном случае берутся:

Имидж услуги — степень удовлетворения санаторно-курортным лечением.

Имидж персонала — уровень компетенций работающих в санатории.

Имидж руководителя — результаты общения руководителя с отдыхающими.

Фирменный стиль.

Имидж коммуникации — надежность информации, передаваемой в коммуникационных каналах.

Надёжность репутации здравницы.

Мнение об услуге — ответы самих отдыхающих.

Ещё одним важным компонентом является создание благоприятных потребительских условий для отдыхающих (в частности установление льготных цен на услуги, без ущерба для самой организации). За счет таких действий рождается лояльность потенциальных потребителей к предоставляемым услугам. В современных условиях цифрового пространства возможно использовать технологию утилити, которая по словам Осмаевой М. В. [4] является маркетинговым топливом для развития лояльности клиентов.

К системе социальных регуляторов качества услуг санаториев можно отнести национальные нормативно-правовые акты, которые устанавливают правила оказания этих услуг и регулируют деятельность их производителей.

Спрос на санаторно-курортное лечение в Российской Федерации, определяющий особенность государственного устройства территории.

Спрос является в системе социальных регуляторов качества услуг организаций санаторно-курортного лечения одним из ключевых индикаторов отношения индивидов к их деятельности.

Оценивая спрос на данные услуги в 2024 году по числу запросов, произведённых на сайте санатории-россии.рф можно провести следующую градацию:

Первое место принадлежит санаториям Южного федерального округа. Это санаторий «Лаго-Наки», далее санаторий «Адлеркурорт» и замыкает данную выборку санаторий «Знание», являющийся лидером по качеству оказываемых услуг на протяжении 10 последних лет.

Второе место занимают санатории Северного Кавказа. К ним относятся здравницы Пятигорска, Ессентуков, санатории Кисловодска. Интерес в этой группе проявляется и к санаториям Железноводска. Наиболее значимыми являются санатории «Горячий ключ» в городе Пятигорске, санаторий «Серноводств-Кавказский», который расположен вблизи города Грозного в Чеченской Республике.

Третье место принадлежит санаториям Поволжья. Это санаторий «Варзи-Ятчи», «Сергиевский минеральные воды» и санаторий «Юматово». Санатории Поволжья занимают второе место в РФ по количеству мест. За счет этого повышается их популярность среди населения.

На четвёртом месте расположились санатории Центральной России. Они находятся в экологически чистых местах и не сильно удалены от крупным административных центров. Это санаторий «Радон» в Воронежской области, санаторий «Новый источник» в Волгоградской области, а также санаторий «Имени Цюрупы» в Воронежской области.

Пятое место принадлежит санаториям Урала. Наиболее популярные среди них курорт «Увильды», расположенный в Челябинской области, санаторий «Красная гвоздика» в Тюменской области, санаторий «Чистый ключ» в Свердловской области.

Шестое место — санатории Крыма (санаторий «Имени Пирагова» санаторий «Саки» и санаторий «Полтава-Крым»).

На седьмом месте расположились санатории Северо-Запада. Это санатории в Санкт-Петербурге «Дюны», «Чёрная речка» и в Калининградской области санаторий «Янтарный берег».

Замыкают рейтинг популярности санатории Сибири (санаторий «Коммунальник», санаторий «Колос» и санаторий «Сибирь»), а также санатории Дальнего Востока. К ним относятся санаторий «Кульдур», санаторий «Океан» и санаторий «Изумрудный».

Мы видим, что важными факторами, влияющим на уровень спроса на данные услуги, являются география территории, безопасность, а также традиции, которые исторически сложились в РФ. Замыкает данный перечень демографическая ситуация, которая присутствует в рассматриваемых регионах.

Спрос на санаторно-курортное лечение в Республике Беларусь, определяющий особенность государственного устройства территории.

В отличие от градации санаториев в Российской Федерации по регионам в Республике Беларусь она построена по самим организациям. Отличие связано с географическим фактором. Площадь территории РФ в 82,5 раза больше, чем площадь территории Республики Беларусь.

Первое место занимает Альфа Радон 5*. Он расположен в Гродненской области. Это целый Медикал&СПА центр премиального уровня.

Второе место занимает санаторно-курортный комплекс «Плисса», названный в честь глубоководного озера, на берегу которого он и расположен. Территориально же на карте Беларуси его можно найти в глубине лесной чащи Витебской области.

Третье место принадлежит санаторию Ружанский 5*. «Ружанский» — это многопрофильное учреждение, основным направлением которого является лечение бронхолегочных недугов. Но и остальные направления не отстают в популярности — это гинекология, общая терапия, лечебная физкультура, гастроэнтерология, лабораторная диагностика и пр.

На соответственно четвертом и пятом местах расположились санатории Белорусочка и Юность 4*, расположенные близ Минска.

Шестое место занимает санаторий Радуга, расположившимся в дельте рек Неман и Дитва в Гродненской области в 20 км от города Лида. Седьмую позицию занимает санаторий с исконно славянским названием «Березка». Расположился комплекс в городе Солигорск прямо на берегу Солигорского водохранилища в окружении соснового леса и березовой рощи.

Восьмую строчку занимает санаторий Приозёрный, расположенный в Минской области на озере Нарочь.

В Гомелевской области расположен санаторий Приднепровский 4*, который занимает девятую позицию. И на десятом месте расположен загородный комплекс «Westa», который включает в себя и санаторий «Веста».

Учитывая значительно меньшие размеры территории Беларуси по сравнению с РФ, Беларусь занимается отраслью очень активно, опираясь на неё, как на одно из ведущих направлений деятельности на государственном уровне. В этом значительное отличие формирующегося спроса на эту деятельность в двух странах. Данный вывод касается и национальной особенности социальных регуляторов качества услуг на рассматриваемых территориях.

Формальные регуляторы. Нормативно-правовое регулирование санаторно-курортного лечения в РФ и в Республике Беларусь.

К системе социальных регуляторов качества услуг санаториев можно отнести национальные нормативно-правовые акты, которые устанавливают правила оказания этих услуг и регулируют деятельность их производителей.

Пожалуй, главной отличительной особенностью является то, что в статье 1 Конституции Республики Беларусь говорится, что «Республика Беларусь — унитарное демократическое социальное правовое государство. Статья 45 Конституции Республики Беларусь устанавливает то, что «гражданам Республики Беларусь гарантируется право

на охрану здоровья, включая бесплатное лечение за счет государственных средств в порядке, установленном законом. Граждане заботятся о сохранении собственного здоровья.

Государство создает условия доступного для всех граждан медицинского обслуживания.

Право граждан Республики Беларусь на охрану здоровья обеспечивается также развитием физической культуры и спорта, мерами по оздоровлению окружающей среды, возможностью пользования оздоровительными учреждениями, совершенствовани-ем охраны труда».

То есть национальная особенность Республики Беларусь заключается в возведении регулирования деятельности санаториев на уровень государственной политики, заложенной в основополагающем нормативном документе.

В отличии от Республики Беларусь Российская Федерация согласно статье 1 Конституции РФ является «демократическим федеративным правовым государством с республиканской формой правления». И как уже было сказано ранее в статье 41 Конституции РФ реализация программ здравоохранения осуществляется в организациях всех форм собственности. Далее в таблице 1 приведены основные нормативные документы, регулирующие санаторно-курортную деятельность в РФ и Республике Беларусь.

Таблица 1

Основные законодательные акты, регулирующие санаторно-курортную деятельность в РФ и Республике Беларусь

Нормативно-правовое регулирование санаторно-курортной деятельности в РФ	Нормативно-правовое регулирование санаторно-курортной деятельности в Республике Беларусь
Конституция РФ	Конституция Республики Беларусь
Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ	Закон Республики Беларусь от 14 ноября 2005 г. № 60-З «Об утверждении Основных направлений внутренней и внешней политики Республики Беларусь»
Федеральный закон «О природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах» от 23.02.1995 № 26-ФЗ	Закон Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан»
Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2014 г. № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению»	Закон Республики Беларусь от 06 января 2009 г. № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий»
Постановление Правительства РФ от 07.12.1996 № 1426 «Об утверждении положения о признании территорий лечебно-оздоровительными местностями и курортами федерального значения»	Указ Президента Республики Беларусь 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения»
Приказ Минздрава России от 05.05.2016 № 279н «Об утверждении Порядка организации санаторно-курортного лечения»	Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь»
Приказ Минздравсоцразвития России от 22.11.2004 № 256 «О Порядке медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение»	Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 сентября 1997 г. № 1225 «Об образовании Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения»

Нормативно-правовое регулирование санаторно-курортной деятельности в РФ	Нормативно-правовое регулирование санаторно-курортной деятельности в Республике Беларусь
Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.03.2009 № 138н «О порядке организации работы по распределению путевок и направлению больных из учреждений, оказывающих специализированную, в том числе высокотехнологичную, медицинскую помощь, на лечение в санаторно-курортные учреждения, находящиеся в ведении Минздравсоцразвития России»	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 «О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения»
Постановление Правительства РФ от 19.06.2024 № 822 «Об утверждении Правил признания территории лечебно-оздоровительной местностью федерального значения, курортом федерального значения или курортным регионом, Правил признания территории лечебно-оздоровительной местностью регионального значения или курортом регионального значения и Правил установления, изменения границ и упразднения лечебно-оздоровительной местности, курорта или курортного региона»	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.06.2004 г. № 662 «О некоторых вопросах организации оздоровления и санаторно-курортного лечения детей»
Постановление Правительства Российской Федерации от 16.08.2024 №1095 «Об утверждении Правил ведения государственного реестра курортного фонда Российской Федерации»	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 июля 2006 г. № 942 «Об утверждении Устава Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь»
	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 ноября 2006 г. № 1450 «О государственной аттестации санаторно-курортных и оздоровительных организаций»
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2018 г. № 2581-р «Стратегия развития санаторно-курортного комплекса Российской Федерации»	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 4 ноября 2006 г. № 1478 «Об утверждении Концепции санаторно-курортного лечения и оздоровления населения Республики Беларусь и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь»

Ссылаясь на основы конституционного устройства суверенных государств, можно увидеть, что в настоящее время в Республике Беларусь сформулирована Концепция санаторно-курортного лечения и оздоровления населения Республики Беларусь. В РФ на текущий момент времени действует Стратегия развития санаторно-курортного комплекса Российской Федерации.

Неформальные регуляторы. Поведенческий аспект, отражающийся на качестве услуг, в части национальных особенностей (традиций, обычаев).

Брендинг [5] является примером отражения влияния действия неформальных регуляторов на качество услуг. Это искусство создания образа для организации, когда отсутствует его эталон. Брендинг можно представить как механизм эмоциональной связи бренда с его аудиторией. Когда мы говорим о санаториях, мы основываем удовлетворённость качеством услуг отдыхающих на механизме брендинга. Если эта связь отсутствует или она непрочная, можно говорить о проблемах во взаимодействии организаций санаторно-курортного лечения с её потребителями.

Неформальные регуляторы деятельности санаториев опираются на исторические предпосылки развития территории. Если рассматривать историю, то и РФ и Республика Беларусь в части санаторно-курортной деятельности опираются на опыт СССР. Начало развития курортного дела [7] связывают с 30-ми годами XX века. В этот период началось активное развитие здравниц в Алупке, Кисловодске, Сочи Под лозунгом «Дворцы рабочим», стали восстанавливаться дачи состоятельных граждан России и в них открываться санаторно-курортные организации.

По этой причине социальное регулирование в части неформальных регуляторов связано с исторической памятью граждан РФ и Республики Беларусь.

Вывод, который можно сделать в отношении национальных особенностей социального регулирования качества услуг санаториев относится к тому, что для успешного развития данной отрасли необходимо учитывать сочетание формальных и неформальных регуляторов. На основе их взаимодействия, а также оценивая индикаторы и факторы, влияющие на их функционирование, можно разработать систему социального регулирования качества услуг в сфере оздоровления населения, которая должна лечь в основу Концепции Российской Федерации по санаторно-курортному лечению и оздоровлению граждан. В следующих публикациях мы продолжим рассматривать данную проблематику, так как она является составной частью развития Социальной политики государства и составляет основу безопасности и суверенитета РФ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

- Котлер Ф.* Маркетинг. Туризм. Гостеприимство: М.: Юнити-Дана, 2010.
- Почепцов Г.* Имиджелогия — М.: Ваклер, 2000.
- Ветитнев А. М., Волинец Е. А.* Изучение влияния корпоративного имиджа на удовлетворённость отдыхающих качеством санаторно-курортных услуг. — Маркетинг услуг. 03.11.2007. — С. 188–196.
- Осмаева М. В.* Утилити — Маркетинговое топливо будущего — Реклама Теория и практика. — № 04 (106). — 2023. — С. 276–296.
- Новиков Д. А.* Бренд: идеи, иллюзии, инновации. — Бренд-менеджмент. № 02 (113). — 2022. — С. 98–107.
- Глинник Е. П.* Развитие методик учета и анализа доходов и расходов санаторно-курортных организаций Республики Беларусь / Е. П. Глинник; Белорусский государственный экономический университет. — Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2017. — 208 с.
- Орлов И. Б.* Советский курорт 1930-х годов: «на экспорт» и для внутреннего пользования. — Современные проблемы сервиса и туризма № 3. — 2009. — С. 25–30.

РАЗДЕЛ IV. СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

ВНУТРЕННЯЯ КАДРОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ — СОВРЕМЕННЫЙ HR-ТРЕНД

Волковицкая Г. А.

Аннотация. Статья посвящена анализу потенциала внутреннего продвижения персонала как методу решения задачи дефицита рабочей силы. В статье приведены результаты социологических исследований, отражающие актуальность данного направления работы с кадровым резервом и формирования системы внутрифирменного продвижения.

Ключевые слова: кадровый резерв, внутреннее продвижение, развитие, карьера

INTERNAL STAFF MOBILITY — CURRENT HR TREND

Abstract. The article is devoted to the analysis of the potential of internal promotion of personnel as a method of solving the problem of labor shortage. The article presents the results of so logical research, reflecting the relevance of this direction of work with the personnel reserve and the formation of the system of internal promotion.

Keywords: talent pool, internal promotion, development, career.

Дефицит рабочей силы — это реальность, в которой работодателям приходится жить еще со времен пандемии covid-19. Ожидается, что этот тренд будет только усиливаться из-за быстрого и неудержимого роста технологий и искусственного интеллекта. По мере того, как мир постепенно выходил из пандемии, сотрудники повсеместно хотели получить поддержку, чтобы учиться, расти и строить карьеру. В большинстве своем работодатели понимают эту насущную потребность в развитии карьеры и профессиональных навыков, при этом часто оказываясь в ситуации, когда некоторые из них испытывают нехватку квалифицированных кадров одновременно с избытком устаревших навыков.

Обозначенная проблема многогранна, но одно из возможных решений заключается в том, чтобы HR-службы сосредоточились на внутреннем кадровом резерве, а не искали возможности набрать персонал в других местах в условиях конкурентного рынка. Внутренняя мобильность — это идеал как для компаний, так и для сотрудников: она повышает уровень удержания, удовлетворенности карьерой и общую производительность труда, поэтому возникает вопрос, как воплотить ее на практике? Это оказывается достаточно сложной задачей, что подтверждается рядом исследований, проведенных компанией LHH, одно из которых показало, что лишь 8% сотрудников активно ищут внутренние возможности в основном потому, что компании не привлекают своих собственных сотрудников, предпочитая выбирать внешних кандидатов, потому как это привычно и уже как-то устоялось. Как правило, поиск новых сотрудников указывает

на нехватку навыков или, возможно, на недостаток имеющегося кадрового резерва. Чтобы повысить шансы на внутреннюю мобильность, сотрудники все чаще ищут возможности повышения квалификации для продвижения по службе: 68% работников считают, что компании должны повышать квалификацию имеющихся сотрудников, прежде чем нанимать внешних, а 59% считают, что в первую очередь следует рассматривать внутренних кандидатов. Это подчеркивает необходимость реализации стратегий удержания талантов, ориентированных на карьерный рост и развитие, признание и вознаграждение.

Исследование *Resetting Normal*, проведенное консалтинговой компанией LHH, показало, что 65% всех респондентов — руководителей, менеджеров среднего звена и специалистов — считают, что повышение квалификации важно, а 46% из них обеспокоены тем, что не обладают навыками, соответствующими их будущей работе. Во многом это объясняется тем, что они не имеют возможности повышать квалификацию. Например, лишь немногие руководители и топ-менеджеры имеют доступ к такого рода ресурсам. Это может объяснить, почему только 34% работников считают, что их руководители готовы предоставить им время и ресурсы для повышения квалификации. В этой связи одной из задач, стоящей перед работодателями и сотрудниками, является задача найти способ донести информацию о том, какие ресурсы и условия необходимы для карьерного роста и продвижения, а также сформировать культуру обучения и развития на протяжении всей жизни. Другой задачей является повышение внутренней мобильности и разработка стратегий продвижения и удержания сотрудников. Предоставление сотрудникам возможностей для совершенствования своих лидерских навыков способствует формированию кадрового резерва талантливых руководителей. Например, работодатели могут предлагать программы наставничества, семинары по обучению лидерству и ротационные задания, которые наглядно продемонстрируют сотрудникам различные роли и задачи в организации, тем самым по возможности отсеив неготовых. Программы непрерывного образования, обучение на рабочем месте могут способствовать приобретению сотрудниками новых актуальных компетенций на современном рынке труда.

Важной задачей менеджмента является поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью. Многие сотрудники с трудом справляются со своей профессиональной и личной жизнью, что часто приводит к выгоранию и уходу из компании порой просто «в никуда». Поддерживающая рабочая среда помогает решить данную проблему, позволяя сотрудникам преуспевать и на работе, и дома. Внутренняя мобильность может поддерживаться работодателями с помощью профессиональных методов и рекомендаций карьерных консультантов, тем самым обеспечивая структурированный и стратегический подход к обеспечению карьерного роста и удержания персонала, посредством анализа пробелов в навыках персонала. Передовые технологии и аналитика данных помогают разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы обучения и развития, чтобы повысить квалификацию и мотивацию работников, позволяют отслеживать прогресс сотрудников и прогнозировать будущие потребности в кадрах, обеспечивая проактивное развитие карьеры.

Технология сопоставления навыков обеспечивает менеджерам по подбору персонала доступ к профилям внутренних кандидатов, позволяя выявить наиболее подхо-

дящих кандидатов для удовлетворения текущих и будущих потребностей компании. Технология помогает сопоставлять навыки сотрудников непосредственно из резюме с открытыми вакансиями, давая комплексную оценку внутренних талантов до поиска внешних.

Управляемые аутсорсинговые решения по подбору персонала могут поддерживать талантливых сотрудников на протяжении всей их карьеры, начиная с адаптации и заканчивая получением доступа к курсам для руководителей и стратегическим рекомендациям по внутренней мобильности. Приоритет внутренней мобильности имеет решающее значение для удержания персонала, что не только экономит расходы на подбор персонала, но и способствует формированию культуры личностного роста и помогает организациям удерживать лучшие кадры.

По словам Скотта Лейпера, основателя компании Learning Lab, чтобы улучшить внутренний кадровый резерв, необходимо понять, что движет сотрудниками в каждом конкретном случае. «Нужно понимать, что карьерные цели у всех разные», — говорит он. «Не все стремятся к карьерному росту — одни могут хотеть получить другую должность, сменить географию или даже просто освоить новые навыки». Лейпер утверждает, что, если команды по найму будут понимать сотрудников как индивидуумов, они смогут предложить более реалистичный подход к повышению квалификации и мобильности. Речь прежде всего должна идти о персонализации планов обучения, которые смогут вписаться в жизнь людей, а не только в их кадровые роли.

Майк Харди, директор по талантам и развитию группы компаний Wincanton, занимающихся логистикой, уверен, что поощрение индивидуального карьерного роста помогает доносить информацию о возможности мобильности для того, чтобы люди получили возможность развиваться так, как им удобно, а не заикливаться на жестких карьерных путях.

Существует множество технологий, которые можно использовать при внутреннем подборе персонала, в том числе инструменты для построения карьеры, одним из которых может стать система составления карт и управления обучением. Важно, чтобы люди понимали, что они могут двигаться в разные стороны, используя подход, основанный на компетенциях и навыках. Во многих организациях на линейных менеджеров возлагается ответственность за регулярные беседы о карьерных устремлениях.

При реализации стратегий развития талантов необходимо учитывать, как их могут реализовывать команды в разных регионах. Нужно быть готовым к тому, что внутренняя мобильность не является универсальной: в разных странах и на разных континентах люди могут понимать и применять программы по-разному, например, могут быть заметны различия во времени, которое требуется для реализации программ в разных местах. В мире, пережившем пандемию, работодателям необходимо развивать возможности удаленных сотрудников так же наравне с офисными работниками. В качестве причины, по которой удаленные работники упускают свои возможности, часто называют утрату рабочих разговоров, чего в идеале быть не должно при наличии выстроенных и отлаженных бизнес-процессов. Общение в Интернете имеет свою специфику, но от этого не становится менее важным и содержательным. Мы просто должны быть уверены, что они состоятся для того, чтобы убедиться в том, что удаленные

работники связаны с культурой компании. Это станет ключевым фактором, обеспечивающим доступ к внутренним возможностям.

Культура внутреннего развития талантов — это культура, которая видит ценность обучения на протяжении всей жизни. Организация и сотрудник выигрывают, если поощряются возможности повышения квалификации (даже если это не связано непосредственно с их повседневной трудовой ролью). Организациям следует уделять меньше внимания превентивным мерам, а вместо этого переосмыслить свой подход и создать проактивную внутреннюю мобильность талантов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации / З. Т. Голенкова, А. Ш. Жвиташвили, Е. Д. Игитханян [и др.] // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии Российской академии наук. — 2009. — № 1. — С. 496.

Трансформация рынка труда в условиях санкций / В. В. Моисеев, Ю. С. Колесникова, М. А. Игнатов, С. А. Боженков // Человеческий капитал. — 2022. — № 9 (165). — С. 97–101. — DOI 10.25629/HC.2022.09.13.

Халиль В. Ш. Кто нужен рынку труда: самые востребованные профессии после введения санкций // Профгид: [сайт]. 7 марта 2023 г. — URL: [https://www.profguide.io /article/vostrebovannye-professii-posle-vvedeniya-sankcij.html](https://www.profguide.io/article/vostrebovannye-professii-posle-vvedeniya-sankcij.html) (дата обращения: 20.10.2024).

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОБЛЕМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В БИЗНЕС-СРЕДЕ

Давыдов Н. А.

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем международных компаний в условиях интернационализации мирового хозяйства. В статье затронуты вопросы влияния культурных факторов на экономику, дан краткий обзор основных исследований зарубежных и отечественных ученых по проблемам взаимодействия представителей различных стран в составе трудового коллектива. Автор подробно останавливается на типологии культурных измерений Г. Хофстеде (G. Hofstede), ставшей парадигмой для исследований в этой области. Показано, что широкое представительство в организации граждан различных стран актуализирует проблему их адаптации к ранее неизвестной им культурной среде. Предложен способ формирования мультикультурных команд на основе Хофстедовых профилей культуры.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, классификация культур, культурные измерения

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE PROBLEMS OF INTERACTION BETWEEN PARTICIPANTS OF CROSS-CULTURAL COLLECTIVES IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

Abstract. The article is devoted to the analysis of the problems of international companies in the context of the internationalization of the global economy. The article touches upon the influence of cultural factors on the economy, provides a brief overview of the main research of foreign and domestic scientists on the problems of interaction between representatives of different countries in the workforce. The author dwells in detail on

the typology of G. Hofstede's cultural dimensions, which has become a paradigm for research in this field. It is shown that the wide representation of citizens of different countries in the organization actualizes the problem of their adaptation to a previously unknown cultural environment. A method of forming multicultural teams based on Hofstede cultural profiles is proposed.

Keywords: cross-cultural management, classification of cultures, cultural dimensions

Современный мир непрерывно меняется. В условиях глобализации, являющейся «ведущим трендом мировой экономики XXI века» [2], растущей экономической конвергенции стран [3] и интернационализации мирового хозяйства особое значение приобретает развитие новых форм международных кооперационных связей и способность организаций к ведению деятельности на внешнем рынке. Глобальные экономические процессы открывают дополнительные возможности, но в то же время предъявляют новые вызовы руководителям международных компаний. В условиях усложняющейся внешней среды «умение организаций поддерживать и обновлять свои конкурентные преимущества является определяющим фактором успеха» [7]. Меняясь, организации наделяют широкими полномочиями «менеджеров и специалистов, способных понять сложные проблемы» [5].

Ценным ресурсом компании является системное знание менеджеров о специфике ведения международного бизнеса, воздействии культурных факторов на систему управления человеческими ресурсами. Объединение в составе трудовых коллективов представителей разных национальностей актуализирует проблему кросс-культурной адаптации (ККА) сотрудников, понимаемую в данном исследовании как процесс приспособления к новой социокультурной среде. Опыт показывает, что чем легче и успешнее человек проходит все стадии ККА, тем лучше его достижения в трудовой деятельности. В то же время исследователи отмечают недостаточную разработанность в практике кросс-культурного менеджмента единых и универсальных методов адаптации [1].

Кросс-культурными исследованиями занимались психологи, социологи и экономисты разных стран: Г. Хофстеде, Г. Триандис (H. Triandis), Д. Мацумото (D. Matsumoto), Ш. Шварц (S. Schwartz), Д. Тросби (D. Throsby), М. Минков, Рональд Инглхарт (R. Inglehart), Кристиан Вельцель (C. Welzel), Л. Симонова.

Вопросам формирования эффективных мультикультурных команд посвящены труды Ф. Тромпенаарса (F. Trompenaars), Р. Льюиса (R. Lewis), Д. Ливермора (D. Livermore), С. Мясоедова, А. Чанько.

Управленческие решения в международных компаниях детально описываются Н. Холденом (N. Holden), Ю С.О. (Sing Ong Yu), Н. Зенченко, А. Никпур, Н. Гусевой.

Практика международного бизнеса и накопленные знания позволяют уверенно утверждать, что существуют общие принципы, на основе которых может быть разработан методический инструментарий, позволяющий эффективно работать с мультикультурным коллективом независимо от сферы деятельности компании. Однако, вопрос, связанный с преодолением барьеров адаптации, остается дискуссионным.

В результате глобализации произошла интеграция экономических процессов, которая характеризуется усилением роли транснациональных корпораций (ТНК) в мировом хозяйстве. Основной силой ТНК выступает трудовой мультикультурный коллектив,

жизнедеятельность которого обеспечивается сложным механизмом взаимодействия на разных уровнях, как между равными между собой сотрудниками, так и между руководителями различных рангов и подчиненными. Вопрос устойчивости таких коллективов представляется актуальным, так как по данным Американской академии менеджмента, 70% международных совместных предприятий в течение первых трех лет прекращают свое существование [6].

Анализ современного положения позволяет констатировать, что ядром противоречий являются культурные различия, в основе которых лежат ценности, нормы и модели поведения, принятые в тех или иных культурах. Использование мультикультурных команд может стать как источником креативного, инновационного подхода к решению поставленных задач, так и причиной конфликтов. Конкурентные преимущества компании получает тогда, когда удастся гармонизировать культурные противоречия и сгладить барьеры ККА.

Можно выделить несколько основных моделей культурной вариативности, на которые опираются исследования в области ККА.

Во-первых, это группа качественных исследований, базирующихся на обобщении результатов, полученных в ходе методов, предполагающих качественную оценку полученной информации. Базовыми являются труды американских ученых Э. Холла, Г. Триандиса, Р. Льюиса.

Во-вторых, активно используется и модифицируется группа количественных исследований, с помощью которой становится возможным математически точно оценить сходство или различие исследуемых культур. На протяжении многих лет привлекает внимание менеджеров параметрическая модель нидерландского социолога Геерта Хофстеде, предложившего следующие культурные показатели: «дистанция власти», «индивидуализм», «маскулинность», «избегание неопределенности», «долгосрочная ориентация», «допущение» [8]. Численные значения этих параметров уточняются и дополняются в соответствии с локальными исследованиями различных ученых и консалтинговых фирм, наиболее актуальные базы данных представлены компаниями The Culture Factor Group, MediaCom и Hofstede Insights [4].

На основе параметрической модели Г. Хофстеде при использовании математического аппарата представляется возможным определение интегрального коэффициента культуры и коэффициента сходства / различия культур, что упрощает сравнение культурных профилей стран.

Для вычисления интегрального коэффициента культуры необходимо отобразить совокупность индексов Г. Хофстеде в виде части соответствующего сектора с радиусом R_n и площадью S_n на индикационном поле в виде окружности с радиусом, равным максимально возможному значению по каждому из индексов (для удобства вычисления предлагается принять радиус окружности равным единице и привести все индексы к значениям, лежащим в интервале от 0 до 1). Пример подобного графического построения приведен на рисунке 1.

И тогда значение интегрального коэффициента культуры K_a , численно равное отношению площадей всех занятых секторов к общей площади единичной окружности будет вычисляться по формуле:

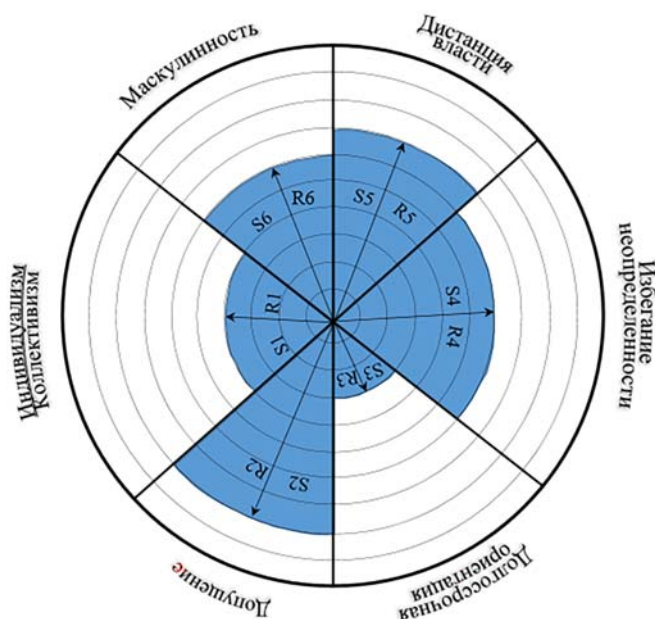


Рисунок 1. Отображение индексов Г. Хофстеде на индикационном поле

$$K_{a-n} = \frac{1}{6} \sum_{i=1}^6 S_{n-i} .$$

Найденные значения интегральных коэффициентов культур по нескольким странам дают возможность провести объективную сравнительную оценку и наиболее точно классифицировать культуры по степени их сходства и различия. Для достижения этой цели предлагается рассчитать коэффициент совместимости культур K_{ab} , определяющийся как отношение найденных интегральных коэффициентов двух сравниваемых стран (условно называемых страна а и страна б):

$$K_{ab} = K_a / K_b .$$

В зависимости от найденных значений коэффициентов становится возможным классифицировать все страны по степени их совместимости. Принимая во внимания ряд уточняющих исследований, полученное множество коэффициентов K_{ab} объединяется в следующие группы по порядку убывания их значений, лежащих в интервале от 0 до 1:

- группа хорошо совместимых культур при $K_{ab} \geq 0,9$;
- группа допустимо совместимых культур при $0,65 \leq K_{ab} < 0,9$;
- группа плохо совместимых культур при $K_{ab} < 0,65$.

Для наглядного графического представления и дальнейшего практического применения удобно отобразить полученный массив данных в матричном виде. На общей матрице совместимости культур страны располагаются сверху вниз по вертикали и слева направо по горизонтали в зависимости по возрастанию значения коэффициента культуры K_{an} . В ячейке, находящейся на пересечении первой и второй сравниваемых стран из списка по горизонтали и вертикали, заносятся вычисленные значения коэффициента совместимости культур K_{ab} или обозначается соответствующая группа стран. Пример такого представления с группировкой в матрице для сравнения 5 стран представлен в таблице 1.

Матрица совместимости культур

	Страна А	Страна В	Страна С	Страна D	Страна Е
Страна А	–	хорошо	допустимо	допустимо	плохо
Страна В	хорошо	–	хорошо	допустимо	допустимо
Страна С	допустимо	хорошо	–	допустимо	допустимо
Страна D	допустимо	допустимо	допустимо	–	хорошо
Страна Е	плохо	допустимо	допустимо	хорошо	–

К достоинствам предложенного способа формирования мультикультурных коллективов относится возможность более точного прогноза вероятных рисков, связанных с адаптацией представителей разных национальностей. Результаты, полученные по матрице совместимости, могут служить руководством к формированию рабочих групп в условиях равенства прочих компетенций сотрудников. Определение коэффициента совместимости культур способствует более гибкому подходу в кадровом менеджменте, что позволяет более точно распределять ресурсы предприятия и оптимизировать рабочие процессы.

Проведенные исследования позволяют сделать следующие выводы.

Успешное функционирование мультикультурных коллективов в современных международных организациях является ключевым фактором устойчивости компании на мировом рынке и может обеспечиваться системным инновационным подходом к их формированию.

Учет культурных особенностей представителей разных стран позволяет сгладить барьеры кросс-культурной адаптации внутри трудового коллектива и предупредить возможные риски, связанные с конфликтными ситуациями.

Предложенная методика определения интегрального коэффициента культуры вооружает менеджеров необходимым инструментом для объективного сравнения культур и формирования коллективов на основе матрицы совместимости культур.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Васин С., Прохорова Ю. Эмпирическое исследование факторов результативности управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». — 2021. — Т. 16, № 2. — С. 202. — DOI: 10.17072/1994-9960-2021-2-202-217.

Кулик Е. В., Протасова О. В., Горковенко Л. А. Тенденции развития мировой экономики на период до 2050 года // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2020. — № 3 (45). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-mirovoy-ekonomiki-na-period-do-2050-goda> (дата обращения: 05.02.2025).

Майхрович М.-Я. Я. Экономическая конвергенция стран мира в 1992–2022 гг. // Современная мировая экономика. — Т. 1. — 2023. — № 4 (4).

Минков М., Соколов Б., Ломакин И. Эволюция модели культурных измерений Хофстеде: параллели между объективной и субъективной культурой // Социологическое обозрение. — 2023. — Т. 22. — № 3. — С. 292.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. — СПб.: Питер, 2002. — С. 246.

Симонова Л. М. Теория и методология кросс-культурных взаимодействий в международном предпринимательстве: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.14/ Л. М. Симонова; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов — СПб., 2003. — 333 с.

Чанько А. Д. Команды в современных организациях / Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011. — 408 с.

Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded third edition. — New York: McGraw-Hill, 2010. — 300 p.

ГИБКИЕ НАВЫКИ ДЛЯ КАРЬЕРЫ: ИННОВАЦИОННАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Дрюпина К. О.

Аннотация. В статье рассматривается опыт СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», внедрившего программу тренингов «От студента к профессионалу: навыки, которые открывают двери в профессию». Программа нацелена на развитие гибких навыков (soft skills), ставших неотъемлемой частью подготовки специалистов в условиях быстро меняющегося рынка труда, таких как стрессоустойчивость, эффективные коммуникации, эмоциональный интеллект и командная работа. Гибкие навыки рассмотрены как универсальные компетенции, которые способствуют уверенной интеграции студентов в профессиональную среду, повышают их конкурентоспособность и создают устойчивую основу для карьерного роста.

Ключевые слова: soft skills, универсальные компетенции, профессиональная подготовка, адаптация выпускников, конкурентоспособность, инновационные образовательные технологии

SOFT SKILLS FOR CAREERS: AN INNOVATIVE PROGRAM FOR TRAINING SPECIALISTS

Abstract. The article discusses the experience of the St. Petersburg State Budgetary Professional Educational Institution “College of Industrial Automation”, which implemented the training program “From Student to Professional: Skills that Open Doors to a Profession”. The program is aimed at developing soft skills that have become an integral part of training specialists in a rapidly changing labor market, such as stress resistance, effective communications, emotional intelligence, and teamwork. Soft skills are considered as universal competencies that contribute to the confident integration of students into the professional environment, increase their competitiveness, and create a sustainable basis for career growth.

Keywords: soft skills, professional training, adaptation of graduates, competitiveness, innovative educational technologies.

В условиях быстро меняющегося рынка труда гибкие навыки (soft skills) становятся неотъемлемой частью подготовки специалистов. Успех в приобретении профессии зависит как от приобретаемых профессиональных компетенций, от условий, в которых протекает процесс образования [1], а также и от гибких навыков, которые помогают эффективно встраиваться в среду профессиональной организации, взаимодействовать с коллегами, принимать решения и адаптироваться к изменениям.

К гибким навыкам относятся — эмоциональный интеллект, управление временем, стресс-менеджмент и работа в команде, становятся ключевым элементом подготовки

специалистов для современного рынка труда. Важным аспектом любой образовательной стратегии, направленной на подготовку специалистов к работе, является развитие способности студентов адаптироваться к новым условиям и эффективно работать в многозадачной среде.

Анализ вакансий hh.ru и других сайтов по поиску работы, показывает, что в объявлениях о вакансиях работодатели указывают помимо профессиональных требований, также такие навыки как пунктуальность, стрессоустойчивость, умение работать в команде. По данным исследований «Делового Петербурга» в 2024 г. soft skills часто фигурируют в вакансиях, как петербургских работодателей, так и компаний из других регионов страны [2].

Несмотря на хорошие профессиональные знания, работодатели часто сталкиваются с тем, что выпускники не всегда могут эффективно воплощать свои идеи, достигать поставленных целей из-за недостаточности развития гибких навыков.

Гибкие навыки, необходимые для успешной работы в коллективе, включены во ФГОС СПО, где подчеркивается важность использования современных средств для поиска, анализа и интерпретации информации в профессиональной деятельности. Однако анализ образовательных практик показывает, что стандарты для развития гибких навыков внедрены слабо и часто такие занятия предлагаются дополнительно. Во многих учреждениях тренинги по развитию гибких навыков отсутствуют в расписании, что делает их доступными только для тех, кто проявляет инициативу и интерес.

На основе экспертных исследований существующих практик в образовательных учреждениях, занимающихся развитием гибких навыков у обучающихся, были представлены аналитические отчеты [3], которые позволяют проводить сравнения существующих практик, различных программы и подходов.

Исследования показали, что каждое образовательное учреждение применяет свои методы и форматы обучения, однако СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» выделяется по нескольким ключевым аспектам.

— Охват и формат проведения тренингов.

СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» использует цикл тренингов «От студента к профессионалу: навыки, которые открывают двери в профессию» охватывает всех студентов всех курсов. Тренинги реализуются на постоянной основе, что обеспечивает системное и поэтапное развитие гибких навыков у студентов. В ГБПОУ «Педагогический колледж № 4 Санкт-Петербурга» и СПбТКУиК, предлагают занятия на добровольной основе, что ограничивает охват студентов и делают занятия нерегулярными. СПб ГБПОУ «Петровский колледж» и СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта» предлагают тренинги в формате единовременных проектов или краткосрочных курсов. Такой подход ограничивает постоянное развитие гибких навыков у студентов, и как следствие менее эффективен.

— Широкий спектр навыков.

Цикл тренингов СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» включает восемь тренингов: «Стрессоустойчивость «СтрессOFF»»; «Эффективные коммуникации»; Эмоциональный интеллект «Прокачай свой EQ»; «Эффективная работа в команде»;

«Управление временем»; «Личностный SWOT-анализ и самопрезентация»; «Составление резюме и поиск вакансий».

СПбТКУиК, СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж» предлагают более узкие тренинги, сосредоточенные на отдельных навыках, таких как резюме или собеседования.

— Формат реализации и доступность.

Преобладающее большинство колледжей проводит обучение бесплатно для всех студентов, что делает продукт доступным для всех учащихся. АНОПО «ИТ ХАБ СПб» предлагают платные курсы, что ограничивает доступ для студентов, которые не могут позволить себе оплату таких курсов.

Аналоговый анализ показал, что наиболее всеобъемлющую и систематизированную программу развития гибких навыков, предлагает СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства». Цикл тренингов охватывает все курсы и обязателен для всех студентов, что позволяет им на протяжении всего периода обучения развивать важные навыки, которые будут востребованы на рынке труда. Такой подход делает продукт уникальным, работу более результативной по сравнению с другими аналогичными образовательными организациями Санкт-Петербурга, потому как они либо предлагают более узкие программы, либо реализуют их в формате краткосрочных курсов.

Рассмотрим более подробно этапы внедрения продукта «От студента к профессионалу: навыки, которые открывают двери в профессию», обозначенных в Указе Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [3].

Цель реализации продукта «От студента к профессионалу» заключается в том, чтобы выпускники профессиональных образовательных учреждений обладали не только техническими, но и гибкими навыками, что ускоряет их адаптацию на предприятии и позволяет избежать сложностей, связанных с недостатком гибких навыков. Как уникальный инновационный образовательный продукт проект состоит из цикла тренингов. Цикл тренингов позволяет активно вовлечь учащихся в практическое освоение ключевых навыков, необходимых для их дальнейшего успеха в карьере.

К каждому тренингу подготовлен готовый комплект методической документации, включающий все необходимые материалы для проведения тренинга: подробный сценарий, презентации и рабочие тетради для участников.

- Сценарии тренингов содержат всю необходимую информацию для тренеров, что позволяет им подготовиться к занятиям без необходимости поиска дополнительных источников. Каждый сценарий легко адаптируется под различные целевые аудитории и модифицируется в зависимости от желаемой продолжительности тренинга.
- Презентации в едином современном стиле, которые помогают визуализировать ключевые моменты и усилить восприятие материала.
- Рабочие тетради для участников содержат задания, теоретические материалы и список рекомендованной литературы, что позволяет глубже погрузиться в тему и закрепить полученные навыки на практике.

Образовательный продукт полностью соответствует приоритетам федеральной, региональной и инновационной политики государства в области образования, обеспечивая

выпускников необходимыми гибкими навыками, которые становятся важнейшим критерием конкурентоспособности на современном рынке труда.

Работа над продуктом комплексного сопровождения развития гибких навыков студентов, была запущена в 2023/2024 учебном году. В текущем 2024/2025 учебном году будут реализованы обновленные тренинги по 8 тематикам.

С 2023 года СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» в рамках подготовки студентов выпускных курсов к выходу на рынок труда, были запущены четыре тренинга: «Личностный SWOT-анализ и самопрезентация»; «Резюме и поиск вакансий»; «Собеседование» и «Эмоциональный интеллект». Результат тренингов в цифрах:

- всего проведено 107 тренингов;
- охват участников — 1521 человек;
- уровень удовлетворенности — 97,2%;
- средний балл по интересу участия в тренингах — 4,72 из 5;
- средний балл по доступности подачи материала — 4,91 из 5;
- средний балл по позитивному настрою тренера — 4,94 из 5;
- общий средний балл — 4,86 из 5;
- 96.9% опрошенных порекомендовали участие в тренингах другим студентам [4].

Эти показатели отражают высокую заинтересованность и вовлеченность участников, а также актуальность предлагаемых тем. Студенты высоко оценили интерактивный формат обучения. Многие участники указали на необходимость большего времени на тренинг и примеры для более глубокой проработки тем. Большинство комментариев связано с высокой вовлеченностью и позитивной атмосферой тренинга, что способствовало комфортной учебной среде и улучшению командной работы.

В рамках сотрудничества с Государственным бюджетным нетиповым образовательным учреждением «Центр опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга» (ГБНОУ ЦОПП СПб) весной и летом 2024 г. преподаватели СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» были проведены тренинги в рамках подготовки сборных команд к чемпионату «Профессионалы». На сентябрь 2024 г. ГБНОУ ЦОПП СПб совместно с Государственным бюджетным нетиповым образовательным учреждением «Академия талантов» Санкт-Петербурга в рамках подготовки команд к чемпионатам, были запланированы тренинги по темам: стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект и эффективное выступление.

Массового, системного и целенаправленного опыта развития гибких навыков в системе СПО в ходе освоения основных профессиональных образовательных программ пока нет. Поэтому проблема создания в колледжах организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование и развитие гибких умений, в настоящее время особенно актуальна.

Внедрение предлагаемого инновационного продукта будет способствовать решению данной проблемы.

— Развиваемое системное мышление и навыки групповой работы особенно востребованы на предприятиях с многозадачной средой.

— Навыки более тесного профессионального взаимодействия создают основу для взаимовыгодного сотрудничества и более тесного и глубокого профессионального общения.

— Интерактивность в обучение и регулярная обратная связь с тренером позволяют студентам понимать свои сильные и слабые стороны, работать над самосовершенствованием, научиться преодолевать трудности и улучшить эмоциональное состояние.

— Тренинги помогают активному вовлечению педагогического состава в образовательный процесс, предоставляя новые инструменты и методики, которые могут получить распространение и более широкое использования в преподавании разных дисциплин.

— Стоит отметить, что внедрение предлагаемого инновационного продукта будет сопровождаться возможными рисками, что ставит проблему поиска путей их минимизации.

— Отсутствие заинтересованности или формальное отношение педагогов к подходам и форматам проведения тренингов. Для преодоления этого риска планируется разъяснительная работа с педагогами, демонстрация ожидаемых результатов продукта и проведение консультаций. Мотивация преподавателей может быть усилена за счёт морального и материального стимулирования, что поспособствует активному участию в реализации продукта.

1 Недостаточная квалификация педагогов. Для решения этой проблемы будет организовано проведение обучающих семинаров, мастер-классов и круглых столов для педагогов, наставническая деятельность.

Внедрение продукта будет происходить через профессиональные сообщества, участие в карьерных и образовательных ярмарках, а также через активное использование цифровых платформ для распространения и популяризации продукта. Это позволит внедрить продукт не только в Санкт-Петербурге, но и в других регионах России.

С 1 января 2025г. стартует Национальный проект «Кадры» [5], приоритетом которого является улучшение межведомственной координации на всех этапах — от выбора образовательных программ до трудоустройства специалистов, учитывая потребности работодателей. Проект также направлен на обеспечение молодого поколения доступом к качественному образованию и профессиональной подготовке.

Опыт СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», внедрившего программу тренингов «От студента к профессионалу: навыки, которые открывают двери в профессию», основанный на многоуровневом подходе, который охватывает широкий спектр формирования гибких навыков, имеет хорошие перспективы к использованию, в том числе будет полезен для реализации Национального проекта «Кадры».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Шapiro Н. А., Каплина Ю. Е. Территориальный аспект в управлении инновациями и соглашение о государственно-частном партнёрстве. Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2016. — № 11 (93). — С. 3. — URL: <http://uecs.ru> (дата обращения 05.11.24).

Российские компании стали активнее развивать soft skills своих сотрудников. — URL: <https://www.dp.ru/a/2024/02/18/rossijskie-kompanii-stali?ysclid=mljf2qqabr802478466> (дата обращения 04.11.2024).

Уварина Н. В., Савченков А. В., Корнеева Н. Ю., Пахтусова Н. А. Информационно-аналитический отчет по результатам исследования сформированности гибких навыков молодежи региона. М.: Первое экономическое издательство, 2021. — 168 с.

Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем. Центр развития карьеры. — URL: <https://www.spbkap.ru/o-kolledzhe/tsentr-razvitiya-karegy-pik/> (дата обращения 04.11.2024).

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015> (дата обращения 04.11.2024).

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ КИТАЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Лю Ихань

Аннотация. Статья посвящена изучению особенностей удовлетворенности трудом и организационной лояльности в современном китайском обществе. На основе данных кросс-культурных исследований раскрыто содержание понятий «удовлетворенность трудом» и «организационная лояльность» в различных национальных культурах. Обосновано положение о большей зависимости удовлетворенности трудом и организационной лояльности китайских сотрудников от межличностных отношений, гармоничной атмосферы в коллективе. В то время как удовлетворенность трудом и организационная лояльность в европейской культуре в большей степени зависят от таких факторов, как сложность самой работы, возможности личного развития и баланса между работой и личной жизнью.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, организационная лояльность, китайское общество, кросс-культурные исследования

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY IN THE CONTEXT OF CHINESE CULTURE

Abstract. The article is devoted to the study of the characteristics of job satisfaction and organizational loyalty in modern Chinese society. Based on cross-cultural research data, the content of the concepts of “job satisfaction” and “organizational loyalty” in various national cultures is revealed. The position on the greater dependence of job satisfaction and organizational loyalty of Chinese employees on interpersonal relationships and a harmonious atmosphere in the team is substantiated. While job satisfaction and organizational loyalty in European culture depend to a greater extent on such factors as the complexity of the work itself, opportunities for personal development and balance between work and personal life.

Keywords: job satisfaction, organizational loyalty, Chinese society, cross-cultural research

Для раскрытия особенностей понимания удовлетворенности трудом и организационной лояльности в контексте китайской культуры представляется важным сравнительный анализ концепции человеческих отношений в европейской культурной традиции и культуре Китая: Китайская культура уделяет больше внимания поддержанию и использованию человеческих отношений, которые могут сыграть определенную роль в продвижении работы, но также могут привести к несправедливости. В то время как европейская культура относительно преуменьшает значение человеческих отношений и уделяет больше внимания системам и контрактам. Оценка и принятие решений на работе в большей степени основаны на объективных стандартах.

Различаются и акценты в межличностных отношениях: Китайская культура придает большое значение гармонии межличностных отношений и коллективных интересов. У сотрудников сильно развито чувство принадлежности к коллективу, но это может в определенной степени подавлять индивидуальное развитие. При этом европейская культура подчеркивает равенство, уважение и личное развитие. Сотрудники имеют больше автономии на работе, но сплоченность команды может быть относительно слабой.

Эти культурные различия оказывают влияние и на удовлетворенность трудом: Удовлетворенность трудом китайских сотрудников во многом зависит от человеческих отношений и организационной культуры. Хорошие человеческие отношения и гармоничная атмосфера в коллективе могут значительно повысить удовлетворенность трудом. Удовлетворенность трудом европейских работников в большей степени зависит от таких факторов, как сложность самой работы, возможности личного развития и баланс между работой и личной жизнью.

Благодаря влиянию конфуцианских ценностей на китайскую культуру, оценка удовлетворенности трудом в китайском обществе фокусируется на межличностных отношениях. Ключевым моментом здесь является «гуаньси» — искусство развития доверительных отношений. Отношения («гуаньси») определяются как «социальные связи, как эмоциональные, так и инструментальные», и, хотя существуют разные определения «отношений», лучше всего их можно описать тремя основными измерениями:

1. Обмен услугами (жэньцинг, 人情) — важный механизм постепенного развития личных отношений через гуаньси. Обмен услугами включает эмоциональный и финансовый обмен, т.е. материальные и нематериальные услуги.

2. Эмоциональная привязанность или личная приверженность, привязанность (ганьцинг, 感情) — еще один важный аспект отношений. Его определяют как «степень эмоционального понимания, связи и разделения радостей и страхов».

3. «Репутация» (мьенци, 面子) — это третий ключевой аспект гуаньси. Он относится к свойственным китайскому обществу желанию и потребности проявлять уважение к социальному статусу и репутации других. Признание этих неформальных правил повышает репутацию и авторитет человека, что демонстрирует социально одобряемое поведение путем выполнения социальных обязательств, при этом в установлении отношений роль приверженности рассматривается как центральная.

Развитие отношений — это динамичный и повторяющийся процесс, уходящий корнями в китайскую культуру. Чтобы поддержать межличностные отношения внутри организации, сформировать гармоничную атмосферу в коллективе, многие китайские компании стремятся создать среди своих сотрудников семейный дух общности, например, они устраивают вечеринки по случаю дней рождения сотрудников, организуют поездки в отпуск и оказывают финансовую и даже личную поддержку, когда семьи сотрудников сталкиваются с трудностями, чтобы создать ощущение сплоченности, сформировать сообщество среди коллег.

В отношениях социального обмена в Китае общение на рабочем месте описывается как неформальное, и его цель — не только выполнение повседневных задач, но также установление эмоциональных связей и развитие доверия. Способность и жела-

ние коммуникаторов строить глубокие отношения друг с другом, развивать межличностную коммуникацию на основе эмпатии, а не просто осуществлять «рациональную доставку информации», должны обеспечить эффективное общение коллег. Более тесное межличностное общение между коллегами может способствовать развитию доверия, создавая климат, поддерживающий постоянную взаимность.

Характеризуя теоретические подходы к исследованию удовлетворенности трудом и организационной лояльности, стоит начать с определений. Так, под удовлетворенностью трудом понимаются положительные чувства по поводу работы, возникающие в результате оценки характеристик работы, человек, не удовлетворенный своей работой, относится к работе отрицательно. Когда люди говорят об отношении сотрудников к работе, они чаще имеют в виду эту социальную установку — удовлетворенность трудом.

Рассматривая удовлетворенность трудом, как социальную установку личности в отношении выполняемой работы, можно выделить следующие компоненты этой установки (см. рисунок 1):

- аффективный компонент (эмоции в отношении работы);
- когнитивный компонент (знание, мнение о работе);
- действенный компонент (рабочее поведение).

Это помогает понять комплексный характер удовлетворенности трудом и потенциальные связи между удовлетворенностью трудом и рабочим поведением.



Рисунок 1. Комплексный характер удовлетворенности трудом

Помимо удовлетворенности трудом, предметом исследований в социологии управления и организационной психологии становится организационная лояльность. Это понятие относится к психологической установке, при которой сотрудники идентифицируют себя с конкретной организацией и ее целями и желают оставаться членами организации.

Джон Мейер и Натали Аллен выделяют три компонента измерения организационной лояльности.

1. Эмоциональная лояльность: эмоциональная привязанность к организации и идентификация с ценностями организации. Например, сотрудники могут эмоционально привязаться к бизнесу компании, связанному с животными, которые им интересны.

2. Продолженная лояльность: воспринимаемая финансовая ценность пребывания в организации по сравнению с уходом из организации. Сотрудники могут стать преданными своему работодателю из-за высокой заработной платы и вреда, который уход из организации нанесет их семьям.

3. Нормативная лояльность: чувство ответственности за пребывание в организации, основанное на моральных и этических соображениях. Например, ключевое лицо в новой сфере деятельности может решить остаться, потому что он или она обеспокоены тем, что его уход «поставит работодателя в затруднительное положение».

Однако, применение западных теоретических моделей этих социальных установок к условиям других культур зачастую требует их адаптации. Например, автор американской трехкомпонентной концепции организационной лояльности Джон Мейер делает вывод о возможных меньших различиях между желанием и обязательством в других культурах [1]. Юциу Ченг и Маргарет Стокдейл провели исследование валидности трехкомпонентной модели организационной лояльности Мейера и Аллен в сравнении между китайской выборкой и данными из Канады и Южной Кореи [2]. В результате обнаружено, что нормативная и аффективная лояльность в китайской выборке значительно выше, чем в выборках из Канады и Южной Кореи, а продолженная лояльность в китайской выборке ниже, чем в канадской и корейской выборках (см. рисунок 2).

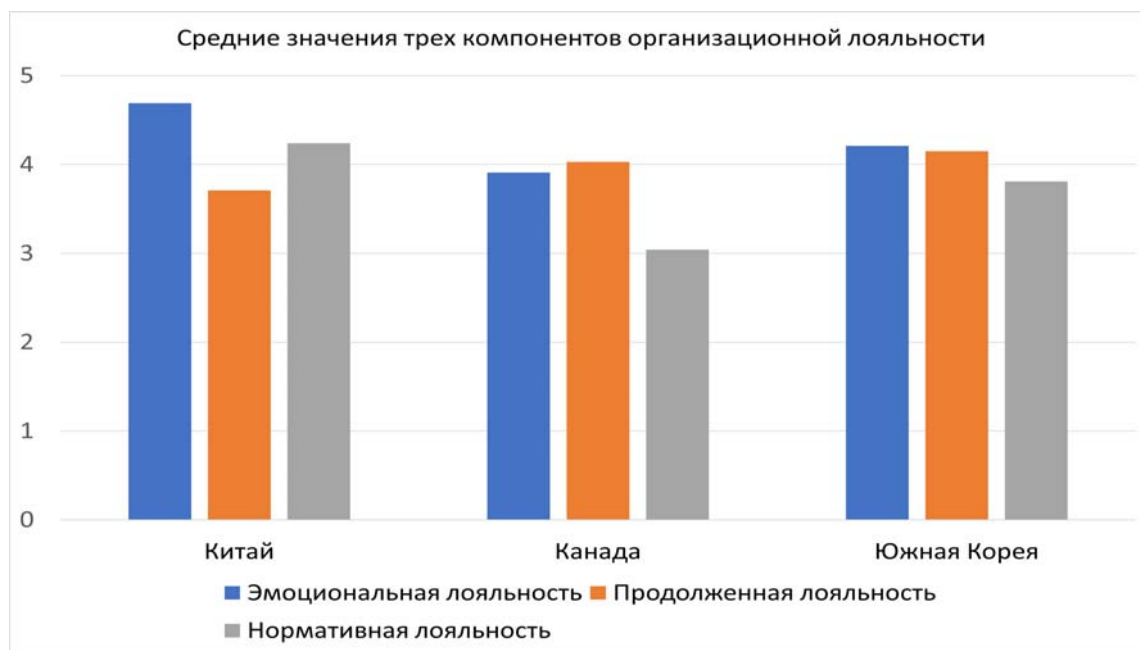


Рисунок 2. Кросс-культурная оценка организационной лояльности

В определенной степени китайцы рассматривают организации как часть группы, эмоционально зависят от группы и более лояльны к ней. Возможно, благодаря акцен-

ту на лояльность, нормативные обязательства могут эффективно предсказать намерение сотрудников поддерживать трудовые отношения с организацией в Китае.

Продолженная лояльность китайских сотрудников — воспринимаемая экономическая ценность пребывания в организации по сравнению с уходом из организации — ниже, чем в Канаде и Южной Корее. Одна из причин заключается в том, что китайцы ценят лояльность к группе больше, чем личные интересы. В контексте китайского гуаньси чувство принадлежности и межличностной близости играют центральную роль в построении отношений на рабочем месте. Эмоциональная привязанность объединяет людей и вдохновляет энтузиазм в отношении группы, что приводит к высокой степени сплоченности и коллективному самоуважению.

Современные исследования показывают, что удовлетворенность трудом и удовлетворенность балансом между работой и личной жизнью также не могут быть свободны от культурных контекстов, в которые встроены организация и ее сотрудники. Например, Луу, Бич и Хаттруп [3] сравнили связь между удовлетворенностью трудом и намерением уволиться в четырех странах: Франции, Японии, на Филиппинах и в Соединенных Штатах Америки. Их исследование показало, что связь между удовлетворенностью трудом и намерением уволиться была значительно сильнее в США и Франции (странах с более высоким уровнем индивидуализма), чем в Японии и на Филиппинах.

Другое исследование, проведенное ученым из Эфиопии Тамене Вальга на материалах международного социологического опроса — Европейского социального исследования (ESS), показало, что средние баллы оценки удовлетворенности трудом и удовлетворенности балансом работы и личной жизни, а также коэффициенты корреляции между этими показателями значительно отличаются в разных странах. Например, средний балл удовлетворенности трудом в России — 6,67, в Дании — 8,20. Аналогично, коэффициенты корреляции Пирсона между удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью балансом работы и личной жизни варьировались от 0,301 в Финляндии до 0,597 в России [4].

Мы обратились к данным седьмой волны Всемирного исследования ценностей (World Values Survey, WVS) для сравнения средних значений распределения ответов на три вопроса о различных аспектах установок в отношении работы, в выборках из Китая, Германии, Японии, России, США:

Согласны ли Вы со следующими высказываниями?

1. «Люди, которые не работают, становятся ленивыми»;
2. «Работа — это долг перед обществом»;
3. «Работа всегда должна быть на первом месте, даже если это означает сокращение свободного времени» (см. рисунки 3, 4, 5).

Эти данные демонстрируют другую существенную особенность китайской культуры труда: нормативную основу труда, чувство долга, основанное на моральных и этических нормах. Этот аспект трудовой культуры позволяет интерпретировать данные о динамике среднегодовой продолжительности рабочего времени в разных странах из отчета Международной организации труда [5]. Китайские работники готовы посвящать работе все большую часть своего времени.

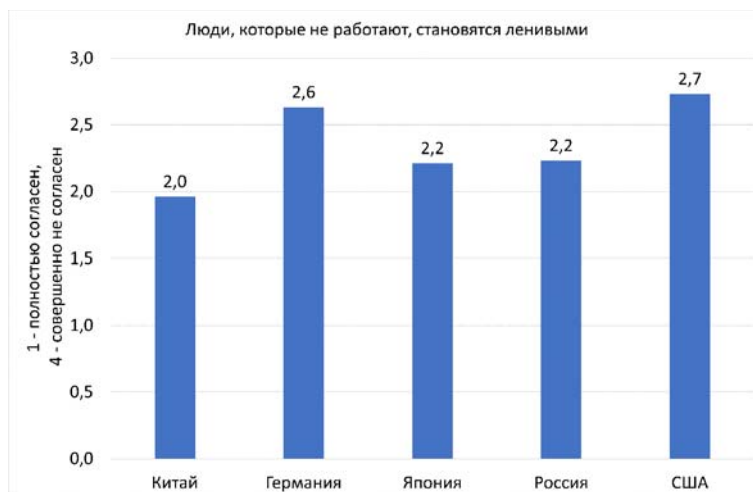


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос № 1

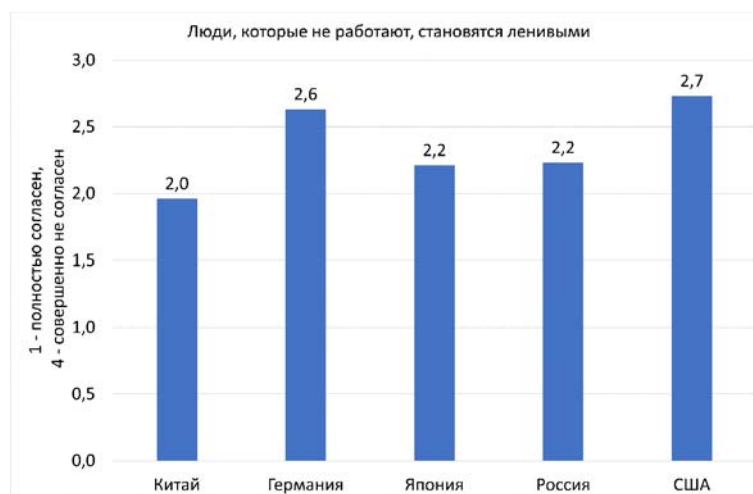


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос № 2

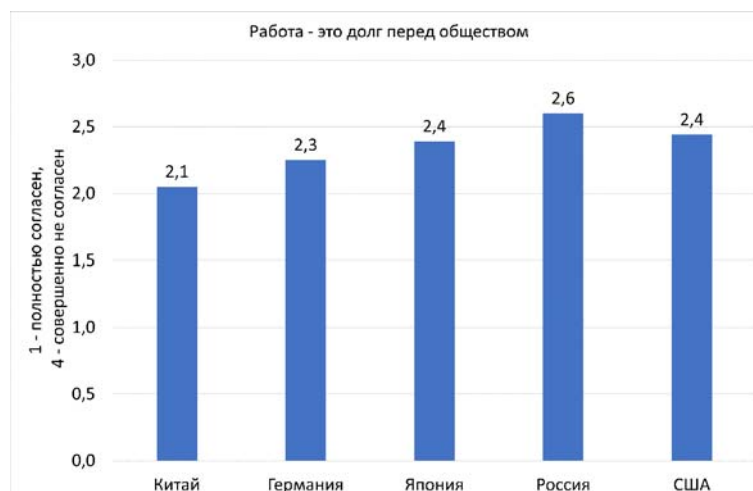


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос № 3

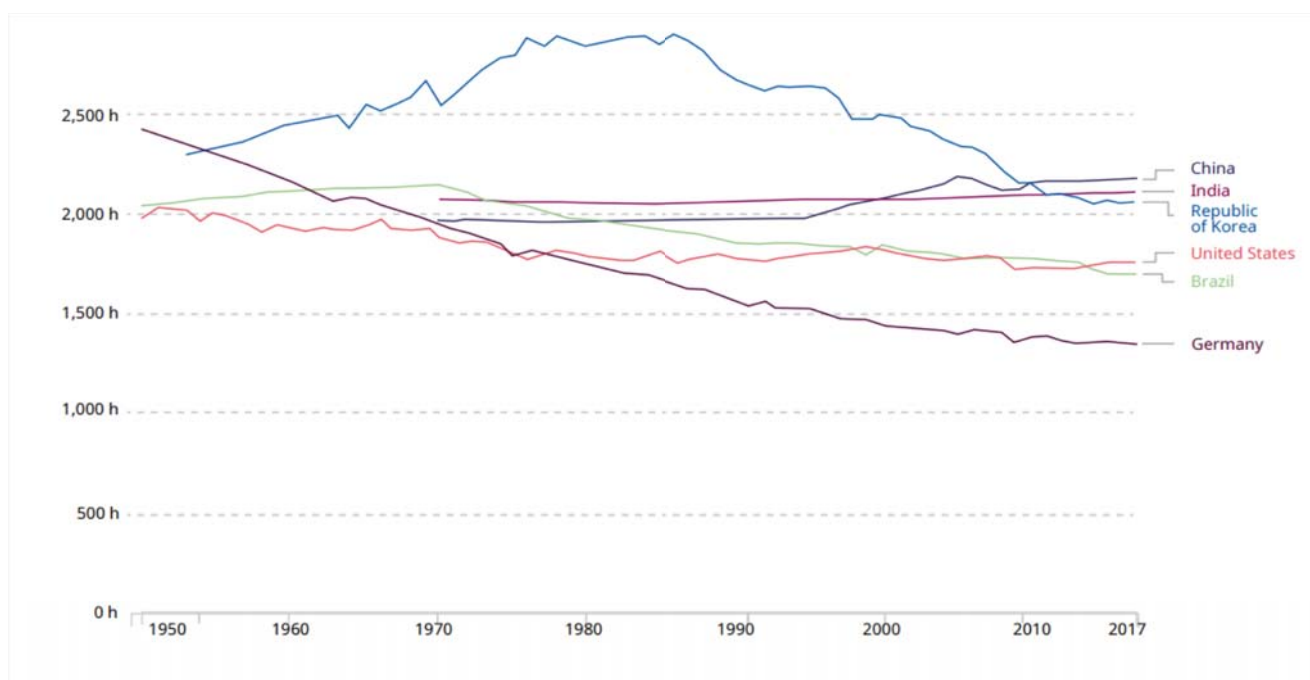


Рисунок 6. Среднегодовая продолжительность рабочего времени в разных странах

На основе анализа результатов исследований можно сделать следующие выводы об особенностях удовлетворенности трудом и организационной лояльности в контексте китайской культуры.

1. Осознание важности личной приверженности (ганьцинг, 感情) на китайских предприятиях. В китайской культуре человеческие отношения являются важной основой построения социальных связей, и сотрудники обычно ценят человеческие отношения на работе. Например, сотрудник столкнулся с трудностями на работе, и его коллеги проявили инициативу и протянули ему руку помощи, чтобы помочь решить проблему. Таким образом, у сотрудника сформировалась положительная установка в отношении работы и в отношении организации, он остался доволен рабочей средой и отношениями с коллегами.

2. Влияние обмена услугами (жэньцинг, 人情) на развитие карьеры. Личные отношения могут в определенной степени влиять на возможности карьерного роста сотрудников. Например, сотрудники, у которых лучшие отношения со своими руководителями, могут с большей вероятностью получить повышение по службе, обучение и другие возможности.

3. Стремление к гармоничным межличностным отношениям. Китайские сотрудники, как правило, стремятся к построению гармоничной межличностной рабочей среды. Дружеское взаимодействие между коллегами и сплоченность команды оказывают большее влияние на удовлетворенность трудом.

4. Под влиянием коллективистской культуры личные интересы сотрудников тесно связаны с интересами команды и компании, а у сотрудников сильно развито чувство идентичности и принадлежности к команде. Например, проектная группа совместно-

ми усилиями завершила важный проект, и члены команды почувствовали себя очень гордыми и удовлетворенными своим трудом.

В заключение стоит отметить, что существуют очевидные различия в характеристиках удовлетворенности трудом сотрудников китайских и европейских компаний с точки зрения человеческих отношений и гармоничной атмосферы в коллективе, которые определяются разным культурным контекстом и ценностями. Знание этих различий помогает компаниям лучше понять потребности и ожидания сотрудников, разработать соответствующие стратегии управления и повысить удовлетворенность сотрудников трудом.

Сохраняя приоритет человеческих отношений, китайские компании могут укрепить систему управления персоналом, улучшить восприятие справедливости и прозрачности управления, а также предоставить больше возможностей для развития сотрудников.

Европейские компании могут перенять опыт китайских компаний в построении команды, чтобы улучшить коммуникацию и сотрудничество между работниками и повысить сплоченность команды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences // *Journal of Vocational Behavior*. — 2002. — Vol. 61. — P. 20–52.

Y. Cheng and M. S. Stockdale, The Validity of the Three-Component Model of Organizational Commitment in a Chinese Context // *Journal of Vocational Behavior*. June 2003, pp. 465–489.

Luu, L., Beach, L., & Hattrup, K. An investigation of country differences in the relationship between job satisfaction and turnover intentions. *Applied H.R.M. Research, correlational study in Bahrain* // *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 2010. 3(5), pp. 43–53.

Walga, Tamene. Job Satisfaction and Satisfaction with Work-Life Balance across Cultures. // *Journal of Intercultural Management*. (2018). 10. pp. 159–179.

Working Time and Work-Life Balance Around the World [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — URL: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world> (дата обращения 22.11.2024).

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Рындач М. А., Сергеева Е. А.

Аннотация. В статье анализируется необходимость формирования комплексного, подхода, который необходим для подготовки высококвалифицированных специалистов в сфере туризма и гостеприимства в современных условиях. Решение проблемы подготовки специалистов и профессионалов в сфере туризма и гостеприимства нового уровня связано организацией системы обучения, включающей условия коллективной и комплексированной работы студентов, с созданием более гибких, содержательных форм их инновационной деятельности. Практика комплексного, междисциплинарного подхода к обучению является основой полипредметной модели обучения в целях формирования надпредметного и надпрофессионального мышления специалистов в сфере туризма и гостеприимства.

Ключевые слова: полипрофессионализм, коллективная работа, рефлексия, имитационные модели, образование, педагогика, полипредметная модель, профессиональное мышление

MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL TRAINING IN THE FIELD OF TOURISM AND HOSPITALITY

Abstract. The article analyzes the need for the formation of an integrated approach, which is necessary for the training of highly qualified specialists in the field of tourism and hospitality in modern conditions. The solution to the problem of training specialists and professionals in the field of tourism and hospitality of a new level is connected with the organization of a training system that includes conditions for collective and integrated work of students, with the creation of more flexible, meaningful forms of their innovative activities. The practice of an integrated, interdisciplinary approach to learning is the basis of a multidisciplinary learning model in order to form an over-subject and over-professional thinking of specialists in the field of tourism and hospitality.

Keywords: polyprofessionalism, teamwork, reflection, simulation models, education, pedagogy, multidisciplinary model, professional thinking.

Постановка проблемы.

Роль образования в секторе туризма имеет решающее значение для формирования роста отрасли, устойчивого развития. Хорошо образованная и квалифицированная рабочая сила имеет жизненно важное значение для обеспечения успеха отрасли и положительного влияния как на экономику региона, так и на экономику страны в целом.

В современном мире прогресс в сфере туризма и гостеприимства невероятно тесно связан с инновациями, которые способны не только повышать уровень качества предоставляемых услуг, но и закладывать фундамент для устойчивого развития отрасли. Это достигается благодаря внедрению новых технологий, цифровизации процессов, экологическим инициативам и созданию уникальных предложений для туристов, что делает данную сферу более конкурентоспособной и привлекательной на международном уровне.

Однако ключевым элементом успеха в условиях стремительной глобализации и повышения требований является человеческий капитал. Большая роль принадлежит специалистам, которые не только обладают профессиональными знаниями, но и способны гибко адаптироваться к условиям изменяющегося рынка. Их образование и профессиональная подготовка определяют способность создавать новые продукты, решать сложные задачи и предлагать нестандартные подходы. Это особенно важно в условиях необходимости интеграции цифровых решений, таких как использование искусственного интеллекта, больших данных и виртуальной реальности, чтобы удовлетворить потребности современного туриста, стремящегося к индивидуализированным и инновационным впечатлениям. Это требует координации усилий всех заинтересованных сторон, а также постоянного повышения уровня профессиональной подготовки специалистов. Такие меры способствуют созданию уникальных туристических предложений, укреплению позиций в борьбе за внимание иностранных туристов и общей модернизации инфраструктуры, что в конечном итоге обеспечивает устойчивый рост экономики и повышение качества жизни населения.

Однако, узкая профессиональная специализация, сосредоточенная исключительно на собственной области деятельности, зачастую не обеспечивает необходимой синхронной работы в команде. Мышление представителей разных дисциплин оказывается несогласованным, а подчас и несовместимым, что препятствует созданию полипредметного и полипрофессионального подхода. Между тем именно такой подход необходим современным специалистам, особенно тем, кто занят инновационной деятельностью.

В современном мире, где эксплуатация технических систем и управление в таких сферах, как туризм и гостеприимство, становятся всё более сложными, всё чаще возникают задачи, которые невозможно решить усилиями одного человека. Для их успешного выполнения требуется участие коллективов, объединяющих специалистов из разных профессиональных областей, научных дисциплин и сфер знаний. Однако создать единую, слаженно функционирующую систему, которая сочетала бы все эти подходы, оказывается чрезвычайно трудно. Главным препятствием в этом процессе часто становится узкая сфокусированность профессионального и организационного мышления. Приверженность специалистов к своей узкой области знаний нередко ограничивает их способность к взаимодействию, что затрудняет эффективное сотрудничество внутри команды. Такое несогласованное мышление, порой даже противоречащее друг другу, мешает формированию полипредметного и межпрофессионального подхода. Тем не менее, именно этот подход является ключевым фактором успеха для современных профессионалов, особенно тех, кто занимается инновационной деятельностью.

Вопросами предметно-организационного мышления и системомысле-деятельностного подхода занимались такие выдающиеся мыслители, как А. Зиновьев, Э. Ильенков и Г. Щедровицкий [1]. Последний, выдающийся советский философ и методолог, предложил системомыследеятельностный (СМД) подход.

Применение системного мышления в туризме и гостиничном бизнесе позволяет не только улучшить внутренние процессы управления, но и глубже понять потребности клиентов, адаптироваться к их ожиданиям и предложить уникальные продукты, которые отвечают современным требованиям рынка. Системно-мыслящая деятельность, являясь ядром СМД-подхода, фокусируется на многостороннем анализе ситуаций, выявлении связей между явлениями и построении наиболее эффективных моделей взаимодействия.

В гостиничном бизнесе, например, применение системного подхода помогает улучшить процессы обслуживания благодаря внимательной проработке всех аспектов клиентского опыта. Руководители могут более грамотно организовывать трудовые процессы внутри команды, оптимизировать работу всех подразделений, изначально формируя такие модели взаимодействия, которые исключают оперативные сбои и неэффективность. С помощью СМД-методики можно рассматривать каждую гостиницу как сложную систему, где связано всё: начиная от дизайна помещений и выбора ассортимента предлагаемых услуг до качества взаимодействия сотрудников между собой и с гостями.

В туризме системное мышление открывает возможности для разработки более ярких, запоминающихся туристических маршрутов, способных выйти за рамки стандартизированных решений. Это включает не только организацию логистики и впечатляющий подбор достопримечательностей, но и создание эмоциональных связей с путешествием, что делает тур уникальным и наполненным смыслом.

Самое главное, что системное мышление позволяет преодолеть стереотипный подход к решению проблем. В отличие от линейного мышления, которое часто ограничивается поиском ответа на простой вопрос «как сделать лучше?», системно-мыслящий профессионал ставит вопросы «почему это работает именно так?» или «что нужно изменить, чтобы результаты стали качественно новыми?». В гостиничном бизнесе это может включать переосмысление всей концепции предоставления услуг, отказ от устаревших стандартов (например, шаблонного понимания «уютного номера» или идеального сервиса) и переход к более гибким, инновационным подходам.

К примеру, в эпоху цифровизации системный анализ помогает интегрировать современные технологии, такие как автоматизация процессов бронирования, использование искусственного интеллекта для персонализации предложений и внедрение систем виртуального взаимодействия с клиентами. Всё это требует понимания как внутренних процессов компании, так и внешней среды, в которой она действует, — и СМД-подход позволяет достичь именно таких интегративных решений.

Кроме того, в туризме подход, основанный на системном мышлении, позволяет учитывать экологическую составляющую. Например, развивающиеся концепции устойчивого или «зеленого» туризма требуют глубокого анализа взаимодействий между природной средой, местными сообществами и туристическими потоками. Чтобы создать экологичный маршрут, необходимо учитывать множество факторов: от сохранения культурного наследия до снижения углеродного следа поездок. С помощью СМД-методики можно разработать маршруты и проекты, которые не просто соблюдают принципы устойчивости, но и делают их частью уникального клиентского опыта.

Таким образом, системное мышление в туризме и гостиничном бизнесе — это не просто теоретический инструмент, но реально работающий подход для повышения конкурентоспособности, адаптивности и клиентской удовлетворённости. Специалисты, обученные применять СМД-методику, становятся лидерами перемен, способными переосмысливать не только способы работы своей команды, но и стратегическую цель компании, толкая её на путь устойчивого роста и инновационного развития.

Рассмотрим важные составляющие общей программы образования в сфере туризма и гостеприимства:

1. Объединение теории и практики в образовании. Образование в сфере туризма является основополагающим для развития квалифицированной рабочей силы.
2. Ориентация на потребности клиентов. Профессионалы изучают искусство взаимодействия с гостями, быстрое реагирование на потребности клиентов.
3. Экологическая направленность. Экологический туризм становится все более популярной тенденцией. Специалисты сферы туризма получают теоретическую и практическую подготовку в сфере экологического подхода как во внешней среде организации, так и во внутренней среде. Специалисты с философией экологического отношения к природе и к людям вносят вклад в сохранение окружающей среды и снижение негативного воздействия туризм.
4. Культура и образование. Эта составляющая подчеркивает важность сохранения культурного и исторического наследия. Эта составляющая гарантирует устойчивое

развитие туризма за счёт взаимопонимания и дружбы между народами, содействует сохранению культурного наследия различных народов и стран, что делает туристский регион привлекательным и конкурентоспособным.

5. Инновационная направленность в туризме и гостеприимстве. Они успешно соединяют обучение с предстоящей профессиональной деятельностью, что особенно важно в сфере, где многообразие задач требует гибкости мышления и быстрой адаптации. Статистические данные подтверждают эффективность активных методов обучения для нововведений [3].

Кроме того, активно развиваются цифровые технологии, которые находят свое применение и в активных обучающих методах. Онлайн-платформы с симуляторами, виртуальной реальностью и интерактивными сценариями предоставляют студентам новые возможности для отработки различных навыков. Например, использование виртуальных туров позволяет моделировать экскурсионные маршруты по ключевым туристическим центрам, а работа с виртуальным клиентом дает навыки общения и анализа предпочтений в условиях, близких к реальным.

Таким образом, активные методы, включая использование цифровых технологий, помогают учащимся не только освоить теоретические аспекты работы в туризме и гостеприимстве, но и подготовиться к их практическому применению. Они становятся незаменимым инструментом подготовки специалистов, способных не только эффективно работать в условиях высокой конкуренции, но и вносить вклад в развитие отрасли, предлагать инновационные идеи и успешно адаптироваться к требованиям изменения рынка. Расширенное применение подобных методов делает образовательный процесс более гибким и ориентированным на потребности индустрии, что позволяет выпускникам лучше адаптироваться и успешно строить карьеру в этой динамичной и увлекательной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Щедровицкий Г. П., Котельников С. И. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Г. М. Щедровицкий, С. И. Котельников М., 1995. — С. 45.

Ежова Л. В. Обзор деловых игр. — URL: www.gilbo.ru

Обзор современных методов обучения сотрудников. — URL: <http://www.rb.ru/community/articles/articles/2007/10/31/153006.html>

ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Королева Л. А., Александрова А. И.

Аннотация. В статье рассмотрены последние изменения в политике в области образования, анализируются новые тенденции в управлении процессами образования, сделаны выводы о положительных тенденциях по итогам анализа данных о реализации государственной политики.

Ключевые слова: политика в сфере образования, цифровые университеты, программы развития образования

POLICY AND STATE SUPPORT PROGRAMS IN EDUCATION AS A FACTOR IN REGIONAL DEVELOPMENT

Abstract. The article examines the latest changes in education policy, analyzes new trends in the management of educational processes, and draws conclusions about positive trends based on the analysis of data on the implementation of state policy.

Keywords: education policy, digital universities, education development programs

Региональное развитие для России всегда являлось актуальным и болезненным вопросом национальных интересов экономики и общественного развития в целом. Широко известная концепция устойчивого развития базируется на балансе социально-экономического и природно-экологического направлений управления в системе развития региона. Когда описывают проблему устойчивого развития регионов, часто используют понятия инвестиций, инноваций, развития предпринимательства, то есть в большей степени экономические и материально-технологические аспекты. Реализация концепции устойчивого развития посредством использования всех этих драйверов невозможна без решения проблемы человеческого капитала, и образование здесь играет ключевую роль.

В статье использованы данные официальной статистики, данные докладов реализации государственной политики за 2023 и 2024 гг., документы нормативного регулирования.

Для целей анализа состояния и изменений в развитии российского образования, как сектора экономики, используют количественные характеристики образования, к которым можно отнести показатели количества образовательных организаций, численность профессорско-преподавательского состава, количество обучающихся. Рассмотрим (рисунк 1.), как изменилось количество образовательных организаций в период 2019–2023 годы [1]: количество образовательных учреждений сохраняется практически без изменений, при этом соотношение двух типов образовательных организаций существенно не менялась за последние пять лет.

Согласно данным национальной службы статистики в целом в секторе общеобразовательных организаций численность обучающихся росла. Обращение к показателям численности в учебном году двух учебных периодов 2018–2019 и 2021–2022 гг. показало, последний период характеризуется увеличением показателя на 2,4%.

Если же брать среднее профессиональное образование, то за этот же период численность обучающихся также выросла. Что касается высшего образования, то в 2022 г. стал наблюдаться рост количества студентов, что стало положительным фактом на фоне наблюдавшегося до 2022 г. снижения численности студентов.

Обратимся к динамике численности состава педагогических работников: согласно приведенным в Докладе о реализации государственной политики в сфере профессионального образования [1], численность в среднем профессиональном образовании, увеличилась, в высшем образовании — без изменений, при этом по

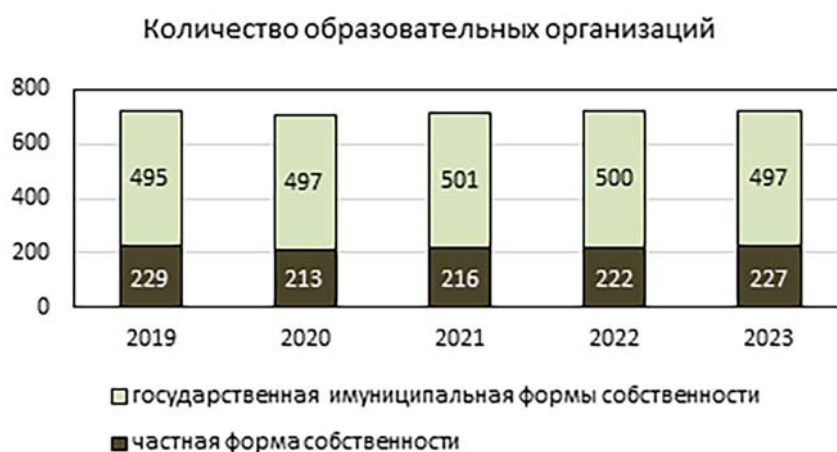


Рисунок 1. Структура образовательных организаций по форме собственности (частная и государственная плюс муниципальная формы собственности), 2019–2023 гг.
Рост численности учащихся представлен на рисунке 2 [1]



Рисунок 2. Динамика и структура численности учащихся

дополнительному образованию наблюдается снижение численности педагогических работников.

Равные возможности для тех, кто хочет получить образование в разных регионах и снижение региональной неравномерности в части доступности и качества образования должно обеспечиваться созданием единого образовательного пространства. В Законе об образовании единство федерального культурного и образовательного пространства было объявлено ключевым принципом российской политики в сфере образования.

Концепция единого образовательного пространства в России выступает не только результатом попытки российского образования интегрироваться в мировое образовательное пространство, но и поставленных целей обеспечения устойчивости функционирования системы образования в регионах. Это отразилось на введении единых стандартизированных федеральных основных образовательных программ и утверждении федеральных основных общеобразовательных программ.

В отношении развития регионов также предусмотрено регулирование в рамках актуальной на сегодняшний день концепция устойчивого развития сельских территорий. На период до 2030 г. разработана, утверждена на федеральном уровне соответствующая стратегия.

Ещё одним изменением стало выведение из закона об образовании понятий «услуги» в сфере образования. Дело в том, что услуга относится терминологии рыночных отношений, что противоречит характеру образования как предмету гарантий государства в получении гражданами образования. Кроме того, надо понимать, что поскольку государство обозначило в прошедшие десятилетия курс на построение общества знаний, то развитие и регулирование образования становится одной из задач национальной политики, и сведение все к терминологии бизнеса и рыночных отношений сейчас представляется неактуальным.

Такой поворот свидетельствует о начале возвращения к ценностям, которые несло с собой образование как высшая форма существования социализации, личного и профессионального развития и осознание миссии государства в процессах образования.

Во многих субъектах РФ используются сертификаты персонифицированного финансирования дополнительного образования детей: все образовательные учреждения вносят в базу свои программы дополнительного образования, за ребенком закреплена конкретная сумма, а государство осуществляет оплату организации, предоставляющей обучение по выбранной потребителем программе. Начиная с 2023 г. вместо сертификата ПФДО выдаются социальные сертификаты. На бесплатное дополнительное образование уже выдано более 11,5 млн. сертификатов [2]. Большое внимание уделяется поддержке талантливых детей и молодежи, в том числе в области спорта, научно-исследовательской, инженерно-конструкторской деятельности, усилена работа и в форме организации конкурсов и олимпиад.

Новая политика также затронула социальные аспекты образования. Здесь можно упомянуть издание указы о Десятилетиях детства (2017 г.) и науки и технологии» (2022 г.), а также о развитии искусственного интеллекта (2019 г.).

Еще одним направлением реализации государственной политики является практико-ориентированный подход к образовательным программам. В частности, этому способствует профориентационная работа, а также более активное сотрудничество с работодателями в образовательных процессах. В 2022 году стартовал проект «Профессионалитет» [3], целью которого является модификация моделей средней профессионального образования в новую модель, модель подготовки специалистов, которые будут востребованы на рынке труда. Для этого образуют кластер, в который входят предприятия и колледжи, между которыми действует партнерское соглашение: работодатели привлечены к разработке и реализации образовательных программ и наставничеству в рамках производственной практике и выездных лекций.

Проект «Наука и университеты» [2] направлен на создание инновационной инфраструктуры исследовательской работы на основе сотрудничества научных организаций и вузов. Многие российские вузы в регионах реализуют свои программы «Приоритет 2030». Эти программы были разработаны для формирования в лице ста вузов страны прогрессивных университетов, которые станут опорой научно-технологического и со-

циально-экономического развития российских регионов. Особенность этого направления в том, что теперь программы развития вузов «интегрированы» и ориентированы на пространственное социально-экономическое развитие страны.

По большинству целевых показателей достигнуто перевыполнение установленных плановых значений. Это, например, отразилось в получении рейтинга 10,5 в топ-десяти стран мира по качеству общего образования. В области создания эффективной системы развития талантов также имело место превышение: достигнут показатель в 103,2% (плановое значение — 82,85%). Россия занимает девятое место в топ-десяти стран мира по объему научных исследований и разработок [5]. Только в одном 2023 г. было принято семнадцать федеральных законов в области образования.

В декабре 2021 г. была утверждена «Стратегия цифровой трансформации образования», ориентированная на обеспечение и рост эффективности процессов образовательных организаций. Образовательными организациями настоящее время большое внимание уделяется обеспечению цифровой образовательной среды. Цифровые технологии повышают качество обучения и доступность к процессам обучения за счет использования цифровых сервисов учебных процессов, охвата учащихся и возможности дифференцированно подходить к каждому студенту и учиться дистанционно.

Все направления совершенствования системы образования подкрепляются финансовым аспектом реализации политики государства в образовании. В целом объем финансирования по программам развития отечественного образования растет. Заметный рост показал 2022 год: в этом году объем финансирования превысил показатель 2021 года на 155,5 млрд руб. В 2024 г. прирост годовой составил 17,0 млрд руб. Средний годовой прирост финансирования на федеральные проекты за период 2021–2023 гг. составил 47,50 млрд руб.

На протяжении последних десяти лет тенденция наращивания объёмов финансирования образования сохраняется. На рисунке 3 представлена динамика и структура финансирования мероприятий развития образования.

Затраты на образовательные процессы вузов составляют около 90% объемов финансирования программ развития, на НИОКР и коммерциализацию разработок идет



Рисунок 3. Объем финансирования мероприятий Государственной программы развития образования, млрд руб.

около 10%. Наибольшую долю (82–93%) в структуре финансирования в виде грантов имеют средства из федерального бюджета. Анализ исполнения бюджетных ассигнований в разрезе ведомств-участников государственных программ развития образования показывает исполнение средств бюджета не ниже, чем 94,6%.

В настоящее время согласно поручению Президента РФ разработаны положения, которые направлены на обеспечение безопасности детей и семейного благополучия, а также предоставления детям с ограниченными возможностями условий для обучения и обеспечения условий для получения высокого уровня образования, позволяющего в дальнейшем работать, а также профилактику преступлений, которые совершаются несовершеннолетними. Большая роль в решении проблем обеспечения доступности образования для детей с ограниченными возможностями и детей, живущих в сельской и труднодоступной местности, отводится цифровым технологиям и онлайн-методам.

Статистика показывает, что в регионах с высоким уровнем социально-экономического развития происходит наибольшая степень достижения целей обозначенных стратегиях относительно развития образования, например, достижения таких ориентиров, как доступность.

Отдельно следует сказать про концепцию дополнительного образования. Дополнительное образование необходимо для решения целей разностороннего развития личности, создания эмоционально-устойчивой среды обучающихся. В настоящее время реализуются на федеральном уровне такие проекты, как «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы» и др. В этом направлении происходит развитие системы поддержки молодежи, а также содействие занятости [4].

Решение задач, которые направлены на создание системы высшего образования с учетом требований экономики и рынка труда в большой степени основано на внедрении цифровых технологий в процессы образовательных организаций. В центре внимания государственного регулирования в сфере образования ставится рассмотрение проблем формирования и развития человеческого капитала в масштабе региона. Устойчивое развитие регионов не может рассматриваться вне задач, связанных с человеческим капиталом, рост которого в свою очередь лежит в плоскости развития системы образования.

Федеральные проекты в регионах реализуются по всем рассмотренным направлениям. Среди них можно назвать такие направления, как развитие инфраструктуры для научных исследований, подготовки кадров, развитие человеческого капитала в интересах регионов, развитие интеграционных процессов в сфере науки высшего образования индустрии.

В программах развития образования необходимо учитывать особенности регионов, включая географические, климатические, этнические, социально-экономические и демографические. Препятствие для дифференцированного подхода к программам развития образования в регионах создают процессы глобализации, которые стали определять мировую практику управления образованием наряду с устаревающими подходами. Очевидно, что наблюдающееся расширение ряда видов и форм взаимодействия с работодателями (бизнес-партнерами) и финансирования, а также направлений целевых программ формирует перспективы для гибкого и эффективного воздействия на процессы развития образования в регионах.

К приоритетным целям государственной политики Российской Федерации следует отнести цифровую трансформацию образования и создание цифровой среды образования, расширение доступа и обеспечение качества высшего, среднего и дополнительного образования, развитие и благополучие детей и молодежи, сотрудничество образовательных учреждений с научными организациями и ориентированность на потребности национальной экономики в специалистах.

Рост объемов финансирования, увеличение численности обучающихся говорят в пользу признания положительной тенденции в достижении целей политики и реализации программ поддержки образования. Изменения в политике в области регулирования сферы образования не просто приняты на законодательном уровне, но и на практическом уровне успешно закладывают базу для дальнейшего развития и эффективности работы регионов, направленной на повышение качества образования и совершенствование всей национальной системы управления образованием.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Доклад о реализации государственной политики в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых (2023 г.) / Правительство Российской Федерации. — URL: <http://static.government.ru/media/files/> (дата обращения 15.11.2024).

Доклад о реализации государственной политики в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых (2024 г.) / Правительство Российской Федерации: — URL: <http://static.government.ru/media/files/> (дата обращения 15.11.2024).

Федеральный проект «Профессионалитет» / Министерство просвещения Российской Федерации. — URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.12.2021 г. № 3427-р / Правительство Российской Федерации. — URL: <http://government.ru/docs/all/137931/> (дата обращения 25.11.2024).

Россия занимает 9-е место по объему научных исследований и разработок / АНО «Национальные приоритеты». — URL: <https://национальныепроекты.рф/news/zagolovok-rossiya-zanimaet-9-e-mesto-po-obemu-nauchnykh-issledovaniy-i-razr/> (дата обращения 28.11.2024).

Программа развития до 2030 года НИУ ВШЭ / Сайт НИУ Высшей школы экономики. — URL: <https://www.hse.ru/prog2030/finance/> (дата обращения 03.12.2024).

ВЛИЯНИЕ КИТАЙСКОЙ ФИЛОСОФИИ НА НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ

Чжан Цзэхуа

Научный руководитель: Трапицын Сергей Юрьевич

Аннотация. На процесс управления компанией вне зависимости от ее профиля влияет множество эндогенных и экзогенных факторов политического, географического, исторического и культурного характера. Роль каждого из них может возрастать или снижаться применительно к той или иной стране, формируя особые механизмы и процедуры, к которым прибегают менеджеры в своей работе. В настоящей статье анализируется воздействие традиционной китайской философии (конфуцианства, моизма,

даосизма и легализма) на стили управления, характерные для местных государственных и частных предприятий. При этом в качестве примеров компаний, где доминирует определенный стиль, выбран ряд высших учебных заведений страны. Цель сравнения стилей, а также демонстрация возможности их наслаивания и пересечения, состоит не только в оценке их преимуществ и недостатков, но и в рассмотрении возможностей и способов интеграции восточного и западного стилей управления.

Ключевые слова: менеджмент, китайская философия, стиль управления, патернализм, культурные традиции

THE INFLUENCE OF CHINESE PHILOSOPHY ON NATIONAL MANAGEMENT STYLES

Abstract. The management process of a company, regardless of its profile, is influenced by many endogenous and exogenous factors of a political, geographical, historical, and cultural nature. The role of each of them may increase or decrease in relation to a particular country, forming special mechanisms and procedures that managers use in their work. This article examines the impact of traditional Chinese philosophy (Confucianism, Mohism, Taoism and Legalism) on management styles typical for local public and private enterprises. At the same time, several higher educational institutions of the country have been selected as examples of companies where a certain style dominates. The purpose of comparing styles, as well as demonstrating the possibility of their layering and intersection, is not only to assess their advantages and disadvantages, but also to consider ways to integrate Eastern and Western management styles by potentially reducing deviations in management practice.

Keywords: management, Chinese philosophy, management style, paternalism, cultural traditions

Китайская Народная Республика представляет собой достаточное большое и неоднородное с точки зрения социально-экономического развития государство. Наиболее развитой территорией страны считается восточная и центральная ее части, в то же время провинции, располагающиеся на юге и особенно на западе страны пока заметно уступают указанным регионам с точки зрения политической и экономической автономии, наличия крупных частных промышленных предприятий, открытости для международного рынка, внедрения мер поддержки малого и среднего бизнеса, оптимизации работы учебных заведений с учетом требований локального и национального рынка [1].

Несмотря на наличие таких различий, некоторые исследователи, в частности профессор Цзэн Ситян и его последователи, считают возможным говорить о существовании обладающего рядом особенностей китайского стиля управления, напрямую связанного со специфическим подходом к управлению, сложившимся под воздействием уникальных культурных и исторических предпосылок [2]. В рамках настоящего исследования данная позиция признается в качестве отправной точки, отталкиваясь от которой автор намерен сформулировать базовые компетенции, необходимые руководителю современного китайского вуза, в то же время принимая во внимание тот факт, что эффективное сочетание различных моделей управления обогатит доступный менеджерам образования арсенал средств, обеспечивающих повышение эффективности работы вверенного им учреждения.

В настоящее время в Китае наблюдается постепенный переход от рыночного деспотизма к управленческой гегемонии [3]. Оба термина заимствованы из работы бри-

танского социолога М. Буравого «Производство согласия: изменения в процессе труда в условиях монополистического капитализма» и означают такие формы управления, при которых, в первом случае, в руководстве доминирует принуждение сотрудников к выполнению определенных действий, в то время как во втором — стремление к достижению согласия между менеджерами и работниками при строгом соблюдении внутрикорпоративных правил [4].

Признавая наличие в Китае как рыночного деспотизма, так и управленческой гегемонии, можно определить ключевые социокультурные и философские элементы, положенные в основу различных моделей китайского менеджмента, которые при всем их многообразии можно объединить в три группы. Наиболее представительной из них, безусловно, будет группа, базирующаяся на древнекитайских философских течениях, таких как конфуцианство, даосизм, моизм и легализм. Две другие группы отражают различия в социалистической и капиталистической моделях управления.

Оценивая степень влияния каждой из перечисленных групп на формирование стиля управления китайских менеджеров, следует отметить, что приверженность сугубо национальным ценностям в КНР все еще превосходит прямые заимствования зарубежных практик, а древние трактаты и сочинения вождей используются в качестве программной литературы заметно чаще, чем книги западноевропейских и американских теоретиков и практиков менеджмента [5]. Таким образом, в современной КНР основной способ управления базируется на разработке и контроле исполнения правил и процедур. Это значит, что практика управления здесь зависит от того, является ли принятая в той или иной организации (в нашем случае — образовательной) система управления жесткой или гибкой, а также от того, считается ли соблюдение внутреннего распорядка и установленных правил обязательным вне зависимости от фактической ситуации во внешней и внутренней среде.

В соответствии с указанными выше базовыми критериями стили управления китайских руководителей могут быть дифференцированы как автократический, бюрократический, харизматический и демократический. При этом основу каждого из них составляют идеи одной из четырех известнейших древнекитайских философских систем — моизма (автократия), легализма (бюрократия), конфуцианства (харизматический стиль) и даосизма (демократия).

Восходящий к учению Мо-Цзы и его сторонников (V–III века до н. э.) *автократический стиль* конституирует, что:

- люди как таковые и, соответственно, работники не созданы равными;
- личные интересы индивида и интересы общества зачастую несовместимы;
- эгоизм руководства по отношению к сотрудникам объясняется необходимостью достижения поставленных целей, которые важнее всего остального;
- система правил и требований, предъявляемых к сотрудникам, должна быть выстроена максимально четко и конкретно, разночтения не допускаются;
- внимание к потребностям работников не приветствуется.

Несколько иначе формулируются основные признаки *бюрократического стиля управления*, опирающегося на постулаты основанной Шан Янем «школы законников» (IV–III века до н. э.):

- в данном случае равенство людей снова ставится под сомнение, равно как и возможность совмещения интересов отдельного работника и компании;
- сохраняется жесткость правил и процедур, при том, что их соблюдение ожидается и от менеджеров, контролирующих таким образом самих себя и подотчетных вышестоящему руководству;
- указанная особенность, кстати, крайне важна, поскольку она делает невозможным откровенное самоуправство. При ослаблении давления со стороны руководства и ограниченном учете личных интересов сотрудников среднего и низшего звена это приводит к формированию более комфортного организационного климата.

Харизматичный стиль управления, отражающий морально-этические установки «школы учёных книжников», то есть конфуцианства, предусматривает следующее:

- каждый индивид по своей природе ассертивен, то есть каждый работник потенциально полезен для компании;
- хотя сотрудники не могут быть равны ввиду того, что занимают разные должности и выполняют разные производственные задачи, все они заслуживают равных возможностей для карьерного и личностного роста;
- собственные интересы работника в высшей степени совместимы с интересами его коллег и компании в целом;
- абсолютный аллоцентризм [6], при котором достижение некоего коллективного блага (выгоды для организации) подкрепляется внутренней убежденностью сотрудников в важности взаимодействия при выполнении промежуточных задач;
- в организации действует гибкая и человеко-ориентированная система правил и процедур, разработанная с учетом потребностей сотрудников всех уровней, требующая от руководителя проявления доброжелательности;
- в организации действует выборочное, а не универсальное соблюдение правил и процедур, продиктованное многообразием индивидуальных потребностей работников.

Последним стилем управления, выделяемым китайскими специалистами, и в настоящее время характерным, в основном, для частных компаний, является условно *демократический*. Заметим, что употребление наречия «условно» при описании этого стиля управления применительно к китайским организациям совершенно необходимо, поскольку следующий за ним термин «демократический» в этом случае надлежит понимать в контексте критики и духовных практик даосизма, а не древнегреческой философии [7]. Его отличает:

- признание того, что не каждый индивид по своей природе ассертивен, однако каждый работник потенциально полезен для компании;
- признание того, что все сотрудники компании равны, выполняют важные задачи и несут одинаковую ответственность за неверные решения;
- признание того, что собственные интересы работника не должны противоречить интересам его коллег и компании;
- здоровый эгоизм, при котором хорошее отношение к коллегам становится средством более полного удовлетворения собственных интересов;

- система гибких и гуманных правил и процедур, подразумевающая уважение потребностей и личностных особенностей сотрудников всех уровней и предоставление им широкой автономии при решении текущих производственных задач;
- универсальный характер правил и процедур, требующий их четкого выполнения от всех работников, в том числе и от руководителей.

Таким образом, по мнению многих китайских исследователей наиболее распространенные в китайском контексте стили управления в той или иной мере восходят к философским школам, возникшим до объединения страны в единую империю, и опираются на их базовые принципы [5]. Наследие моизма в этом смысле особенно необычно, так как вопреки меньшей известности этой школы за рубежом, именно ее постулаты, в частности меритократия (назначение на должности наиболее компетентных сотрудников) и поощрение индивидуальности, признаются ключевыми при оценке специфического китайского управленческого мышления [8].

В то же время, применяемые в реальности стили управления редко могут быть отнесены к одному из рассмотренных выше. Гораздо чаще наблюдается совмещение отдельных их элементов с доминированием предпочтительного. Исключение составляют только диаметрально противоположные стили — автократический и демократический, остальные комбинации, как минимум, теоретически допустимы.

Так, руководители многих государственных предприятий и организаций КНР (в том числе и вузы) используют стиль управления, для которого характерны признаки автократии и бюрократии. Автор настоящей работы ранее подробно рассмотрел эти особенности на примере Харбинского политехнического университета (НПТ), указав как на достоинства, так и на недостатки последних. Относительно новой комбинацией, получающей все большее распространение в последние годы, является сочетание автократии и харизматического стиля управления. Этот вариант пришел на госпредприятия страны из практики управления малым и средним бизнесом, для которого губительны чрезмерная регламентация и стандартизация производственных процессов и бюрократические проволочки, однако полезно внимание руководителей к проблемам сотрудников. В результате стало возможным говорить о таком подстиле управления как патерналистский, то есть основанный на личном авторитете, отеческой заботе и доброте директора, а также на его способности служить примером для подражания [9]. Исследования эффективности патерналистского стиля, проводившиеся в расположенном в Ухани (провинция Хубэй) Хуачжунском университете науки и технологий (HUST) и расположенном в Гуанчжоу (провинция Гуандун) Университете Сунь Ятсэна (SYSU), показали, что его использование оказывает положительное влияние на отношение сотрудников к работе, трудовую дисциплину, лояльность организации, склонность к увольнениям, четкость выполнения задач и т. д. [10].

Стиль управления, при котором руководитель опирается на бюрократию и автократию, пока мало представленный за пределами частного сектора национальной экономики, хотя и медленно, но проникает в китайские университеты, превращая их таким образом в полугосударственные организации с высокой долей децентрализации власти и автономией, важными для стимулирования производительности сотрудников, при сохранении организационных возможностей, унаследованных от устаревшей бю-

рократический системы руководства. Заметим, что этот переход не противоречит философским идеям, рассмотренным выше, а является их прямым следствием. В рамках такого подхода наиболее совершенным стилем управления считается тот, где не требуется постоянное вмешательство руководителя, а менеджеры всех уровней не просто дают указания и оценивают эффективность, а определяют общий вектор деятельности организации, ориентируясь на который рядовые сотрудники решают, как им взаимодействовать с внешней и внутренней средой. Примером вуза, избравшего подобный стиль, может послужить Чжэцзянский университет (город Ханчжоу), называющий в качестве основных своих ценностей открытость, постоянное развитие и гуманизм, подразумевающий уважение и заботу о других и, согласно The Patent Asset Index, занимающий второе место в стране по инновационному потенциалу [11].

Что касается повышения эффективности работы сотрудников за счет более разнообразного сочетания элементов традиционных для китайских компаний стилей управления, то здесь имеется несколько перспективных направлений исследований. Так, согласно результатам исследования Фан Янчунь, демократический стиль лидерства имеет значительную положительную корреляцию с эффективностью работы команды, а признание важности труда работников и их воспитание, дополненное справедливым отношением к ним, благоприятно сказывается на выполнении командных задач [12]. Чжан Синьань и др. обнаружили, что патерналистский стиль управления, при котором руководитель обладает высокими моральными принципами, положительно влияет на эффективность работы организации, в то время как авторитарный стиль производит абсолютно противоположный эффект [13].

Таким образом, при обращении к проблемам стилей управления современные ученые все чаще подчеркивают их контекстуализацию и культурную адаптируемость, выражающуюся в появлении национальных подходов к данному вопросу, тесно связанных с особенностями социального и исторического процесса развития страны, без учета которых говорить об оптимальных моделях менеджмента не представляется возможным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Child, J. Regional differences in China and their implications for Sino- foreign joint ventures / J. Child, S. Stewart. — Текст: непосредственный // *Journal of General Management*. — 1997. — № 23(2). — pp. 65–86.

Zeng Shiqiang and the Chinese Style of Management / R. Zhao, G. Li, Y. Zhang [et al.]. — 1st edition. — Cambridge: Cambridge Scholars Publishing, 2017. — 310 p. — Текст: непосредственный.

Zhang, J. From Market Despotism to Managerial Hegemony: The Rise of Indigenous Chinese Management / J. Zhang. — Текст: непосредственный // *Management and Organization Review*. — 2015. — № 11 (2). — pp. 205–210.

Burawoy, M. The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism / M. Burawoy. — 1st edition. — London: Verso Books, 1985. — 240 p. — Текст: непосредственный.

Ma, L. Traditional Chinese philosophies and contemporary leadership / L. Ma, A. S. Tsui. — Текст: непосредственный // *Leadership Quarterly*. — 2015. — № 26(1). — pp. 13–24.

Chang, W. C. The Concentric Circle Revisited: Allocentrism and Self in a Contemporary Chinese Community / W. C. Chang, L. Lee. — Текст: непосредственный // *Psychology*. — 2012. — № 3(4). — pp. 297–303.

Комаров М. В. Влияние раннедаосского концепта «дао» на модели гражданского поведения в китайской политической культуре / М. В. Комаров. — Текст: электронный // Полилог/Polylogos. — 2022. — № 6(1). — URL: <https://polylogos-journal.ru/s258770110017505-7-1/?ysclid=m2xt0cznya280099555>.

Герасимов В. С. Политическая меритократия Восточная альтернатива западным традициям управления обществом в XXI веке / В. С. Герасимов. — Текст: непосредственный // Вестник Университета МГИМО. — 2015. — № 2(41). — С. 230–237.

Fan, J. Paternalistic Leadership of Chinese organizations: An Analysis of Cultural Perspectives / J. Fan, B. Zheng. — Текст: непосредственный // Local psychology Research. — 2000. — № 13(1). — pp. 127–180. (In Chinese).

Wang, D. Review of research on Domestic Leadership Style based on Knowledge Graph: 2015–2016 / D. Wang, J. Gong. — Текст: непосредственный // Journal of Guangzhou University (Social Sciences Edition). — 2017. — № 16(8). — pp. 66–83. (In Chinese).

The Top 20 Most Innovative Chinese Universities. — Текст: электронный // LexisNexis: [сайт]. — URL: <https://www.lexisnexisip.com/resources/the-top-20-most-innovative-chinese-universities/> (дата обращения: 07.11.2024).

Fang, Y. The influence of inclusive leadership style on team performance. The intermediary role based on employee self-efficacy / Y. Fang. — Текст: непосредственный // Scientific Research Management. — 2014. — № 35(5). — pp. 152–160. (In Chinese).

Zhang, X. The influence of paternalistic leadership behavior on team performance: the intermediary role of team conflict management methods / X. Zhang, H. He, F. Gu. — Текст: непосредственный // Manage the world. — 2009. — № 25(3). — pp. 121–133. (In Chinese).

РОЛЬ КОНФУЦИАНСТВА В УПРАВЛЕНИИ СРЕДНЕЙ ШКОЛОЙ КИТАЯ

Гао Явэнь

Аннотация. С древних времен конфуцианство было неотъемлемой частью китайской традиционной культуры. Конфуцианскими идеями наполнены образовательные институты и педагогическая мысль Китая. Конфуцианские ценности, такие как «благожелательность» и «ритуалы» оказывают значительное влияние на моральное воспитание в современном школьном управлении. Эти концепции подчеркивают уважение к законам природы и гуманистическому духу, способствуют нравственному воспитанию и практическому обучению, а также помогают развивать у учащихся чувство ответственности и новаторский дух. Это выступление посвящено анализу значения идей конфуцианства в современном управлении образованием. Основные концепции конфуцианства — доброжелательность, этикет, мудрость, честность — глубоко укоренились в управлении школой и практике преподавания, а также в создании гармоничной культуры кампуса и образовательной среды. Однако, поскольку конфуцианство делает упор на этику, иерархический порядок, коллективизм, существует определенный конфликт с ценностями современного общества, которые ставят во главу угла индивидуализм, демократию и равенство, а также эффективность. В управлении китайской средней школой необходимо избежать слепого копирования традиционного конфуцианства, чтобы сохранить способность адаптироваться к изменениям и потребностям развития современного образования.

Ключевые слова: конфуцианство, традиционная культура, менеджмент, средняя школа

Китайская культура имеет долгую историю. Конфуцианская культура, как важная часть традиционной китайской культуры, оказывает глубокое влияние на китайское общество с момента ее основания в весенний и осенний период Конфуция. В современном Китае, хотя современная теория управления широко используется, тень кон-

фуцианства по-прежнему глубоко влияет на модель управления школой, отношения учителя и ученика и школьную культурную атмосферу. В этой статье будет рассмотрена роль конфуцианства в управлении средней школой в Китае с целью предоставления справочной информации и рекомендаций для преподавателей.

1. Значение конфуцианства

Конфуцианство — это большая и сложная идеологическая система, возникшая на основе идеологических доктрин древнекитайского мыслителя Конфуция и его учеников и постоянно развивавшаяся и совершенствующаяся конфуцианскими учеными всех поколений. Это не жесткий набор догм, а школа мысли, которая продолжает развиваться вместе с меняющимися временами. Его основные идеи можно резюмировать как пять аспектов: «доброжелательность», «праведность», «приличие», «мудрость» и «вера».

«Доброжелательность» — это основная концепция конфуцианства, относящаяся к духу братства, сострадания и гуманизма. Это требует от людей любить других как самих себя, относиться к другим с добротой и относиться к другим с добротой. Рен — это не абстрактный моральный идеал, а воплощенный в конкретных действиях и поведении повседневной жизни.

«Праведность» относится к кодексу поведения, соответствующему этическим нормам, который подчеркивает законность и рациональность поведения. Праведность и доброжелательность дополняют друг друга, доброжелательность — это внутренняя моральная эмоция, а праведность — внешняя норма поведения. Вместе они составляют ядро конфуцианской моральной системы.

«Ли» относится к социальным нормам и системам этикета, которые являются важными средствами поддержания социального порядка и гармонии. Ритуал — это не жесткий ритуал, а конкретная форма выражения, воплощающая социальные этические отношения и ценности. Оно охватывает различные нормы общения между людьми, между людьми и обществом, между людьми и природой.

«Чжи» относится к мудрости и мудрости, подчеркивая важность получения знаний и рационального мышления. Конфуцианство придает большое значение обучению и образованию и считает, что нравственное развитие и социальные способности людей можно улучшить посредством обучения. Мудрость относится не только к накоплению знаний, но, что более важно, к способности использовать знания для решения практических проблем.

«Доверие» означает честность и надежность, подчеркивая важность последовательных слов и поступков. Доверие является основой межличностного общения и важным принципом поведения людей в обществе. Конфуцианство считает, что честность является ключом к установлению хороших социальных отношений.

2. Роль конфуцианства в управлении средней школой

Конфуцианство делает упор на «ориентацию на людей», и эта древняя мудрость по-прежнему важна в современном управлении средней школой. В средних школах не только заботятся об успеваемости преподавателей и учеников, но и уделяют особое

внимание их чувствам и настроениям. Школа всегда будет заботиться об эмоциональном состоянии учителей и учеников, оказывать психологическую помощь и поддержку, чтобы они могли иметь гармоничные отношения друг с другом и совместно создавать теплую и гармоничную атмосферу обучения, чтобы преподавание и обучение были более эффективными. Кроме того, школа также будет предоставлять индивидуальное обучение и услуги в соответствии с различными потребностями каждого человека. Например, предоставьте дополнительное репетиторство учащимся с трудностями в обучении и предоставьте возможность учащимся с особыми талантами продемонстрировать свои таланты. Эти практики предназначены для удовлетворения различных потребностей учителей и учащихся и помогают им всесторонне развиваться.

«Ритуалом» в конфуцианстве стали правила и положения, а также обучение этикету в университетском городке. В школе сформулировано множество правил, касающихся преподавания, управления, жизни и т. д., чтобы учителя и ученики знали, что делать. Эти правила не только делают кампус более безопасным и стабильным, но и помогают каждому повысить свои цивилизованные и моральные стандарты. В школе также воспитывают самодисциплину учащихся, чтобы каждый мог соблюдать правила и вместе поддерживать порядок в кампусе.

Моральное управление также очень важно в управлении средней школой. Школа придает большое значение моральному облику и профессионализму учителей, а также организует мероприятия по нравственному воспитанию для воспитания у учащихся чувства ответственности. Студенты, участвующие в волонтерской деятельности, социальной практике и т. д., не только обогащают свою внеклассную жизнь, но также учатся заботиться об обществе и других, а также воспитывают чувство ответственности и преданность своему делу. Администраторы могут направлять самосознание учащихся и управление ими, формулируя планы развития учащихся, развивая их независимость и чувство ответственности, а также всесторонне развивая интеллектуальные, эмоциональные и духовные качества учащихся.

В старших классах школа также учит учеников тому, как стать людьми с хорошим характером. Посредством занятий по нравственному воспитанию, классных собраний и других мероприятий учащимся прививают правильные ценности и взгляды на жизнь. Школа также предоставляет множество возможностей для развития, таких как академические конкурсы, технологические инновации, театральные представления и т. д., чтобы побудить учащихся проявить себя. В то же время такие виды деятельности, как социальная практика и волонтерская деятельность, также делают студентов более социально ответственными и практичными.

3. Практическое применение конфуцианства в управлении средней школой

Применение конфуцианства в управлении средней школой заключается не просто в копировании древних заповедей, а в извлечении их сути, объединении с современными образовательными концепциями, в приоритете людей, построении гармоничной и эффективной системы управления школой, а также в содействии всестороннему развитию способностей учащихся. моральные, интеллектуальные, физические, художественные и физические навыки. Это требует от школьной администрации мудрости

и ответственности, а также способности гибко применять суть конфуцианства для создания позитивной школьной культуры.

Далее мы возьмем среднюю школу Чжэньгуан Гуанчжоу и среднюю школу № 2 Гуанчжоу в качестве примеров, чтобы поговорить о практическом применении конфуцианства в управлении средней школой.

Средняя школа True Light придерживается школьной философии «морали, любви, красоты и света для мира», в которой слово «добродетель» отражает акцент на нравственном воспитании. Посредством школьного девиза «Ты свет мира» школа вдохновляет учеников быть людьми с благородными моральными качествами, что совпадает с конфуцианским взглядом на нравственное воспитание. Он пропагандирует «действия говорят громче, чем слова» и призывает студентов применять полученные знания на практике, что полностью соответствует концепции единства знаний и действий в конфуцианстве. В процессе образования и обучения средняя школа Чжэньгуан уделяет внимание заботе и руководству учащихся. Например, она осуществляет нравственное воспитание посредством «истинной заботы, истинного руководства, истинного роста» и других путей, что отражает ее сильную гуманистическую заботу. Школа включила культуру Гуанфу в свою учебную программу, например, курсы традиционных ремесел, такие как танец льва, курица гунлан, чайное искусство, вырезание из бумаги и т. д. Эти курсы не только наследуют региональную культуру, но также содержат конфуцианские ценности, такие как этикет и сыновняя почтительность. В то же время в школе также разработана серия курсов под названием «Дух Чжуншань», которые призваны развивать у учащихся чувства к своей семье и стране, а также их чувство социальной ответственности, что перекликается с концепцией «верности и сыновней почтительности». «В конфуцианстве. После многих лет образовательной практики учащиеся средней школы Чжэньгуан значительно улучшили свои моральные качества. Студенты, как правило, демонстрируют высокие моральные качества и социальную ответственность, например, активно участвуют в волонтерской деятельности и заботятся о социальном обеспечении. Школа также добилась выдающихся результатов по успеваемости. Будучи одной из первых образцовых общеобразовательных школ национального уровня и первой школой с выдающимися стандартами преподавания в провинции Гуандун, учащиеся средней школы Чжэньгуан неоднократно добивались отличных результатов на вступительных экзаменах в колледж. Это неотделимо от совершенствования школы. всеобъемлющего качества студентов и духа поиска знаний в области наследования конфуцианства.

Средняя школа № 2 Гуанчжоу (именуемая «Средняя школа № 2 Гуанчжоу») придерживается философии управления школой «Наследие Юань Юаня, быть моральным и исследовать вещи». Эта философия соответствует основным ценностям. «доброжелательности» и «морали» в конфуцианстве. С помощью этой концепции школа стремится развивать нравственное воспитание и всесторонние качества учащихся, чтобы они могли стать талантами с социальной ответственностью, новаторским духом и практическими способностями. Подчеркните важность нравственного воспитания и поставьте его во главу угла школьного образования. Проводя различные мероприятия по нравственному воспитанию, такие как тематические классные собрания, выступления

под национальным флагом, волонтерские услуги и т. д., учащиеся обучаются формированию правильных моральных концепций и применению на практике основных ценностей, таких как «доброжелательность» и «приличие». и справедливость» в конфуцианстве. Школа также уделяет внимание развитию у учащихся благодарности и чувства ответственности. С помощью таких мероприятий, как воспитание благодарности и ответственности, учащиеся могут научиться ценить, быть благодарными и брать на себя ответственность. Школа выступает за автономию учащихся и поощряет их активно участвовать в управлении школой и социальной практике. Через студенческие союзы, общественные организации и другие каналы развиваются способности студентов к самоорганизации, работе в команде и социальная ответственность. Унаследовав конфуцианство, средняя школа № 2 Гуанчжоу также уделяет внимание инновациям и развитию. Школа дает студентам более глубокое понимание исторического происхождения, основных ценностей и современного значения конфуцианской мысли, предлагая курсы конфуцианской культуры и организуя лекции и мероприятия по конфуцианской культуре. В то же время школа также поощряет учащихся сочетать конфуцианство с современными технологиями и социальным развитием для изучения новых образовательных концепций и моделей.

4. Проблемы и меры противодействия интеграции конфуцианской мысли в стиль управления средней школой

1) Вызов

Акцент на этике, социальном порядке и коллективизме в конфуцианстве явно отличается от индивидуализма, демократического равенства и ценностей, ориентированных на эффективность, пропагандируемых в современном обществе.

Это заставляет некоторых учеников чувствовать, что школа слишком строга, а учителя слишком много контролируют, что затрудняет адаптацию учащихся к более строгой школьной дисциплине и культурной атмосфере уважения к учителям. Некоторые учителя также могут сопротивляться внедрению из-за своей предвзятости или недостаточного понимания конфуцианских концепций. Более того, конфуцианство богато коннотациями. Необходимо превратить эти древние принципы в реальные правила и превратить их суть в конкретные и действенные меры управления образованием. Речь идет не только о выкрикивании лозунгов или определении категорий, что требует много времени и труда. интенсивный. Существует также потенциальный риск отклонения, приводящего к отклонению фактической производительности от заданных целей. Вам придется приложить много усилий, чтобы понять, как это реализовать. Затраты времени высоки, а также легко выйти из формы. Если учителя не умеют совмещать старые традиции с новым образованием, это будет сложно. Другая неприятная проблема заключается в том, что некоторые школы слишком поэтапны и используют старые методы, в результате чего конфуцианские вещи сделаны как деревянные фигурки и не идут в ногу со временем.

Проще говоря, конфуцианство немного не соответствует современному миру. Студентам может показаться, что оно слишком жесткое, а учителям может быть трудно об этом думать. Нелегко воплотить старые идеи в практику, да и самим учителям.

Вы также запутались. Вы должны понять, как его использовать, иначе он станет устаревшей рутинной и не сможет соответствовать требованиям новой эпохи.

2) Контрмеры

Чтобы обеспечить эффективное и правильное применение конфуцианства в старших классах образования, школа специально запланировала программу подготовки учителей, чтобы улучшить понимание и способность учителей применять конфуцианскую философию. Содержание обучения должно охватывать углубленный анализ конфуцианской классики и объяснения конфуцианской мысли в современном контексте, а также включать богатые примеры для демонстрации практического применения конфуцианской мысли в управлении образованием. В то же время мы проводим периодическую оценку учителей и учеников всей школы, а также проводим комплексную проверку эффективности управления школой после внедрения конфуцианских концепций, включая такие аспекты, как моральное развитие учащихся, качество взаимодействия учителей и учеников, общее состояние кампуса. атмосферу и результаты обучения, используя как качественные, так и количественные методы. Оценивайте комбинированным способом, чтобы гарантировать, что стандарты измерения являются полными и точными. Мы не можем механически копировать традиционные модели, но мы должны выступать за интеграцию конфуцианского духа и современного управленческого мышления для формирования новой и практичной модели управления. Например, учащимся разрешено умеренно участвовать в процессе управления школой, если это не влияет на порядок в кампусе и здоровый рост учащихся. В этом процессе самое главное — позволить учителям и учащимся участвовать в этапах принятия и реализации решений и полностью прислушиваться к голосам всех сторон, чтобы стимулировать их чувство сопричастности и повысить их энтузиазм к участию, тем самым создание более инклюзивной и гармоничной среды обучения.

5. Резюме

Можно сказать, что в сфере среднего школьного образования в Китае конфуцианство распространено повсеместно. Его основные ценности доброжелательности, этикета, мудрости и доверия глубоко проникли в повседневную работу и преподавательскую деятельность школ, создавая уникальный и теплый кампус. культура и образовательная атмосфера. Школа придерживается концепции персонализированного обучения, уделяет особое внимание построению профессиональной этики учителей, всестороннему воспитанию гражданских качеств учащихся, стремясь создать новое поколение молодежи со всесторонней грамотностью. Однако, столкнувшись с пересечением и столкновением конфуцианства и системы ценностей современного общества, школы сталкиваются со многими проблемами. Им по-прежнему необходимо способствовать интеграции традиционной мудрости и современных образовательных концепций путем усиления профессиональной подготовки учителей, оптимизации процессов управления и усиление совместного управления между учителями и учениками. Органическое слияние. Такие меры могут не только устранить разрыв между традицией и современностью, но и способствовать глубокой интеграции конфуцианского духа и современных образовательных концепций, тем самым достигая идеальных результатов обу-

чения и помогая каждому учащемуся вырасти в новое поколение того времени с глубокими знаниями и благородным характером.

Короче говоря, благодаря неустанным усилиям и постоянным инновациям ожидается, что среднее школьное образование Китая унаследует превосходное культурное наследие конфуцианства, активно впитывая передовой опыт современного образования и, в конечном итоге, создаст путь развития, сочетающий в себе культурное наследие и особенности времени. и приносит пользу стране и обществу. Более сложные элитные таланты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Чжань Сяоцин. Конфуцианская гуманистическая мысль и ее просвещение в работе консультантов колледжей [J]. Журнал профессионально-технического колледжа Западной Фуцзянь 207 (12): 105-109.

Гу Хаомин и др. Конфуцианская мысль в области менеджмента и ее вдохновение для современного студенческого менеджмента [J].

Чэнь Гуцзя, Чжу Ханьминь. Исследование китайских идей о моральном воспитании [M]: Zhejiang Education Press.

Тан Линьцзин. Анализ идеологической и политической образовательной ценности конфуцианской культуры [J]. Справочник по политическому преподаванию в средней школе, 2020 (3): 100.

Ли Цзинлинь. Конфуцианский образовательный дух и его современная реконструкция [J] 2021(2):4-7.

КОНФУЦИАНСТВО В СОВРЕМЕННОМ КИТАЙСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Цзе Сюй

Аннотация. В данной статье рассматривается необходимость интеграции конфуцианства в современный китайский менеджмент. Китай внедрил западную науку управления, но ее капиталистические черты противостоят традиционным китайским ценностям. Поэтому необходимо продвигать локализованную модель науки управления.

Ключевые слова: менеджмент, конфуцианство, конфуцианская культура

CONFUCIANISM IN MODERN CHINESE MANAGEMENT

Abstract. This article discusses the need to integrate Confucianism into modern Chinese management. China has introduced Western management science, but its capitalistic features contradict traditional Chinese values. Therefore, it is necessary to promote a localized model of management science.

Keywords: management, confucianism, confucian culture

О локализации науки управления в Китае. Введение в западный менеджмент

В 1970-е годы основное противоречие в китайском обществе переросло в противоречие между растущими материальными и культурными потребностями населения и отсталым общественным производством. По этой причине партия и государство

сместили акцент на экономическое строительство, что также привело к необходимости и рациональности внедрения западной науки управления.

Причины локализации

Менеджмент берет свое начало на Западе и находится под сильным влиянием капиталистической идеологии, что противоречит китайскому стилю модернизации в нескольких аспектах. Для того чтобы более эффективно поддерживать развитие модернизации в китайском стиле, местные исследования в области менеджмента должны тщательно опираться на традиционное культурное понимание менеджмента и реализовать конфуцианство в академической парадигме.

Противоречивые мнения

1. Отечественная наука управления представляется неадекватной в сокращении разрыва между богатыми и бедными среди различных слоев общества и в разрешении различных социальных конфликтов, возникающих в связи с этим. На фоне общего стремления всего общества к увеличению капитала, она неизбежно принимает за основу максимизацию прибыли организации и максимизацию собственного капитала. Это делает инструментальную рациональность, характерную для местной науки управления, слишком заметной.

2. Коренная наука управления не соответствует философии развития, ориентированной на человека, которую пропагандирует китайская модернизация, что затрудняет эффективное содействие всестороннему развитию человека. Это может привести не только к увеличению разрыва между богатыми и бедными как внутри организации, так и за ее пределами, но и к чрезмерному контролю и необоснованному господству над рабочими и потребителями со стороны могущественного класса капиталистов.

3. Между давними местными культурными традициями и современной западной наукой управления существует непримиримый и непримиримый культурный конфликт. Современный западный менеджмент делает акцент на эффективности, результатах и научности, фокусируясь на достижении организационных целей и оценке эффективности; конфуцианские ценности доброжелательности, праведности, вежливости, мудрости и доверия находятся в очевидном противоречии с утилитаризмом и инструментальной рациональностью менеджмента.

О конфуцианской культуре

Конфуцианство — одна из важнейших философских систем древнего Китая, основанная Конфуцием (551 г. до н. э. — 479 г. до н. э.) в период Весны и Осени. Его основные понятия включают «благожелательность», «праведность», «благопристойность» и «мудрость», «вера» и так далее.

1. Доброжелательность: подчеркивает любовь и заботу между людьми, утверждает, что «доброжелатель любит других», и озабочен межличностными отношениями и моральными эмоциями.

2. Праведность: подчеркивает справедливость и моральную ответственность, выступает за соблюдение справедливости и морали в своем поведении.

3. Ритуал: придает значение социальным нормам и этикету, считается, что ритуалы могут поддерживать социальный порядок и гармонию в межличностных отношениях.

4. Мудрость: подчеркивает важность знаний и мудрости, поощряет обучение и мышление для развития человеческого характера.

5. Вера: подчеркивает честность и доверие, считая, что кредит — основа межличностного и социального взаимодействия. Являясь важной частью традиционной китайской культуры, конфуцианство по-прежнему играет важную роль в современном обществе.

Идеи менеджмента в конфуцианской культуре

Конфуцианство придерживается подхода, ориентированного на человека, и традиционно считает конечной целью «воспитание себя как человека» и «становление человека». С точки зрения конфуцианства, хотя приобретение материальных благ является необходимым условием для жизни человека в этом мире, материальные блага — это лишь базовое условие для расширения жизни. В жизни есть другие, более важные ценности, выходящие за рамки материального.

Это означает, что «человек» — не только инструмент, но и самоцель. Истинный человек никогда не ограничивается тем, чтобы быть «человеком» в инструментальном смысле, но должен достичь максимального и естественного развития во всех аспектах морали, интеллекта, телосложения, эстетики, труда и, прежде всего, в нравственном культивировании, чтобы жить смыслом и ценностью жизни, какой она должна быть.

Конфуцианское понимание управления, несомненно, хорошо сочетается с требованиями, связанными с модернизацией в китайском стиле.

Парадигма конфуцианства в местном менеджменте (на примере управления человеческими ресурсами Fat Donglai)).

Представление компании Fat Donglai Trade Group Limited (далее — Fat Donglai).

Г-н Юй Донглай, основатель компании Fat Donglai, открыл “Магазин жиров Ван Юэ Лу” в Сючане в 1995 году, основным видом деятельности которого была оптовая и розничная продажа сигарет и алкоголя. После более чем 20 лет развития компания Fat Donglai превратилась из оптово-розничного магазина сигарет и алкоголя в крупную сеть супермаркетов в провинции Хэнань и стала высокопризнанным и авторитетным розничным предприятием в провинции Хэнань, а ее розничный бизнес включает универмаги, электроприборы, супермаркеты и многие другие сферы.

Философия бизнеса Fat Donglai “ориентирована на людей”, предоставляя восторженный сервис и высококачественные товары, принимая во внимание гуманистическую заботу о клиентах и сотрудниках, чтобы завоевать очень высокую репутацию клиента и сильную приверженность пользователей, валовая маржа даже выше, чем у Yonghui и других крупных сетевых розничных магазинов и супермаркетов, а в городе Сюйчан и городе Синьсянь, формирование очень высокого конкурентного преимущества!

Политика управления

1. Специальная система управления заработной платой Что касается заработной платы сотрудников, то компания Fat Dong Lai внедрила механизм распределения «3-

3-3»: 30% годовой прибыли идет на социальные пожертвования, 30 процентов — на оплату операционных расходов следующего года, а оставшиеся 30 процентов распределяются между всеми сотрудниками в соответствии с их рангом, что обеспечивает им относительно щедрую зарплату. Если взять в качестве примера доходы сотрудников супермаркета Xuchang в 2021 году, то средняя зарплата сотрудников составит 5500 юаней (без учета пяти страховых и распределения прибыли), в то время как среднедушевой располагаемый доход жителей Сючана в тот же период составит всего около 2300 юаней.

2. Гуманизированная система отпусков и льгот для сотрудников FATDONNAI также внедряет праздник Весеннего фестиваля и систему отдыха «заккрытие магазина на один день по вторникам», стремясь дать сотрудникам возможность насладиться жизнью и разделить праздники со своими семьями. Кроме того, в каждом магазине компании есть «Дом работника», где сотрудникам бесплатно предоставляются тренажерный зал, библиотека, кинотеатр и другие удобства, чтобы они могли наслаждаться насыщенной и яркой жизнью и поддерживать здоровье.

3. Помимо благоприятных условий для работы и жизни, Fat Donglai надеется развивать способности своих сотрудников, чтобы они могли вносить больший вклад в развитие общества. Компания активно предоставляет сотрудникам возможности для обучения и развития, чтобы они могли самосовершенствоваться. Например, Хэн Бичэн, который изначально был обычным охранником в Фэт Донглай, успешно переквалифицировался в оценщика ювелирных изделий и получил акции ювелирной компании Фэт Донглай, пройдя курс обучения, совместно проведенный ювелирным отделом Фэт Донглай и ювелирной школой Китайского университета геонаук (Ухань).

Таблица 1

Результат исследования

	Сотрудники низового звена Фат Тунг Лай (в среднем)	Другие супермаркеты в Сючане (в среднем)
средняя зарплата	5500	2253
Отпуск (годы)	104 (дней)	77 (дней)
Удовлетворенность сотрудников	88%	56%
Уровень текучести кадров	12%	45%



В то время как оборот компании Fat Dong Lai неуклонно растет с каждым годом, сотрудники компании получают более щедрые отпуска и зарплаты. Кроме того, удовлетворенность сотрудников Fat Dong Lai значительно возросла, а уровень текучести кадров относительно низок.

Конфуцианство в политике управления

Политика управления компании Fat Donglai сочетается с идеями конфуцианской культуры, отражая основную концепцию «ориентации на людей». В частности, политика управления в следующих областях тесно связана с конфуцианским управленческим мышлением:

1. Система управления оплатой труда, ориентированная на людей:

- Философия управления: Конфуцианство подчеркивает важность «возделывания себя и успокоения других», то есть осознания собственного достоинства и одновременной заботы о благополучии других.
- Практика Fat Donglai: Механизм распределения «3-3-3» в компании не только фокусируется на распределении прибыли компании, но и на доходах сотрудников, отражая заботу и уважение к сотрудникам путем выделения части прибыли на вознаграждение сотрудников.

2. Гуманизированная система отпусков и льгот для сотрудников:

- Идеология управления: конфуцианство поощряет гармоничные межличностные отношения и придает большое значение семье и социальной гармонии.
- Практика Fat Donglai: такие праздники, как Праздник весны и система отдыха «закрытие магазина на один день по вторникам», отражают важность качества жизни сотрудников, чтобы работники могли проводить время со своими семьями, чтобы достичь баланса между работой и жизнью. Кроме того, создание таких объектов, как «Дом работника», создает заботливую и благоприятную рабочую среду и способствует укреплению физического и психического здоровья сотрудников.

3. Возможности для укрепления и развития потенциала персонала:

- Идеология управления: Конфуцианство фокусируется на культивировании личных добродетелей и способностей и выступает за то, чтобы «стать самим собой и стать чем-то», что означает не только повышение собственной ценности, но и способность приносить пользу обществу.
- Практика Fat Donglai: Предоставляя возможности для обучения и тренингов, мы помогаем нашим сотрудникам достичь самосовершенствования и карьерного роста, чтобы они могли расти в своей работе и вносить вклад в общество. Пример Hengbicheng в полной мере демонстрирует, как компания дает своим сотрудникам возможность реализовать себя через возможности обучения и развития, что, в свою очередь, способствует общему развитию компании.

4. Эмоциональная связь и гуманистический уход:

- Идеология управления: Конфуцианство подчеркивает концепцию «доброжелательности», т. е. заботы о других и установления хороших межличностных отношений.

- Практика Fat Donglai: Fat Donglai устанавливает эмоциональные связи с сотрудниками и клиентами, делает акцент на отношении и качестве обслуживания, отражает уважение и заботу о клиентах и сотрудниках. Такая гуманистическая забота укрепляет имидж бренда компании и повышает лояльность клиентов, тем самым выделяя ее на фоне конкурентов.

Резюме

В данной статье рассматривается конфуцианский подход к современному менеджменту в китайском стиле и необходимость его локализации. В 1970-х годах Китай начал фокусироваться на экономическом строительстве и внедрять западную науку управления. Однако капиталистическая идеология западной науки управления противоречит ценностям китайского общества. Чтобы достичь цели развития модернизации китайского стиля, необходимо объединить науку управления с традиционной китайской культурой, чтобы лучше поддерживать социальный прогресс.

Например, в случае с Fat Donglai Group компания приняла политику управления, ориентированную на людей, включив заботу о сотрудниках и социальную ответственность в свою операционную стратегию. Эти меры, в значительной степени соответствующие конфуцианству, включают в себя механизм распределения заработной платы «3-3-3», гуманную систему отпусков, возможности для повышения потенциала сотрудников и гуманистическую заботу. Такой стиль управления не только повышает удовлетворенность и лояльность сотрудников, но и дает компании преимущество перед конкурентами.

В целом, конфуцианская культура обеспечивает сильную теоретическую поддержку современного китайского стиля управления, и, сочетая ее концепции с практикой управления, можно достичь баланса между экономическими целями и социальными ценностями, а также способствовать устойчивому развитию модернизации китайского стиля.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Дин Хэ. Справочное значение философии бизнеса «Фэт Дунлай» для оптимизации работы и управления коммерческими банками[J]. Китайский бизнес, 2024(10):16–18.

Kung, Mi-Gang. Модернизация в китайском стиле и конфуцианство в управлении коренными народами — гуманистическая перспектива[J]. Китайская культура и менеджмент, 2024(01):130–140+273.

Дуань Сюйсинь. Исследование маркетинговой стратегии супермаркета Fat Donglai [D]. Сианьский технологический университет, 2024.DOI:10.27398/d.cnki.gxalu. 2024.002248.

SUN Huaiping, ZHU Guanglei. Ценность и раскрытие культурного наследия и гуманистического менеджмента в контексте китайской модернизации — академический обзор пятого форума «Китайская традиционная мудрость и современный менеджмент»[J]. Китайская культура и управление, 2023(02):241—249+258.

Лу Юаньюань. Исследование современного управления мудростью на основе китайской традиционной культуры [J]. International Public Relations,2023(16):48–50. DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2023.16.005.

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Черненко М. А., Яковлева В. С.

Аннотация. Важность подготовки кадров определяется их значимостью для успешной работы в компании. Сама система подготовки кадров основывается на таких элементах, как базовое обучение, повышение квалификации и дополнительные программы обучения. Безусловно, важную роль играет непрерывное образование, заключающееся в постоянном обновлении знаний, компетенций и навыков соответствующим появляющимся на рынке тенденциям. Оно важно для всех отраслей. Подготовка кадров в сфере туризма и гостеприимства представляет собой систематическое обучение для данных индустрий, что обусловлено прямым влиянием квалификации и профессионализма персонала на качество оказываемых услуг и удовлетворение клиентов. Значимо определение её перспективы, в которой подготовка кадров должна быть адаптирована под уникальные пространственные и культурно-исторические особенности страны.

Ключевые слова: туризм, образование, система подготовки кадров, обучение персонала, кадровый резерв, непрерывное образование

RESEARCH OF THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM FOR THE TOURISM INDUSTRY IN ST. PETERSBURG

Abstract. The importance of personnel training is determined by their significance for the successful operation of the company. The personnel training system itself is based on such elements as basic training, advanced training and retraining. Of course, continuous education plays an important role, consisting in the constant updating of knowledge, competencies and skills in accordance with emerging market trends. It is important for all industries. Personnel training in the field of tourism and hospitality is a systematic training for these industries, which is due to the direct influence of the qualifications and professionalism of the personnel on the quality of services provided and customer satisfaction. It is important to determine its perspective, in which personnel training should be adapted to the unique spatial and cultural-historical features of the country.

Keywords: tourism, education, personnel training system, personnel training, personnel reserve, continuous education.

Подготовка кадров для сферы туризма играет важную роль в развитии отрасли и стимулировании экономического роста страны, в целом. В России туризм имеет огромный потенциал благодаря своему богатому культурному наследию, природным красотам и историческим достопримечательностям. Однако для полного раскрытия этого потенциала необходимо обеспечение профессиональной подготовки специалистов в сфере туризма.

Подготовка кадров для туризма включает в себя не только технические навыки и знания, но и умение общаться с туристами, предоставлять качественный сервис, адаптировать услуги под различные потребности клиентов и продвигать туристические продукты на рынке. Кроме того, специалисты в сфере туризма должны иметь хорошие знания о культуре и истории своей страны, что значимо для презентации России как туристского направления и для её жителей, и для иностранных туристов.

За последние несколько лет проблема недостаточного количества квалифицированных кадров в сфере туризма в России отмечается всё чаще. За начало 2024 года Мин-

экономразвития Российской Федерации отмечен рост дефицита кадров в туризме на 30% в сравнении с временем до пандемии, которое считается самым кризисным для туризма. Данная новость только заостряет внимание на проблеме подготовки кадров, которая является важным фактором развития области туризма.

С учётом всех этих аспектов актуальность исследования обуславливается необходимостью подготовки профессионалов высокого уровня, которые смогут разрабатывать качественные туристские продукты, способствующие развитию внутреннего и выездного туризма страны. Актуальность же для Санкт-Петербурга заключается в необходимости подготовки профессионалов высокого уровня для повышения качества регионального турпродукта и, соответственно, повышения туристского потока в регион.

Функционирование системы подготовки кадров Российской Федерации осуществляется в рамках системы образования, под которой, в соответствии с законом РФ «Об образовании» понимается «совокупность системы преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности, сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов, а также системы органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций».

Болонская конвенция определила появление двух уровней системы высшего образования — бакалавриата (первая ступень обучения после среднего образования, обычно продолжающаяся 3–4 года) и магистратуры (продвинутый уровень высшего образования, который следует за бакалавриатом и длится обычно 1–2 года) — стало значимым новшеством. Их введение заключалось в выполнении основных задач, заключающихся в улучшении качества образования и осуществлении возможности обучающихся заниматься научной деятельностью, сохраняя при этом категорически устаревшие основы системы.

Система подготовки кадров образуется из трёх главных элементов: базового обучения, повышения квалификации и ДПО.

Первым элементом является подготовка резерва кадров. Этим занимаются профильные предприятия такие как: высшие учебные заведения (ВУЗы), старшие школы со специализированным уклоном на определённые направления и профессиональные технические училища (ПТУ). На указанных учебных заведениях лежит задача обучения резерва кадров для их дальнейшей работы в определённой фирме.

Вторым элементом системы подготовки кадров является повышение квалификации кадров. Если подготовка резерва кадров заключается в базовой профессиональной подготовке, целью повышения квалификации [1, с. 215] является улучшение уже имеющихся знаний и практических навыков, их актуализация. Это важно, потому что сфера развивается, появляются и внедряются новые технологии. Специалист должен уметь приспосабливаться к новым условиям, исходя из требований к занимаемой должности.

Третьим элементом системы подготовки кадров является переквалификация (ДПО) — это процесс обучения сотрудника основам и особенностям новой профессии. Обучение может проводиться непосредственно на рабочем месте (в форме стажировки) под руководством опытного наставника (мастера, начальника отдела или другого более опытного сотрудника).

Важно обозначить факт непрерывности образования в современном мире. Оно предполагает постоянное обновление знаний, навыков и компетенций в течение всей жизни с целью адаптации к изменяющимся условиям и требованиям рынка труда, и, следовательно, влияет на профессиональное развитие и успех в карьерном росте. Непрерывное образование важно для специалистов во всех отраслях, так как позволяет им быть в курсе последних трендов, технологий и подходов.

Подготовка кадров в сфере туризма и гостеприимства представляет собой систематическое обучение специалистов для гостиничной индустрии, объектов размещения, общественного питания, деловых, оздоровительных, познавательных и спортивных учреждений.

Для успешной подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства необходимо учитывать современные тенденции развития отрасли, а также потребности рынка труда [2, с. 8]. Это подразумевает внедрение инновационных методов обучения, активное использование информационных технологий, развитие практических навыков студентов и сотрудничество с предприятиями сферы туризма.

В перспективе обучение и переквалификация кадров в области туризма в России должны быть адаптированы под уникальные пространственные и культурно-исторические особенности страны [4, с. 101]. В ближайшем будущем необходимо сосредоточиться не только на переходе от точечного к пространственному подходу, но и на развитии, освоении и управлении туристским сектором как сложным многоотраслевым образованием. Этот сектор все более проявляет свой потенциал для саморазвития и становится ключевым элементом экономики различных регионов и страны в целом.

Для изучения вопроса обучения специалистов в области туризма в Санкт-Петербурге, было проведено исследование, рассмотрены 13 высших учебных заведений, в которых есть направления подготовки «Туризм» и/или «Гостиничное дело». Количество бюджетных мест на бакалавриат составляет от 8 до 25, при том, что далеко не везде они есть, а стоимость обучения варьируется от 60 000 до 250 000 рублей в год.

Программ магистратуры примерно в 2 раза меньше. Они представлены в 7 высших учебных заведениях. Стоимость обучения варьируется от 67 000 до 332 800 рублей в год. Если говорить о бюджетных местах: они есть не везде, но их количество при наличии варьируется от 5 до 44.

Также в ходе анализа был рассмотрен рынок средне-специальных учебных заведений, которые готовят кадры по направлению «Туризм» и «Гостиничное дело». В средних специальных учебных заведениях бюджетных мест, при их наличии, было обнаружено больше, чем в высших учебных заведениях. Конкретно: от 25 до 95. Лидирующим учебным заведением по количеству бюджетных мест в Санкт-Петербурге стал «Институт среднего профессионального образования ФГБОУ ВО СПбПУ» (95 мест).

Летом 2023 года на базе Российского государственного университета туризма и сервиса (РГУТИС) был создан Федеральный ресурсный центр по подготовке кадров для туристической индустрии. В ресурсном центре было выделено 500 бюджетных мест. По окончании программы участникам выдавался диплом о профессиональной переподготовке государственного образца. Конечно количество бюджетных мест в ВУЗах и ССУЗах Санкт-Петербурга значительно меньше чем в ресурсном центре.

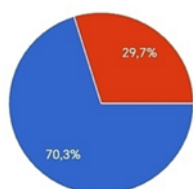
Говоря о дополнительном профессиональном образовании по направлениям «Туризм» и «Гостиничное дело», следует отметить, что возможности прохождения курсов среди высших учебных заведений предоставляет только ЧОУ ВО «Балтийская академия туризма и предпринимательства». Среди средних специальных учебных заведений возможность получения дополнительного профессионального образования предоставляют: СПб ГБ ПОУ «Сестрорецкий технологический колледж имени С. И. Мосина», ГБ ПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» и СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса».

Исходя из представленных данных, следует отметить, что возможностей для получения базового образования в сфере туризма в Санкт-Петербурге очень мало. Это означает, что обучающимся приходится прибегать, скорее, к дистанционному обучению в других учебных заведениях страны, либо ездить в другие города, а отсутствие системы подготовки кадров дополнительного профессионального образования, делает данную проблему более острой.

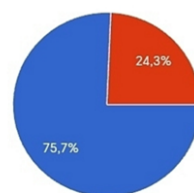
Следует отметить, что выпускники школ являются потенциальными кадрами для любой отрасли, в том числе и туристской. По результатам экзаменов выпускники выбирают учебное заведение и специальность, на которую планируют поступать. Выявить уровень заинтересованности учащихся школ в направлениях помог проведённый опрос, в котором участвовало 370 человек показал, что 327 из них (89,2%) не планируют поступать на направления «Туризм», «Гостиничное дело» и 43 (10,8%) планируют поступать на данные направления. Среди самых распространённых ответов на вопрос «почему вы не планируете поступать на данные направления» выделяются: отсутствие интереса к ним, выбор в пользу других направлений и отсутствие знаний о них (см. рисунок 1).

Рисунок 1. Опрос среди учащихся школ о будущей профессии

Определились ли вы с будущей профессией?
370 ответов



Знаете ли вы о направлениях "Туризм" и "Гостиничное дело"?
370 ответов



Данный опрос обозначил проблему низкой заинтересованности будущих абитуриентов и выявил необходимость работы с каждой из групп: с теми, кто определился с профессией в другом направлении; с теми, кто определился с профессией, связанной с туризмом и теми, кто просто не знает о направлениях, связанных с туризмом.

Кроме того, эксперты и специалисты индустрии туризма выделяют проблему соответствия уровня подготовки выпускников потребностям рынка труда. Данная проблема является действительно острой и о ней важно и нужно говорить при изучении темы системы подготовки кадров. Уровень подготовки кадров должен быть достаточным для того, чтобы соответствовать ожиданиям работодателей и предоставлять качественные туристские услуги для клиентов. Для этого выпускник высшего учебного

заведения или среднего профессионального должен обладать высоким уровнем знаний в данной области и владеть необходимыми навыками.

Важно обозначить, что в данном случае, скорее, требуются предложения по внедрению в процесс обучения определённых пунктов, способствующих овладению обучающимися необходимой квалификации, в соответствии с запросами рынка. Данная проблема может подразумевать как слабую теоретическую, так и слабую практическую подготовку. Важно выделить предложения для обоих случаев.

Таким образом в ходе проведенного исследования были сформулированы следующие проблемы:

- в Санкт-Петербурге достаточно учебных заведений с базовой подготовкой по направлениям «Туризм» и «Гостиничное дело», в которых можно получить степень бакалавра и магистра;
- в государственных образовательных учреждениях очень мало бюджетных мест и достаточно высокая стоимость обучения, что отталкивает многих абитуриентов; низкий уровень возможностей для дополнительного профессионального;
- отсутствие интереса у абитуриентов (не актуально, не интересно и др.);
- уровень подготовки выпускников не всегда соответствует потребностям рынка труда.

Конечно в ближайшее время все вышеуказанные проблемы будут решаться и возможно появится новая система подготовки кадров для отрасли туризм и гостеприимства, откроются специализированные федеральные центры, которые и будут заниматься вопросами подготовки кадров, но стоит заметить, что важность подготовки кадров определяется их значимостью для успешной работы компании. Подготовка кадров в сфере туризма и гостеприимства представляет собой систематическое обучение для индустрии, что обусловлено прямым влиянием квалификации и профессионализма персонала на качество оказываемых услуг и удовлетворение клиентов.

В перспективе обучение и переквалификация кадров в области туризма в России должны быть адаптированы под уникальные пространственные и культурно-исторические особенности страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Завьялов Н. С. Понятие и сущность повышения квалификации персонала предприятия // Вопросы студенческой науки. — 2019. — № 6. — С. 214–217.

Плотникова В. С., Фомин А. А. Профессиональное туристское образование: проблемы и возможности их решения / Плотникова В. С., Фомин А. А. // Непрерывное образование: XXI век. — 2021. — № 2. — С. 2–10.

Уткина О. Н. Управление подготовкой кадров для сферы услуг молодёжного образовательного туризма // Экономика и управление. — 2022. — № 28. — С. 377–387.

Шарафутдинов В. Н., Онищенко Е. В., Романов М. С. Актуальные подходы подготовки и переподготовки кадров в сфере туризма / Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. — 2021. — Т. 7. — № 2. — С. 91–103.

Экономика и предпринимательство в туризме и гостеприимстве / Анисимов Т. Ю., Енова А. Ю., Игнатьева И. Ф., Мусакин А. А., Троицкая А. А., Черненко М. А., Чурилина И. Н.: учебник для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело», 43.03.02 «Туризм», 43.03.01 «Сервис» / Серия: Высшее образование. Москва, 2024.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Попова Я. Е., Ерома М. В., Шестаков Е. А.

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные демографические проблемы Санкт-Петербурга. В статье подчеркивается важность комплексного подхода в управлении демографическими процессами, включая улучшение социально-экономической ситуации, развитие инфраструктуры и создание благоприятных условий для семей с детьми. Особое внимание уделяется внедрению инновационных программ, а также анализу успешных практик из других регионов, что позволяет адаптировать лучшие решения для Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: демография, управление демографическими процессами, рождаемость, смертность

PROBLEMS OF DEMOGRAPHIC PROCESSES MANAGEMENT IN ST. PETERSBURG

Abstract. The article discusses the current demographic problems of St. Petersburg. The article emphasizes the importance of an integrated approach in managing demographic processes, including improving the socio-economic situation, developing infrastructure and creating favorable conditions for families with children. Special attention is paid to the implementation of innovative programs, as well as the analysis of successful practices from other regions, which allows us to adapt the best solutions for St. Petersburg

Keywords: demography, management of demographic processes, fertility, mortality.

Демографические процессы в Санкт-Петербурге являются одним из ключевых аспектов, определяющих динамику развития города. Для анализа и мониторинга этих процессов важно обращаться к достоверным и актуальным источникам информации. Согласно данным переписи населения [1], этот процесс представляет собой важный этап сбора информации о населении города, его структуре и численности в определенный период времени. Перепись населения обеспечивает возможность получения наиболее точных данных о демографической ситуации, которые затем используются для разработки дальнейших стратегий управления в данной области.

Проблемы управления демографическими процессами в Санкт-Петербурге остаются одним из наиболее актуальных вопросов для городской администрации. Анализируя данные о сокращении численности населения, падении рождаемости и увеличении смертности, можно выделить ряд факторов, оказывающих влияние на демографическую ситуацию в городе. Во-первых, одним из основных вызовов является так называемая «демографическая яма» — разрыв между поколениями, который негативно сказывается на динамике рождаемости и общей численности населения. Негативное воздействие демографической ямы усиливается факторами, связанными с социальными и экономическими изменениями, а также долгосрочными последствиями низкой рождаемости.

Во-вторых, экономическая и политическая ситуация в городе и в государстве играют значительную роль в формировании демографических процессов. Недостаточно развитая инфраструктура, проблемы доступности жилья и медицинских услуг, а также отсутствие

эффективных мер поддержки семей с детьми — все это влияет на желание молодых семей рожать и воспитывать детей [2]. Кроме того, важным фактором, влияющим на демографическую ситуацию, является эффективность демографической политики города. Необходимо активно проводить меры по стимулированию рождаемости, созданию благоприятных условий для семей с детьми, а также развитию системы социальной поддержки населения. Для этого требуются меры, направленные на создание условий для семей, поддерживающих детей, а также на улучшение качества жизни для молодых родителей.

Таким образом, для решения проблемы управления демографическими процессами в Санкт-Петербурге необходим комплексный подход, включающий в себя меры по преодолению демографической ямы, улучшению социально-экономической ситуации, активной реализации демографической политики города и концепции активного старения населения. Эффективная демографическая политика является одним из ключевых аспектов обеспечения устойчивого развития любого региона, включая Санкт-Петербург. Под эффективностью демографической политики можно понимать не только достижение целевых показателей по численности населения, рождаемости и смертности, но и комплекс мер и программ, направленных на повышение качества жизни граждан и создание благоприятной демографической среды. Важным аспектом в контексте демографической политики Санкт-Петербурга является наличие концепции, определяющей стратегические цели и задачи в области демографии на определенный период времени. На сайте городской администрации представлена концепция демографической политики Санкт-Петербурга. Этот документ определяет основные направления работы в сфере демографии и содержит план мероприятий по ее реализации, например:

- проведение медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних в целях профилактики заболеваний репродуктивной системы с последующим выполнением программ лечения;
- обеспечение обследования беременных женщин высокой группы риска с последующим выполнением программ лечения;
- реализация Плана мероприятий («дорожной карты») по созданию системы комплексной медико-социальной помощи гражданам пожилого возраста в Санкт-Петербурге и др.

Планирование действий на основе концепции способствует эффективной организации работы органов власти и соответствующих структур в решении демографических проблем. Одним из приоритетных направлений демографической политики города является повышение эффективности службы родовспоможения и детства. Реализация мер по снижению материнской и младенческой смертности играет важную роль в сохранении и увеличении численности населения [2]. Это может свидетельствовать о росте качества медицинского обслуживания, внедрении новых технологий и программ профилактики заболеваний. Помимо улучшения здоровья населения, важным аспектом остается рождаемость. Снижение уровня рождаемости ставит под угрозу будущее города, поэтому разработка эффективной демографической политики является критически важной. Сайт правительства Санкт-Петербурга предлагает концепцию демогра-

фической политики и планы мероприятий по ее реализации [3]. План действий по демографической политике на период до 2025 года направлен на поддержку семей, создание условий для рождения и воспитания детей, а также обеспечение доступности медицинской помощи для беременных и новорожденных.

Инновационные подходы в управлении демографическими процессами являются одним из ключевых факторов для решения проблем, с которыми сталкивается Санкт-Петербург. Понимание важности внедрения инноваций в управлении демографическими процессами подкрепляется результатами исследований, проведенных на других территориях, где уже успешно применяются инновационные подходы. Интересное наблюдение представляет статья, изучающая восприятие и практическое использование инноваций жителями Арктики в решении демографических проблем [4]. Этот опыт позволяет выявить, как население реагирует на инновации в области управления демографическими процессами, а также определить эффективность таких подходов в конкретной социокультурной среде.

Другая статья, посвященная социологическим теориям управления демографическими процессами на региональном уровне, помогает оценить важность адаптированных инновационных программ развития [5]. Это свидетельствует о необходимости учитывать специфику каждого региона при разработке инновационных стратегий в сфере демографии. На практике использование инновационных подходов в управлении демографическими процессами подразумевает не только анализ данных и мониторинг демографической ситуации, но и управление самосохранительным поведением населения, а также миграционными процессами внутри региона. Такой комплексный подход предполагает создание гибких стратегий, способных адаптироваться к изменениям в демографических процессах и обеспечить устойчивое развитие города.

С целью решения проблем, связанных с демографической ситуацией, предлагается активное внедрение инновационных подходов в управлении демографическими процессами. Например, улучшение доступа к медицинским услугам, развитие системы социальной поддержки семей, создание благоприятной экономической среды для рождения и воспитания детей — все это играет важную роль в формировании положительной демографической динамики [2].

В свою очередь, это влияет на баланс рождаемости и смертности в городе [4]. Следует отметить, что демографическая ситуация в Санкт-Петербурге требует комплексного подхода со стороны государства. Наиболее важным является разработка и реализация эффективной демографической политики, направленной на стимулирование рождаемости, обеспечение доступности качественной медицинской помощи и социальной поддержки семей. Изучение прогнозов развития промышленного производства также имеет значение для анализа перспектив развития города, поскольку экономический фактор тесно связан с демографическими процессами. Повышение уровня занятости и доходов населения способствует улучшению демографической ситуации. Таким образом, понимание демографических вызовов и перспектив развития Санкт-Петербурга является важным шагом к разработке и реализации эффективных мер по управлению демографическими процессами в городе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Росстат. Официальные данные Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. — URL: https://78.rosstat.gov.ru/st_news/document/224583 (дата обращения: 28.11.2024).

Правительство Российской Федерации. Официальное опубликование нормативных актов. — URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&nd=131128515&page=1&rdk=0 (дата обращения: 28.11.2024).

Правительство Санкт-Петербурга. Демографическая политика. — URL: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/trud/demogr/> (дата обращения: 28.11.2024).

Федорова И. В. Роль инноваций в решении демографических проблем Арктики: опыт изучения восприятия населением / И. В. Федорова. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-innovatsiy-v-reshenii-demograficheskikh-problem-arktiki-opyt-izucheniya-voSPIriyatiya-naseleniem> (дата обращения: 29.11.2024).

Васильев А. А. Социологические теории управления демографическими процессами региона / А. А. Васильев. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskie-teorii-upravleniya-demograficheskimi-protsessami-regiona> (дата обращения: 29.11.2024).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- Александрова Ариадна Иосифовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А.И. Герцена
- Андреева Александра Леонидовна**, студентка института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Белоусова Нина Ильинична**, студентка института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Вардомацкая Людмила Петровна**, преподаватель, Ростовский государственный медицинский университет
- Вахитова Лидия Рустамовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования РГПУ им. А. И. Герцена
- Волковицкая Галина Андреевна**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента РГПУ им. А. И. Герцена
- Гао Явэнь**, студент института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Громова Лариса Алексеевна**, доктор философских наук, почетный профессор РГПУ им. А. И. Герцена, кафедра государственного, муниципального и социального управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Гуляева Валерия Борисовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования РГПУ им. А. И. Герцена
- Давыдов Никита Александрович**, аспирант кафедры менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета промышленных технологий и дизайна, Санкт-Петербург
- Долматов Александр Васильевич**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры управления образованием и кадрового менеджмента РГПУ им. А. И. Герцена
- Долматов Дмитрий Александрович**, аспирант кафедры управления образованием и кадрового менеджмента РГПУ им. А. И. Герцена
- Долматов Евгений Александрович**, кандидат технических наук, доцент, начальник управления 16 ЦНИИИ МО РФ, Мытищи
- Дрюпина Кристина Олеговна**, магистрант института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена, научный волонтер по гранту РГПУ им. А. И. Герцена, проект № 31ВГ
- Елисеева Ольга Анатольевна**, кандидат технических наук, доцент кафедры инжиниринга и менеджмента качества БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова
- Ерома Марина Владимировна**, заместитель директора по учебно-методической работе Сестрорецкого технологического колледжа им. И. С. Мосина
- Жарова Марина Владиславовна**, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, заместитель директора института экономики и управления по научной работе РГПУ им. А. И. Герцена
- Зинченко Мария Владимировна**, ассистент кафедры экономической теории и экономического образования РГПУ им. А. И. Герцена

Игнатьева Ирина Федоровна, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры туризма, сервиса и гостеприимства РГПУ им. А. И. Герцена

Кисель Анастасия Сергеевна, студентка института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Карасени Диана Иосифовна, студентка института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Клундук Алина Витальевна, студентка Сестрорецкого технологического колледжа имени С. И. Мосина

Кольцова Анна Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономической политики, СПбГУ

Конюховский Павел Владимирович, доктор экономических наук, профессор кафедры отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А. И. Герцена

Королева Лада Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры Бухгалтерского учета и аудита, Петербургский университет путей сообщения Императора Александра I

Котов Александр Ильич, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры бизнес-информатики Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург)

Кузнецова Валентина Петровна, доктор экономических наук, профессор кафедры отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А. И. Герцена

Лю Ланьтин, магистрант образовательной программы «Управление персоналом» РГПУ им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург — провинция Шаньдун, Китай

Маголина Зухра Ансафовна, врач-стоматолог, психолог-педагог, слушатель курса профессиональной переподготовки по демографии при ФГБУ науки Федерального научно-исследовательского центра Российской академии наук

Най Богдан Евгеньевич, аспирант факультета технологического менеджмента и инноваций, НИУ ИТМО, Санкт-Петербург

Нестеренко Наталья Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А. И. Герцена

Панфилова Альвина Павловна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры государственного, муниципального и социального управления РГПУ им. А. И. Герцена

Полянская Светлана Владимировна, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры бизнес-информатики Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург)

Попова Яна Евгеньевна, студентка института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Пэнчэн Сун, доцент Школы международного бизнеса Университета Хуанхай, PhD, КНР

Рогозина Татьяна Валерьевна, кандидат педагогических наук, директор института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Рождественская Надежда Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

- Рубцова Ольга Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования, доцент, РГПУ им. А. И. Герцена
- Рындач Марина Алексеевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, сервиса и туризма, Херсонский государственный педагогический университет, г. Ялта
- Сергеева Елена Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, сервиса и туризма, Херсонский государственный педагогический университет, г. Ялта
- Сергеева Ирина Григорьевна**, доктор экономических наук, ординарный доцент факультета технологического менеджмента и инноваций, профессор, Национальный исследовательский университет ИТМО, Санкт-Петербург
- Сердюк Олеся Эльнуровна**, магистрант института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена, научный волонтер по гранту РГПУ им. А. И. Герцена, проект № 31ВГ
- Сметанина Татьяна Владимировна**, доктор экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального и социального управления института экономики и управления РГПУ им. А.И. Герцена
- Смирнова Елена Юрьевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры бизнес-информатики Северо-Западного института управления РАНХиГС, Санкт-Петербург
- Старобинская Надежда Михайловна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А. И. Герцена
- Стрекалова Наталья Дмитриевна**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного, муниципального и социального управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Тимченко Виктор Владимирович**, кандидат педагогических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой инжиниринга и менеджмента качества БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова
- Тихонова Анастасия Михайловна**, старший преподаватель кафедры экономической теории и экономического образования РГПУ им. А. И. Герцена
- Ульзетуева Дарима Дамдиновна**, кандидат технических наук, доцент кафедры бизнес-информатики Северо-Западного института управления РАНХиГС, Санкт-Петербург
- Фролова Наталья Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального и социального управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Холодилина Александра Романовна**, магистрант кафедры инжиниринга и менеджмента качества БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова
- Цзе Зюй**, студент института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена
- Черненко Мария Александровна**, старший преподаватель кафедры туризма, сервиса и гостеприимства, заместитель директора института экономики и управления по воспитательной работе РГПУ им. А. И. Герцена
- Чжан Цзэхуа**, аспирант института экономики и управления, ассистент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента РГПУ им. А. И. Герцена
- Яковлева Анна Валерьевна**, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и экономического образования РГПУ им. А. И. Герцена

Шестаков Ефим Андреевич, студент Сестрорецкого технологического колледжа им. И. С. Мосина

Яковлева Валерия Сергеевна, магистрант института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Яковлева Тамара Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой отраслевой экономики и финансов РГПУ им. А. И. Герцена

СПИСОК РЕЦЕНЗЕНТОВ

Сотрудники института экономики и управления РГПУ им. А. И. Герцена

Волковицкая Галина Андреевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, доцент

Егорова Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного, муниципального и социального управления, доцент

Конюховский Павел Владимирович, доктор экономических наук, профессор кафедры отраслевой экономики и финансов, профессор

Родионова Виктория Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, доцент

Рождественская Надежда Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов

Рубцова Ольга Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования, доцент

Внешние рецензенты

Белик Александра Евгеньевна, директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 156 с углубленным изучением информатики Калининского района Санкт-Петербурга

Борисова Елена Юрьевна, доцент кафедры бизнес-информатики кандидат технических наук, доцент директор образовательной программы «Бизнес-информатика»

Василенок Виктор Леонидович, доцент факультета технологического менеджмента и инноваций Университета ИТМО, доктор экономических наук, профессор

Воробьева Ирина Валентиновна, кандидат экономических наук, старший преподаватель СПбГУ

Ефремова Мария Владимировна, заместитель директора по реализации образовательных программ СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»

Смирнова Елена Юрьевна, кандидат экономических наук доцент кафедры прикладной информатики и моделирования экономических процессов Международного банковского института им. А. Собчака

Смирнова Вероника Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры Бренд-коммуникаций СПбГУПТД

Шамина Любовь Константиновна, доктор экономических наук, профессор, декан факультета среднего профессионального образования БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова

Научное электронное издание

МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА:
КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ В ИНТЕРЕСАХ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Материалы XXIII международной научно-практической конференции
«Менеджмент XXI века:
формирование суверенной системы образования Российской Федерации»

Санкт-Петербург, 21–22 ноября 2024 года

Публикуется в авторской редакции

Оформление обложки *О. В. Гирдова*
Верстка *М. Г. Столярова*

Подписано к использованию 30.05.2025.
Тираж 100 экз. Объем 4,15 Мб

