ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ДГТУ



РОСТОВ-НА-ДОНУ, 6 – 7 НОЯБРЯ 2025 ГОДА

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

VI МАТЕРИАЛЫ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

РОСТОВ-НА-ДОНУ
ДГТУ
2026

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ СОЮЗ
«ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ
ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ В ЮЖНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ
ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

Материалы VI Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием

(Ростов-на-Дону, 6–7 ноября 2025 года)

Ростов-на-Дону
ДГТУ
2026

УДК 331.101.262+001(063)
Ч-39

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Лотошникова Е.О.	зам. председателя ППОР ДГТУ, канд. техн. наук, доцент (отв. ред.)
Магомедов М.Г.	проректор по социальным вопросам, председатель ППОР ДГТУ, д-р социол. наук, профессор
Чуйков Д.А.	полномочный представитель Председателя ФНПР России в Южном федеральном округе
Саакян А.А	декан строительного факультета Национального университета архитектуры и строительства Армении (НУАСА), канд. техн. наук, доцент (г. Ереван, Армения)
Эль Хамрауи Абдуроаззак	руководитель отдела стратегических исследований Министерства оборудования и водных ресурсов, канд. техн. наук (г. Рабад, Марокко)
Расулов О.Р.	доцент кафедры «Строительство» Худжандского политехнического института Таджикского технического университета имени академика М.С. Осими, канд. техн. наук (г. Худжанд, Таджикистан)
Малина Н.В.	доцент кафедры «Русский язык как иностранный» ДГТУ, канд. филол. наук
Кожевник Е.С.	лидер студенческого научного кружка «Инновации и экспертиза материалов и изделий»

Человек труда и наука : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции Ч-39 с международным участием (Ростов-на-Дону, 6–7 ноября 2025 года) / редколлегия: Е.О. Лотошникова (отв. ред.) [и др.] ; Донской государственный технический университет. – Ростов-на-Дону : ДГТУ, 2026. – 610 с.
ISBN 978-5-7890-2364-8

Содержатся материалы конференции, посвященной консолидации усилий научно-педагогического сообщества и профсоюзных лидеров для обмена опытом в вопросах изучения публично-правовых аспектов трудовой деятельности. Проанализированы правовые аспекты реализации государственных программ и социально-партнерских соглашений, направленных на повышение производительности труда, квалификации и мобильности кадров во всех сферах общественного производства и управления. Особое внимание уделено роли профессиональных союзов как института гражданского общества в исторической ретроспективе и на современном этапе.

Представляют интерес для лиц, интересующихся публично-правовыми аспектами трудовой деятельности граждан Российской Федерации.

УДК 331.101.262+001(063)

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Донского государственного технического университета

ISBN 978-5-7890-2364-8

© Донской государственный технический университет, 2026

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION
OF THE RUSSIAN FEDERATION

FEDERAL STATE BUDGETARY
EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION
«DON STATE TECHNICAL UNIVERSITY»

ALL-RUSSIAN UNION
«FEDERATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS OF RUSSIA»

REPRESENTATIVE OFFICE OF THE FEDERATION OF INDEPENDENT
TRADE UNIONS OF RUSSIA IN THE SOUTHERN FEDERAL DISTRICT

PROFESSIONAL UNION OF WORKERS OF NATIONAL EDUCATION
AND SCIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION

ROSTOV REGIONAL ORGANIZATION OF THE ALL-RUSSIAN
EDUCATION TRADE UNION

TRADE UNION OF WORKERS OF NATIONAL EDUCATION AND
SCIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION

PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATION OF EMPLOYEES
DON STATE TECHNICAL UNIVERSITY

THE MAN OF LABOR AND SCIENCE

Proceedings of the 6th All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation

(Rostov-on-Don, November 6–7, 2025)

Rostov-on-Don
DSTU
2026

EDITORIAL BOARD:

Lotoshnikova E.	Vice-Deputy Chairman of the primary trade union organization of DSTU employees, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor (responsible editor)
Magomedov M.	Vice-Rector for Social Affairs, Chairman of the primary trade union organization of DSTU employees, Doctor of Sociological Sciences, Professor
Chuikov D.	Plenipotentiary Representative of the Chairman of the Federation of Independent Trade Unions of Workers in the Southern Federal District
Sayakyan A	Dean of the Faculty of Civil Engineering of the National University of Architecture and Civil Engineering of Armenia (NUACA), Candidate of Technical Sciences, Associate Professor (Yerevan, Armenia)
El Hamraoui Abduroazzak	Head of the Strategic Research Department of the Ministry of Equipment and Water Resources, Candidate of Technical Sciences (Rabad, Morocco)
Rasulov O.	Associate Professor of the Department of «Construction» of the Khujand Polytechnic Institute of the Tajik Technical University named after Academician M.S. Osimi, Candidate of Technical Sciences (Khujand, Tajikistan)
Malina N.	Associate Professor of the Department of «Russian as a Foreign language», Candidate of Philological Sciences
Kozhevnik E.	leader of the student scientific circle «Innovation and Expertise of materials and products» DSTU

The Man of Labor and Science : Proceedings of the 6th All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation (Rostov-on-Don, November 6–7, 2025) / editorial board: E.O. Lotoshnikova [et al.] ; Don State Technical University. – Rostov-on-Don : DSTU, 2026. – 610 p.

ISBN 978-5-7890-2364-8

The materials of the conference are devoted to consolidating the efforts of the scientific and pedagogical community and trade union leaders to exchange experience in studying public law aspects of labor activity. The legal aspects of the implementation of government programs and social partnership agreements aimed at increasing labor productivity, skills and mobility of personnel in all areas of public production and management are analyzed. Special attention is paid to the role of trade unions as an institution of civil society in historical retrospect and at the present stage.

The materials are of interest to persons concerned with public-law aspects of labor activity of citizens of the Russian Federation.

Уважаемые участники и организаторы
VI Всероссийской
научно-практической конференции
«Человек труда и наука»!



От имени Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и от себя лично приветствую участников и организаторов VI Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука», которая проходит в Донском государственном техническом университете в год его 95-летия и первичной профсоюзной организации работников.

Конференция посвящена правовым аспектам реализации государственных программ и социально-партнерских соглашений, ориентирующих на развитие и повышение производительности труда.

Проведение конференции является важным событием в жизни профсоюзного движения, которое, несомненно, внесет вклад в улучшение диалога в сфере социально-гуманитарных отношений и новых парадигм в развитии системы социального партнерства.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия!

Заместитель
министра науки и высшего образования
Российской Федерации
О.В. Петрова



Уважаемые участники и организаторы
VI Всероссийской
научно-практической конференции
«Человек труда и наука»!

От имени Федерации независимых профсоюзов России и от себя лично приветствую участников VI Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука». Проведение конференции особо значимо в контексте юбилейных дат текущего года: 120-летия профсоюзного движения в России, 35-летия Федерации независимых профсоюзов России и 95-летия Донского государственного технического университета.

Отдельные поздравления и благодарность профсоюзной организации университета за весомый вклад в защиту социально-трудовых прав работников. Сегодня как никогда актуально укреплять взаимосвязи между научной сферой, образованием и реальным производством. Уже несколько лет данная конференция способствует выработке решений по актуальным вопросам охраны труда, развития человеческого капитала, повышения престижа рабочих профессий и адаптации кадров к требованиям цифровой экономики.

Примечательно, что среди организаторов и участников сегодня ведущие вузы, профсоюзные организации и социальные партнеры. Подобный диалог между наукой, профсоюзами, бизнесом и властью создает основу для достижения конкретных практических результатов.

Желаю продуктивной работы и конструктивного обмена мнениями. Пусть выработанные в ходе конференции предложения послужат укреплению социально-экономического потенциала нашей страны.

Председатель
Федерации независимых
профсоюзов России
С.И. Черногаев

Уважаемые участники и организаторы
VI Всероссийской
научно-практической конференции
«Человек труда и наука»!



Символично, что мероприятие проходит в стенах Донского государственного технического университета в год его 95-летия, а также юбилейного года первичной профсоюзной организации работников университета. Это придаёт конференции особый смысл и подчёркивает неразрывную связь науки, труда и профсоюзного движения.

Конференция посвящена правовым аспектам реализации государственных программ и социально-партнерских соглашений, ориентирующих на развитие достойного труда и повышение производительности труда. В условиях современных вызовов именно системный диалог науки, государства и профсоюза позволяет вырабатывать эффективные решения, отвечающие интересам работников и общества в целом.

Проведение конференций является важным событием в жизни профсоюза, которое, несомненно, внесёт вклад в улучшение диалога в системе социального партнерства и новых парадигм в развитии социально-экономических отношений.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы и глубоких профессиональных дискуссий, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия!

Пусть эта конференция станет площадкой для рождения значимых инициатив и укрепления партнёрских связей.

Председатель
Общероссийского
Профсоюза образования
Л.А. Солодилова


ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Уважаемые участники
и организаторы
VI Всероссийской
научно-практической конференции
«Человек труда и наука»!



В стенах Донского государственного технического университета состоялась VI Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука» с международным участием. Мероприятие было посвящено 35-летию со дня образования Федерации независимых профсоюзов России, 95-летию первичной профсоюзной организации работников ДГТУ и 95-летию опорного вуза Ростовской области.

ДГТУ выступил в качестве уникальной площадки для всестороннего научно-практического обсуждения и выработки полезных и выверенных решений. Участники поделились конструктивными предложениями по улучшению профсоюзной работы и соблюдению законодательства в сфере труда. Предлагаемый сборник материалов, безусловно, не только обозначит достижения и проблемы, но и определит новые задачи для реализации полноценного отдыха и достойного труда работника в современном российском обществе, опирающегося на передовые технологии.

Опорный университет Ростовской области и первичную профсоюзную организацию работников вуза связывает крепкая дружба и плодотворное сотрудничество. Вместе мы развиваем многочисленные проекты, инициативы и социальные программы. Их актуальность и востребованность подтверждается различными наградами и заслуженными победами.

Желаю развития нашему партнёрству, а всем активистам и членам профсоюза – здоровья, благополучия и новых высот. Мира и добра вам и вашим семьям!

Ректор Донского государственного
технического университета
Б.Ч. Месхи


ВАЖЕН
КАЖДЫЙ!
donstu.ru
Месхи Бесарион Чохоевич




ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ДГТУ
VI ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА»
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ
УИП

К 80-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ:
В СЕРДЦЕ КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА ДОЛЖНА ЖИТЬ НАДЕЖДА НА МИР

Абдураззак Эль Хамрауи, канд. техн. наук,
г. Рабад, Марокко;
Е.О. Лотошникова, канд. техн. наук, доцент,
А.И. Молчанова, канд. хим. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается историческое значение 80-летия Победы в Великой Отечественной войне через призму сохранения исторической памяти и актуализации её гуманистических уроков для современного мира. На примере истории Ростова-на-Дону, пережившего две оккупации, анализируются механизмы сопротивления, цена освобождения и роль надежды как психологического фактора выживания. Особое внимание уделяется проблеме трансформации живой памяти в историческую в условиях ухода поколения свидетелей. Статья предлагает практические направления для воплощения надежды на мир через образование, культуру и гражданскую активность, аргументируя необходимость осознанного строительства мира как лучшей формы поминовения подвига предков.*

Ключевые слова: *Великая Отечественная война, 80-летие Победы, историческая память, Ростов-на-Дону, оккупация, освобождение, надежда, мир, мемориальная культура, наследие.*

Вечная память и вечный урок: как история самой кровопролитной войны XX века учит нас ценить хрупкость мира и необходимость надежды в современном мире.

Весна 2025 года. По всему постсоветскому пространству и за его пределами готовятся отметить 80-летие Победы в Великой Отечественной войне. Ветеранов, способных рассказать о тех событиях из первых уст, остались единицы. Но эхо войны продолжает звучать в семейных историях, в памятниках на площадях, в архивах и музеях, в самой генетической памяти народов, прошедших через невообразимые испытания. Цифры, которые невозможно осмыслить. Статистика Великой Отечественной до сих пор ошеломляет. Более 26 миллионов жизней советских людей. 1710 разрушенных городов и поселков. 70 000 сожженных деревень. Каждые 6 секунд на фронте погибал один человек. За этими цифрами – судьбы. Отцы, не вернувшиеся с поля боя. Матери, умершие от голода в блокадном Ленинграде. Дети, чье детство закончилось 22 июня 1941 года. Но за сухими цифрами потерь стоит и другая статистика, статистика человеческого духа. 4 года, 1418 дней и ночей непрерывной борьбы. Тысячи километров, отступлений и наступлений. Миллионы актов самопожертвования, о которых мы никогда не узнаем.

У нас, выпускников и работников Донского государственного технического университета, образованного на Донской земле в 1930 году и продолжающего работать в военные годы, как, наверное, у многих других, тема Великой Отечественной войны вызывает особый интерес. Казалось, ушли в небытие годы, страдания, люди – хотя неизгладимый след их навсегда остался в нашем сердце. Радость и боль сжимают сердце… Будто мы сами побывали в далеком сорок первом, сорок втором, сорок третьем в оккупированном Ростове-на-Дону, с теми, кто навсегда остался в благодарной людской памяти. Сейчас порой кажется непостижимым пережить испытания, выпавшие на долю наших соотечественников-ростовчан.

Ростов-на-Дону – город, который нельзя было сломить. Среди 13 городов-героев и городов воинской славы особое место занимает Ростов-на-Дону. Его судьба в годы войны – это микромодель всей Великой Отечественной: стремительное наступление врага, оккупация, страшные потери, освобождение, снова оккупация и, наконец, окончательное освобождение. Ростов впервые был захвачен 20 ноября 1941 года. Это была одна из самых глубоких точек немецкого продвижения на южном направлении в тот год. Но долго хозяйничать врагу не дали. Всего через неделю, 29 ноября 1941 года, в результате успешного контрнаступления войск Южного фронта под командованием маршала Семёна Тимошенко город был освобожден. Эта первая крупная победа Красной армии на юге имела огромное моральное и стратегическое значение, сорвав планы гитлеровцев по прорыву на Кавказ. Однако летом 1942 года, после тяжелых неудач под Харьковом, фронт вновь покатился на восток. 24 июля 1942 года Ростов-на-Дону пал во второй раз. Начались 205 долгих дней оккупации, вошедших в историю как «кровавая неделя» и ставших временем невероятных страданий для ростовчан. В городе фашисты и их пособники уничтожили

более 40 тысяч мирных жителей, 53 тысячи человек были угнаны на принудительные работы в Германию. Нацисты превратили Ростов-на-Дону в центр террора, здесь действовала одна из крупнейших на Юге России зондеркоманд СД. Но даже в этом аду находились силы для сопротивления. Действовало несколько подпольных групп. Один из юных подпольщиков, 16-летний Витя Черевичкин, ставший позднее символом ростовского сопротивления, перед расстрелом сказал, как вспоминают свидетели: «Голубей моих жалко. Но город наш, русский, и мы его никогда не отдадим». Эта история о мальчике, которого расстреляли за то, что он не выполнил приказ убить своих голубей и отказался сотрудничать с оккупантами, облетела весь мир на Нюрнбергском процессе как свидетельство бессмысленной жестокости нацизма.

Решающее наступление началось в феврале 1943 года в рамках масштабной Ростовской операции. 8 февраля были освобождены соседние Батайск и Азов, создав плацдарм для штурма города. Решающие бои развернулись 13-14 февраля. 56-я армия под командованием генерала Андрея Гречко наносила удар с юга, через железнодорожный мост и районы Нахичевани. Со стороны Красного Города-Сада и Северного жилого массива наступали части 28-й армии. Ранним утром 14 февраля 1943 года начался решающий штурм. Бои шли за каждый квартал, за каждый дом. Особенно ожесточенное сопротивление враг оказывал в районе вокзала, на улице Энгельса и в центре города. К полудню большая часть Ростова была очищена от врага.

Официальной датой второго и окончательного освобождения Ростова-на-Дону считается 14 февраля 1943 года. В приказе Верховного Главнокомандующего Иосифа Сталина от 14 февраля 1943 года № 34 так говорилось об этом событии: «Войска Южного фронта после решительного штурма овладели городом Ростов-на-Дону... В боях за Ростов отличились войска генерал-лейтенанта Гречко, генерал-майора Неверова, генерал-майора Фирсова... Вечная слава героям, павшим в боях за свободу и независимость нашей Родины!» [1]. Командующий 56-й армией, освобождавшей город, будущий Маршал Советского Союза Андрей Гречко в своих мемуарах писал: «Освобождение Ростова открывало нашим войскам дорогу на Украину, к Днепру. Но важнее была моральная сторона победы. Люди поверили: отступление закончилось. Теперь мы будем только гнать врага» [2].

Ценой этой победы стали жизни десятков тысяч солдат и офицеров. Город лежал в руинах: было разрушено более 12 тысяч домов, все мосты через Дон, вокзал, порт, заводы. Но дух его жителей не был сломлен. Очевидец тех событий, медсестра полевого госпиталя Клавдия Иванова, вспоминала: «Когда мы вошли в город, из подвалов, из развалин стали выходить люди. Изможденные, голодные, многие плакали. Но в их глазах была не только боль, а какая-то дикая, непобедимая радость. Они молча подходили и просто трогали наши гимнастерки, как будто проверяя: реальны ли мы, не сон ли это» [3]. Память как набат «Никто не забыт, ничто не забыто» – эти слова Ольги Берггольц, звучавшие из ленинградского радио в самые страшные дни блокады, стали клятвой послевоенных поколений.

Но как сохранить память, когда уходят последние свидетели? Сегодня в Ростове-на-Дону память о тех днях хранят мемориал «Павшим воинам» на площади Карла Маркса, где захоронены более 300 защитников города, величественный монумент «Освободителям Ростова» на Театральной площади, скорбный мемориал «Змиевская балка» – место одного из самых массовых уничтожений мирного населения нацистами. Улицы города носят имена героев: Вити Черевичкина, Гуляева, Вавилова. Профессор истории Алексей Иванов, специалист по военной памяти, отмечает: «Мы переходим от живой памяти к исторической. Это опасный переход, потому что история может стать мифом, инструментом политики. Наша задача – сохранить правду во всей ее сложности и противоречивости. Не только триумф Победы, но и трагедию каждой семьи, ошибки командования, цену, которую заплатил простой человек, как в Ростове, где две оккупации оставили глубокие, незаживающие раны» [4]. Музеи по всему миру оцифровывают архивы, создают виртуальные экспозиции. «Бессмертный полк» из реального шествия превратился еще и в глобальную цифровую платформу, где каждый может опубликовать историю своего героя. Школьники записывают воспоминания прабабушек и прадедушек, создавая уникальные семейные хроники. Надежда как оружие против отчаяния. Что поддерживало людей в окопах под Ростовом, в концлагерях, в тылу? Вера в Победу, конечно. Но еще и надежда на мир. На то, что когда-нибудь закончится этот кошмар и они смогут вернуться к обычной жизни: растить детей, сажать деревья, строить дома, читать книги, любить. Маргарита Семенова, блокадница, которой в 2025 году исполнилось 98 лет, вспоминает: «Самое страшное было не от голода даже,

а от безнадежности. Когда казалось, что этому не будет конца. Но мы находили силы верить. Верить, что наши близкие живы, что весна придет, что война закончится. Без этой надежды мы бы не выжили» [5]. Именно эта надежда стала тем психологическим оружием, которое не смогли сломить ни бомбежки, ни голод, ни потеря близких. Письма с фронта, даже самые короткие, были наполнены этой надеждой: «Скоро вернусь», «Встретимся после войны», «Береги себя». Уроки для современного мира.

80 лет спустя мир снова столкнулся с угрозой крупномасштабных конфликтов, с ростом национализма, с пересмотром послевоенного мироустройства. В этом контексте годовщина Победы и память о таких городах, как Ростов-на-Дону, приобретают новое, актуальное звучание. «История учит, что мир – не данность, а достижение, – говорит политолог Елена Кузнецова. – Его нужно ежедневно защищать, беречь, строить. Память о войне – это не только память о героизме, но и память о том, к чему приводит ненависть, ксенофобия, политика изоляционизма. Освобождение Ростова показало: даже в самой мрачной ситуации есть место для подвига и надежды» [6].

В школах Европы и России все чаще говорят о необходимости «культуры памяти», которая не делит народы на победителей и побежденных, а объединяет в осознании общей трагедии. Молодежные обмены, совместные проекты историков, мемориальные акции – все это мосты через пропасть непонимания. Надежда в действии. Как сегодня, в XXI веке, воплотить надежду на мир в конкретные действия? Эксперты выделяют несколько направлений:

1. Образование. Включение в учебные программы не только военной истории, но и историй примирения, дипломатии, гуманизма в условиях войны, таких как история подвига и трагедии простых граждан страны.

2. Культура. Поддержка искусства, которое исследует тему войны и мира сложно, многогранно, без упрощений.

3. Диалог поколений. Создание форматов, где молодежь может не просто слушать воспоминания, но и обсуждать их, задавать сложные вопросы.

4. Гражданская активность. Поддержка организаций, занимающихся помощью ветеранам, поиском пропавших без вести, сохранением мемориалов, таких как те, что берегут память о боях за освобождение нашей земли. Будущее памяти к 100-летию Победы, в 2045 году, не останется ни одного непосредственного участника тех событий. Как будет выглядеть память о войне тогда? Скорее всего, она станет более символической, но не менее важной. Возможно, появятся новые форматы поминовения, более интерактивные, технологичные, но суть останется прежней: помнить, чтобы не повторить.

В сердцах тех, кто пережил войну, будь то солдат, штурмовавший ростовские улицы, или мальчик, защищавший своих голубей, надежда на мир была не абстракцией, а физической потребностью, инстинктом выживания. Сегодня, в относительно мирное время, эта надежда должна стать осознанным выбором, ежедневной практикой, политической и гражданской позицией. Как писал Василий Гроссман в романе «Жизнь и судьба»: «Человек не должен становиться винтиком ни в государственной, ни в военной машине. Даже во время войны, даже ради победы» [7]. Эта мысль, рожденная в огне Сталинградской битвы, сегодня звучит как завещание: сохранять человечность – самое трудное и самое важное искусство, как на войне, так и в мире.

80 лет спустя мы склоняем головы перед подвигом и страданием защитников и жителей тысяч городов нашей страны. Но лучшей памятью будет не просто ритуальное «спасибо за победу», а конкретная работа по строительству того мира, о котором мечтали они, не дожившие до мая 1945-го. Мира, в котором надежда живет не вопреки, а благодаря нашей общей человеческой солидарности, завоеванной такой страшной ценой на берегах Дона и по всей нашей земле.

Библиографический список

1. Сталин И.В. Приказ Верховного Главнокомандующего № 34 от 14 февраля 1943 г. // Русский архив: Великая Отечественная: Приказы народного комиссара обороны СССР. М.: ТЕРРА, 1997. Т. 13 (2–3). 48 с.

2. Гречко А.А. Годы войны. 1941–1943. – М.: Воениздат, 1976. 345 с.

3. Из личного архива К.П. Ивановой. Воспоминания, записанные в 1985 г. // Фонды Ростовского областного музея краеведения. Инв. № РОМК-И-4567.

4. Иванов А.В. Живая память vs исторический нарратив: механизмы трансформации и риски // Вопросы истории. 2023. № 5. С. 67–82.

5. Семенова М.П. Блокадный дневник и воспоминания. СПб.: Остров, 2019. С. 112.

6. Кузнецова Е.С. Политика памяти в условиях нового мирового порядка: вызовы и перспективы // Мировая экономика и международные отношения. 2024. № 1. С. 34–49.
7. Гроссман В.С. Жизнь и судьба. М.: АСТ, 2020. С. 721.

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ПОДГОТОВКА ШКОЛЬНИКА К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

К.М. Авакян,
А.В. Махова, канд. экон. наук, доцент,
Кубанский государственный университет,
г. Славянск-на-Кубани, Россия

Аннотация. *Представлен анализ личностно ориентированного обучения как подготовки к будущей трудовой деятельности школьников.*

Ключевые слова: *образование, педагогика, обществознание, личностно ориентированное обучение, трудовая деятельность.*

Основная задача изучения гуманитарных дисциплин в современной школе – это создание условий для выражения собственной позиции по различным обществоведческим вопросам: свобода, власть, законность, гражданская ответственность. Школьники должны не только обучаться, но и применять полученные знания в реалиях современного мира. Применение личностно ориентированного обучения (ЛОО) на уроках обществознания помогает в решении следующих задач: развивать активную жизненную позицию, оценивать ситуацию, приобретать способности коллективной деятельности, принимать участие в спорных вопросах, отстаивать свою позицию. ЛОО как подготовка школьника к трудовой деятельности предполагает, что школьник будет активно участвовать в учебном процессе, который основан на самоорганизации. С помощью данного подхода учащиеся развивают свои способности, переосмысливают знания, приобретают желание действовать творчески. Развивабтся такие личностные качества, как самодисциплина, активность, ответственность, умение делать выбор, уважать мнение других людей. Все эти качества помогают личности обрести новый смысл, развиваться в рамках своей культуры, поддерживать индивидуальность и самобытность.

Для реализации ЛОО как подготовки школьника к трудовой деятельности требуются педагогические технологии, подходящие для конкретного класса или ученика. Основные принципы приемлемой педагогической технологии состоят в следующем: сотрудничество, творчество, свобода для принятия самостоятельного решения, сотворчество учащихся и учителя и т.д. Составляющими ЛОО являются: дискуссия, рефлексивность, творческая деятельность, педагогическая поддержка, создание ситуацию выбора. Все названные аспекты важны для применения ЛОО в качестве подготовки школьника к трудовой деятельности [1–3].

Построение диалога между педагогом и учащимися является основным условием для ЛОО как подготовки школьника к трудовой деятельности. Диалогическая направленность – это равноправное общение, которое основано на уважении, доверии и ориентации на сотрудничество и полезную коммуникацию. Примечательно, что педагог должен уйти от традиционного диалога, который построен на вопросно-ответной форме. Необходимо задавать такие вопросы: «Как вы думаете?», «Каково ваше мнение?». Педагог должен давать возможность высказать свое мнение, а не быть отвергнутым учителем сразу. В процессе дискуссии школьники ищут правильный ответ, обмениваются мнениями. Учитель должен направлять, а не давать верный ответ сразу. Для благоприятного проведения дискуссии или дебатов необходимы: поощрение активности, комфортная обстановка в классе, атмосфера для выражения собственной позиции, совместный творческий поиск, возможность проявить ценностно-ориентировочную активность.

Активизировать познавательную активность помогает создание проблемной ситуации. Данный процесс может складываться посредством двух этапов: постановки теоретический или практической задачи, поиска самостоятельного решения вопроса. Оптимальное внедрение проблемных ситуаций способно обеспечить необходимое развитие. Проблемными ситуациями могут быть любые задания, которые предполагают проблемное усвоение: задачи на размышление, проблемный вопрос в начале урока.

Другим интересным педагогическим моментом является способность учащихся добывать информацию при написании научно-исследовательских работ: рефератов, отчетов, исследований, проектов и т.д. Именно поэтому научно-исследовательская деятельность в современной школе имеет такое огромное значение. Создание собственных проектов позволяет учащимся использовать все свои возможности и даже открыть в себе новые. Проектная деятельность стимулирует процесс самообучения, развития коммуникативных навыков и личностных качеств: инициативность, самостоятельность, поисковая активность, творческие способности. Разработка школьных проектов происходит в несколько этапов: замысел, обсуждение проекта, анализ итогов работы, защита проекта. Проекты могут быть как индивидуальные, так и коллективные. Последний вид проекта положительно влияет на коммуникативные навыки учащихся, создает атмосферу взаимной ответственности, а также является аспектном внутренней мотивации. Примечательно, что предмет «обществознание» – творческий, потому что позволяет детям размышлять, созидать и чувствовать. Для того чтобы создать свои представления о российском обществе, школьники должны погрузиться в изучение дисциплины. Для решения данной задачи педагогу следует применять различные творческие задания эмоционального и личностного содержания. Методисты отмечают такие формы и виды, как учебные экскурсии, конференции, зачеты, консультация, уроки и т.д. Говоря о типах урока, можно заметить, что педагог выбирает тип согласно конкретным задачам, теме урока, способностям учащихся и педагогическому замыслу. Также тип урока зависит от таких факторов, как наличие средств обучения в образовательной организации, уровня образования педагога. Многообразие форм урока – это важнейшее условие развития интереса к предмету обществознания и повышения качества образования. Форма урока отражает подачу материала. Так, в традиционных уроках популяризированы лабораторные работы и практические задания. На уроках обществознания лабораторной работой считается анализ документов, а практическим заданием можно назвать работу с картами. Например, можно разделить школьников на три группы, выдать карту России, где обозначены определенные федеральные округи, и дать задание составить «карту профессий». Данное задание позволит не только увлечь школьников, но и расширить кругозор. Потребность в использовании ЛОО как этапа подготовки школьника к трудовой деятельности возникла в связи с совокупностью факторов, которые направлены на побуждение детского мышления для разработки новых идей и проектов. Самое главное, чтобы при изучении предмета и решении учебных задач ребенок мог реализовать свое внутреннее «Я».

В рамках ЛОО современные методисты предлагают изучения предмета обществознания посредством таких уроков, как урок-образ, урок логического мышления, урок настроения. Урок-образ направлен на создание условий, которые позволяют раскрыть личность школьника без бытовых аспектов и выявить уровень знаний. Главная цель урока-образа – это создание впечатления о полученных знаниях. Так, в качестве задания можно предложить составить генеалогическое древо профессий своей семьи (рисунок).



Пример генеалогического древа профессий своей семьи

Интересным моментом является урок логического мышления, который предназначен для развития логического опыта школьника. В ходе урока учащиеся должны испытывать научный интерес. При использовании технологии ЛОО термины «мышление» и «логика» приобрели иной

характер. Урок логического мышления представляет собой объяснение тематики посредством исследования закономерностей сфер общества. В конце занятия педагог возвращается к проблемной задаче и исследует, как изменилось понимание в рамках детского мышления. Так, в качестве задания можно предложить школьникам решить логические задачи о труде и заработной плате, ведь многие учащиеся мечтают много зарабатывать, но при этом не имеют представления о том, что их ждет постоянный выбор. Итак, школьникам предлагается выбрать из перечня более подходящую профессию: бариста с зарплатой 40 тыс. рублей, учитель с зарплатой 45 тыс. рублей, психолог с зарплатой 60 тыс. рублей, парикмахер с зарплатой 100 тыс. рублей. При выборе профессии им стоит учитывать такие факторы, как график работы, расходы для получения образования и перечень обязанностей. Например, чтобы быть бариста, будущий работник проходит стажировку около недели и приступает к своим обязанностям, которые предполагают приготовление кофе, поддержку чистоты, работу с кассой, график чаще всего сменный, но 12 часов. Каждую профессию нужно описать подробно, чтобы школьник сделал выбор в пользу наиболее подходящей лично для него профессии. Данное задание научит детей мыслить логически, задуматься о будущей профессии, оценивать свои способности и т.д.

Другим интересным методом является урок-настроение, который имеет цель – создание условий для совокупности переживаний. По сути данный урок называют еще «уроком-атмосферой», поскольку такое занятие способно сделать следующее: создать обстановку прошлого, воссоздать современные процессы и явления. В качестве задания можно предложить привести примеры из жизни, когда труд приносил радость и удовлетворение, а также рассказать историю о людях, которые благодаря своему труду достигли успеха.

Изучив методы и приемы особенностей применения личностно ориентированных технологий обучения как подготовки школьника к трудовой деятельности на уроках обществознания в средней общеобразовательной школе, можно сделать несколько выводов. В рамках применения ЛОО педагог может использовать множество методов и приемов, которые помогают в образовательном процессе. Выделяют такие методы, как самостоятельный анализ источников, ролевые игры, деловые игры, составление разных точек зрения, изучение дополнительной литературы, метод проектов. Новыми и интересными приемами являются: урок-образ, урок логического мышления, урок-настроения.

Библиографический список

1. Буриев Т. К. Технология личностно-ориентированного обучения // Молодой ученый. 2014. № 10 (69). С. 423–424. URL: https://moluch.ru/archive/69/11937 дата обращения: 22.03.2025).
2. Диденко С.Ю., Кучманова Е.Г., Ряполова М.В. Понятие личностно-ориентированного обучения, его виды и формы организации в современной общеобразовательной школе // Педагогическое мастерство: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). М.: Буки-Веди, 2015. С. 44–46. URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/184/8982 (дата обращения: 22.09.2025).
3. Ражова Н.А. Личностно ориентированный подход в современном профессиональном образовании в России // Молодой ученый. 2019. № 26 (264). С. 323–325. URL: https://moluch.ru/archive/264/6123(дата обращения: 22.03.2025).

ПРИНЦИПЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ В ВИРТУАЛЬНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СРЕДЕ

Д.Г. Акопян,
И.В. Богомолова, канд. мед. наук,
Ростовский государственный медицинский университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлены ключевые принципы совершенствования коммуникативных навыков в виртуальной медицине. Подчёркивается важность цифровой грамотности и человекоцентричного подхода для улучшения качества коммуникации.*

Ключевые слова: *коммуникация, виртуальность, человекоцентричность, медицина, конфиденциальность, стандартизация.*

Коммуникативные навыки в медицине являются ключевым компонентом организационно-управленческих условий, обеспечивающих эффективное взаимодействие и управление в меди-

цинских организациях (МО), и в настоящее время организация эффективной коммуникации обретает особую актуальность в связи с существующим кризисом доверия населения к МО и, в частности, к медперсоналу [1, 2]. Подобный кризис характеризуется скептическим восприятием современной медицины, поддерживающимся средствами массовой информации, широкой доступностью как достоверной, так и псевдомедицинской литературы, а также коммерциализацией и бюрократизацией в системе здравоохранения [3].

Коммуникативные навыки улучшают качество и безопасность медицинской деятельности (КиБМД), а также определяют комплаентность пациентов к лечению и последующему выздоровлению [4, 5]. Человекоцентричный подход неразрывно связан с развитием коммуникативных навыков и профилактикой синдрома эмоционального выгорания в связи с нарастанием негативных коммуникативных установок на ранних этапах формирования профессиональных навыков у обучающихся студентов и ординаторов [6].

Актуальность применения коммуникативных навыков сохраняется также и в виртуальной среде. На территории России отмечается низкий уровень разработки образовательных программ по коммуникативным навыкам в виртуальной среде [7]. Данное положение характеризуется следующими барьерами эффективной коммуникации в виртуальной среде:

1. Информационно-протективные барьеры: низкий уровень защиты персональных данных, а также сохранения полной конфиденциальности.

2. Коммуникативные барьеры: как правило, к данному контингенту относятся лица дошкольного, пожилого и старческого возраста, не владеющие навыками работы с информационной сетью Интернет, а также программными обеспечениями в мобильной и десктопной (компьютерной) версии.

3. Кадрово-компетентностный барьер: дефицит персонала, компетентных в сфере цифрового документооборота, а также применения технических средств, направленных на реализацию представленных задач в рамках лечебно-диагностических мероприятий в медицинских организациях.

Совершенствование коммуникативных навыков характеризуется улучшением навыков эффективного обмена информацией с учётом эмоционального состояния пациента [8]. В модели взаимодействия «врач – пациент» в условиях дистанционной коммуникации необходимость совершенствования обосновывается минимизацией риска неверной интерпретации информации и клинических ошибок [9]. Определение принципов совершенствования позволяет систематизировать подходы к обучению и повышению компетентности медработников, что впоследствии обеспечивает стандартизацию эффективного общения в МО, а также повышение КиБМД [10].

Для проведения систематического обзора был проведён поиск релевантных публикаций в период с 2021 по 2025 год в базах PubMed, Scopus, Web of Science, eLibrary и РИНЦ по ключевым словам на русском и английском языках: «коммуникация в виртуальной медицине» и «виртуальная коммуникация в медицине». Всего выявлено 534 статьи, из которых 87 исключены по критериям несоответствия теме или философско-антропологическому содержанию.

В окончательный анализ было включено 447 публикаций, подвергнутых фактическому анализу, направленному на выявление принципов совершенствования коммуникативных навыков. Подобная структура анализа позволила определить ключевые тренды и пробелы сформировать обоснованные рекомендации для развития навыков коммуникации в виртуальной медицине.

Проведённый анализ публикаций выявил ключевые принципы, направленные на совершенствование коммуникативных навыков в виртуальной медицинской среде:

1. Обеспечение информационной безопасности и конфиденциальности как базовое условие для формирования коммуникативного доверия между пациентом и медперсоналом в виртуальной среде. Внедрение современных протоколов шифрования, двухфакторной аутентификации и контроля доступа снижает риск утечки персональных данных и увеличивает готовность пациентов к открытому взаимодействию.

2. Развитие цифровой грамотности пациентов и медперсонала как обязательного условия эффективного виртуального общения. Программы повышения цифровой грамотности направ-

лены на обучение пациентов возрастных групп простым навыкам работы с программным обеспечением и онлайн-платформами, а для специалистов – на освоение электронного документооборота и телемедицинских сервисов.

3. Интеграция человекоцентричного подхода с учётом эмоционального и психологического состояния пациента, что способствует более глубокому взаимопониманию и укреплению терапевтического альянса. Применение эмпатии, активного слушания и адаптация стиля коммуникации к особенностям виртуального взаимодействия снижает тревожность пациентов и повышает комплаентность.

4. Стандартизация коммуникационных протоколов и использования технических средств для минимизации ошибок и недопониманий способствует унификации процесса передачи информации, снижает вероятность клинических ошибок и улучшает качество документации. Важна согласованность между всеми участниками – пациентами, врачами и технической службой поддержки.

5. Формирование междисциплинарных образовательных программ и виртуальных тренингов, направленных на развитие навыков эффективного цифрового общения. Создание учебных модулей позволяет медработникам развивать необходимые навыки для качественной коммуникации в цифровом пространстве. Виртуальные тренинги с использованием симуляторов и кейсов способствуют формированию и закреплению этих навыков.

Ключевыми трендами на сегодняшний день являются активное внедрение цифровых технологий в медицинскую коммуникацию, требующее повышения цифровой грамотности пациентов и персонала, оптимизация человекоцентричного подхода с учетом эмоционального состояния пациента в виртуальной среде, разработка и стандартизация протоколов виртуального коммуникации для повышения КиБМД.

Также следует отметить, что независимо от активного изучения виртуальной коммуникации в медицине сохраняются пробелы в исследовании, а именно недостаточная разработанность и распространенность образовательных программ по коммуникативным навыкам именно в виртуальной медицине, ограниченный уровень цифровой грамотности не только у пациентов, но и у медработников, что способствует снижению эффективности коммуникации. Также к пробелам относятся недостаточная интеграция человекоцентричных методов с техническими элементами виртуального взаимодействия, отсутствие единых стандартов и нормативных документов, регламентирующих виртуальную коммуникацию в медицине, недостаток исследований и низкий уровень апробации методик оценки и развития коммуникативных навыков в виртуальной медицине.

Коммуникативные навыки занимают ведущую позицию в обеспечении КиБМД. Выявленные ключевые принципы и современные тренды, отражающие активное использование цифровых технологий, акцентируют внимание на эмоциональное состояние пациента, а также стремление к стандартизации виртуального общения. Реализация выявленных принципов и устранение пробелов позволит повысить качество взаимодействия и доверие пациентов к виртуальной медицине.

Библиографический список

1. Богомолова И.В., Богомолова К.Р., Любимова Т.В. Вовлеченность медицинского персонала как инструмент профилактики конфликтов и обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности – пример реализации // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. 2024. № 2. С. 183–189.

2. Глущенко В.В., Ильяшенко Н.Н., Иванов И.В. Симулированный пациент и ролевая игра как методы развития коммуникативных навыков и эмпатии у студентов-медиков // Вестник Новгородского государственного университета. 2024. № 4 (138). С. 635–642. DOI: 10.34680/2076-8052.2024.4(138).635-642.

3. Егунова М.А., Шикунова Я.В., Тонкошкурова А.В. Практико-ориентированный подход в обучении коммуникативным навыкам студентов медицинских вузов // Виртуальные технологии в медицине. 2024. № 3 (41). С. 181–183. DOI: 10.46594/2687-0037_2024_3_1866.

4. Галиулина О.В., Саитгалеева А.С. Развитие коммуникативных компетенций медицинского персонала, как фактор, улучшающий взаимодействие с пациентом // Виртуальные технологии в медицине. 2022. № 3 (33). С. 183–185. DOI: 10.46594/2687-0037_2022_3_1501.

5. Цифровизация как составляющая организации медицинской деятельности / Д.Г. Акопян [и др.] // Менеджмент качества в медицине. № 4. 2024. С. 29–34.

6. Коммуникативные установки и способность к эмпатии медицинского персонала как базовый компонент человекоцентричности медицинской организации / Е.Г. Овсянникова [и др.] // Менеджмент качества в медицине. № 1. 2025. С. 16–22.

7. Совершенствование коммуникативных навыков в виртуальной медицинской среде, способы развития цифровизации в медицине / А.Ч. Хадарцев [и др.] // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2024. № 5. С. 104–111. DOI: 10.26118/2782-4586.2024.22.54.014.

8. McDevitt A.W., McMullen J., Shepherd M. Empowering tomorrow's healers: a perspective on integrating person-centered care into physical therapist education // J Man Manip Ther. 2024. Vol. 32 (5). P. 457–463. DOI: 10.1080/10669817.2024.2402100.

9. Person-centered care in ophthalmology: current knowledge and perspectives / S. Kaštelan [et al.] // Croat Med J. 2024. Vol. 65 (2). P. 156–160. DOI: 10.3325/cmj.2024.65.156.

10. Conceptualizing Person-Centered Care in Elder Mistreatment Intervention: Use of a Well-Being Framework / J. Martinez [et al.] // The Gerontologist. Vol. 63 (8). P. 973–982. DOI: 10.1093/geront/gnac170.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УСТОЙЧИВОМУ СЕЛЬСКОМУ ХОЗЯЙСТВУ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Э.М. Аманкулыев,
Туркменский сельскохозяйственный институт,
г. Дашогуз, Туркменистан

Аннотация. *Рассматриваются инновационные подходы к устойчивому сельскому хозяйству в условиях глобальной цифровой трансформации агропромышленного сектора. Анализируется значение цифровых инструментов и умных технологий для повышения эффективности использования ресурсов, продуктивности и охраны окружающей среды. Особое внимание уделено точному земледелию, интернету вещей (IoT) и системам управления на основе данных, обеспечивающим устойчивое развитие сельскохозяйственного производства. Подчёркивается необходимость интеграции цифровых инноваций с традиционными методами ведения сельского хозяйства для обеспечения продовольственной безопасности и долгосрочного экологического равновесия.*

Ключевые слова: *устойчивое сельское хозяйство, цифровизация, инновации, точное земледелие, умные технологии.*

В последние годы устойчивое сельское хозяйство стало одной из ключевых мировых приоритетных задач в связи с ростом численности населения, изменением климата и ограниченностью природных ресурсов. Цифровизация аграрной отрасли рассматривается как важный фактор достижения целей устойчивого развития. Она открывает новые возможности для оптимизации сельскохозяйственного производства, повышения экологической эффективности и улучшения качества управленческих решений фермеров. Цифровые технологии, такие как сенсоры, дистанционный мониторинг, искусственный интеллект и анализ больших данных, радикально изменяют традиционные системы земледелия. Они способствуют более рациональному использованию земельных и водных ресурсов, сокращению применения химических удобрений и повышению общей продуктивности.

Цифровизация сельского хозяйства включает широкий спектр технологий – спутниковый мониторинг, дроны, автоматизированные системы орошения и цифровое картографирование почв. Эти инструменты позволяют аграриям управлять посевами на основе данных в реальном времени и оперативно реагировать на изменения окружающей среды. Например, технологии точного земледелия обеспечивают точное внесение удобрений и пестицидов, минимизируя потери и снижая негативное воздействие на экосистему. В Туркменистане, как и во многих развивающихся странах, постепенное внедрение цифровых технологий в аграрный сектор является перспективным направлением. Использование умных систем земледелия позволяет повысить урожайность и оптимизировать использование ресурсов в условиях сложных климатических условий [1, 2].

Применение цифровых и интеллектуальных технологий способствует устойчивому развитию за счёт повышения эффективности использования природных ресурсов. Автоматизированные системы орошения позволяют существенно снизить расход воды, а использование беспилот-

ных летательных аппаратов помогает своевременно выявлять болезни растений и оптимизировать агротехнические меры. Принятие решений на основе анализа данных помогает аграриям более точно планировать посевные, поливные и уборочные работы. Кроме того, цифровые технологии способствуют созданию интегрированных баз данных, что позволяет отслеживать долгосрочные тенденции урожайности и плодородия почв. Такая информация необходима для разработки стратегий устойчивого развития сельского хозяйства [3].

Несмотря на очевидные преимущества, процесс цифровизации сельского хозяйства сопровождается рядом проблем. К ним относятся высокие затраты на внедрение технологий, ограниченный доступ к цифровой инфраструктуре в сельских районах, а также нехватка квалифицированных кадров. Успешное развитие устойчивого сельского хозяйства зависит не только от наличия технологий, но и от человеческого потенциала – специалистов, способных эффективно применять инновации на практике. Для расширения использования цифровых технологий необходимы международное сотрудничество, государственная поддержка и инвестиции в образовательные программы. Будущее устойчивого сельского хозяйства напрямую зависит от интеграции инноваций, образования и экологической ответственности.

Цифровизация сельского хозяйства представляет собой трансформационный процесс, открывающий новые возможности для достижения устойчивости, эффективности и экологической безопасности. Инновационные технологии позволяют аграриям принимать обоснованные решения, сокращать потери ресурсов и повышать продуктивность без ущерба для окружающей среды. Для Туркменистана и других стран с развивающимся аграрным сектором цифровая трансформация является стратегическим направлением обеспечения продовольственной безопасности и экономической стабильности. Поэтому крайне важно продолжать научные исследования, образовательные инициативы и международное сотрудничество, направленные на эффективное внедрение цифровых инноваций в аграрную отрасль.

Библиографический список

1. Гокхале А., Сингх Р. Точное земледелие и умные технологии для устойчивого сельского хозяйства. Springer, 2021.

2. Ли Х., Чжан Ц. Большие данные в сельском хозяйстве: возможности и вызовы // Agricultural Systems. 2020. № 183. С. 102–115.

3. Куликов А. Цифровизация аграрного сектора: мировые тенденции и национальный опыт // Экономика и управление АПК. 2021. № 9. С. 45–50.

ОБ ОТНОШЕНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ К СРОКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

А.Е. Анисимов,
Удмуртский государственный университет,
г. Ижевск, Россия

Аннотация. *Представлены результаты исследования отношения профессорско-преподавательского состава (ППС) образовательных организаций высшего образования к вопросам установления срока трудового договора, заключаемого между преподавателем и вузом. Результаты рассматриваются в динамике по итогам социологических исследований на указанную тему, проведённых Общероссийским профсоюзом образования в 2023 и в 2025 годах.*

Ключевые слова*: профсоюз, трудовой договор, образовательная организация высшего образования, права работников.*

Одной из актуальных проблем высшей школы в сфере социально-трудовых отношений является практика заключения с работниками из числа профессорско-преподавательского состава срочных трудовых договоров (СТД) с вузом на достаточно короткие сроки действия. Краткосрочные контракты на 1–2 года являются инструментом для администраций вузов, позволяющим эффективно планировать образовательный процесс, однако они негативно сказываются на мотивации учебно-научной работы преподавателей, создавая условия неполной и нестабильной занятости. Это приводит к снижению уровня трудовых прав и социальных гарантий для педагогов,

сводя их статус, заданный «Законом об образовании в Российской Федерации» как общественно значимый, к уровню прекариата.

Общероссийский профсоюз образования неоднократно актуализировал эту проблему и активно предлагал варианты её решения [1, 2]. Одним из результатов является внесение изменений в статью 332 Трудового кодекса, новая редакция которой устанавливает трёхлетний срок заключаемого трудового договора с преподавателем как минимальный (за некоторыми исключениями). Для обоснования своей позиции Координационный совет председателей профсоюзных организаций вузов (далее – КСП) изучал мнение преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России и Минпросвещения России. В частности, в 2023 [2] и в 2025 годах [3] были проведены социологические опросы ППС вузов об их отношении к сроку трудового договора и порядку его определения (далее – СТД-2023 и СТД-2025 соответственно). Так как указанное выше изменение трудового законодательства произошло между этими двумя исследованиями, то на основании их итогов можно изучить степень влияния правовой новеллы на развитие ситуации в вузах.

Исследования проводились с использованием онлайн-системы социологических опросов Lime Survey; в СТД-2023 приняли участие 4,8 тысячи респондентов из 187 образовательных организаций высшего образования (ООВО), в СТД-2025 – 8,9 тысяч участников из 206 ООВО.

Фактическая ситуация со сроками трудовых договоров с ППС по основному месту работы представлена в таблице.

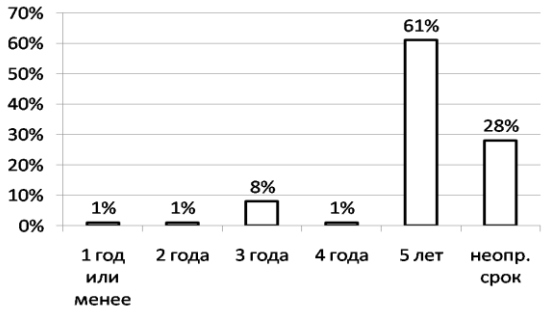
Распределение по срокам трудовых договоров с ППС,
заключённых по основному месту работы

Срок трудового договора с ППС	СТД-2023	СТД-2025
Менее 3 лет	28,2 %	9,8 %
3 года	35,0 %	50,7 %
4-5 лет	33,4 %	35,6 %
Неопределенный срок	3,2 %	3,9 %

Приведённые данные подтверждают почти трёхкратное снижение доли краткосрочных трудовых договоров (менее трёх лет) с преподавателями за прошедший двухлетний период, что свидетельствует об улучшении ситуации в этом вопросе и способствует снижению социальной напряженности в педагогических коллективах. Действительно, «короткие» трудовые договоры не могут стать основой долгосрочного планирования научной и образовательной деятельности педагога высшей школы, вынуждая его вместо формирования длительной личной траектории профессионального развития заниматься решением текущих оперативных задач с быстрым результатом не всегда высокого в академическом смысле качества.

Однако, несмотря на очевидное снижение доли краткосрочных трудовых договоров в целом по системе подведомственных Минобрнауки России и Минпросвещения России вузов, наблюдается определённая группа образовательных организаций, в которых ситуация продолжает оставаться сложной. В частности, как минимум в 22 вузах доля договоров со сроком менее трёх лет составила от 20 до 77 %, что свидетельствует о возможном отклонении от правовой нормы статьи 332 ТК РФ (по данным мониторинга Минобрнауки России на начало 2025 года количество таких вузов превышает 30). На указанную группу организаций необходимо обратить особое внимание учредителям, а также провести в них соответствующую работу профсоюзным организациям.

Одной из целей обоих исследований была оценка степени удовлетворённости преподавателей сроком заключенного трудового договора и выявление их ожиданий по установлению оптимального срока (рисунок). Интересным является факт, что на фоне увеличения фактических сроков трудовых договоров доля преподавателей, которые желали бы ещё большего срока своего контракта, чем установленный, возросла с 62 [2] до 66 % [3]. Большинство педагогов (61 %) выразили своё мнение о пятилетнем трудовом договоре как оптимальном, 28 % указывают наиболее желанным договор с неопределённым сроком. Эти данные подтверждаются многократно высказанной респондентами в свободной форме поддержкой пятилетнего контракта.



Желаемый срок трудового договора с преподавателем

Таким образом, несмотря на очевидное уменьшение заключаемых в вузах краткосрочных трудовых договоров и перевод большинства преподавателей на трёхлетние контракты, ожидания преподавателей всё равно превышают эти результаты.

На вопрос о том, учитывалось ли мнение преподавателя при определении срока трудового договора, большинство респондентов (59 %) ответили отрицательно, только 17 % сообщили о том, что их мнение каким-то образом учтено. Это показывает, что система принятия решений о сроке не учитывает того факта, что работник в данном случае тоже является стороной трудового договора, а его продолжительность – одно из условий, которое заключающие контракт стороны должны равноправно согласовать.

При изучении сложившихся практик определения срока трудового договора в образовательных организациях высшего образования выяснилось, что во многих случаях срок определяется посредством процедуры оценки результатов работы преподавателя. Так, каждый третий преподаватель указал, что на этот срок повлияла результативность научной деятельности, 29 и 22 % сообщили, что учитывались итоги учебной и методической работы соответственно. Каждый шестой преподаватель объяснил такую зависимость результатами применения эффективного контракта. Таким образом, отчётливо выявляется стремление образовательных организаций использовать срок СТД как мотивационный механизм, направленный на повышение результативности деятельности преподавателей и организации в целом. Нам видится это неправильным. В трудовом законодательстве характер срочного трудового договора определяется особенностями выполняемой работы, на которую привлекается работник, её временной и срочной спецификой. Мотивационные же механизмы, которые можно и нужно применять в коллективах ППС, хорошо известны в вузах – это материальное поощрение через систему эффективного контракта [4], процедуры аттестации в должности и конкурентного избрания по конкурсу, регулярная отчетность о выполнении индивидуального плана работы. Именно поэтому в отраслевом положении [5] определено, что срок избрания определяется *заранее* (не менее чем за два месяца) коллегиальным органом управления организации и объявляется до приёма заявлений от претендентов.

В целом можно сделать вывод о том, что острота ситуации со сроками трудовых договоров вузовских преподавателей, в особенности с короткими сроками, заметно снизилась. Это связано как с изменением трудового законодательства, так и с появлением новых отраслевых документов [1, 5]. Вместе с тем наблюдается разрыв между фактическими сроками трудовых договоров, устанавливаемыми образовательной организацией, и ожиданиями работников из числа ППС. Также остаются вопросы к процедуре и условиям определения срока заключаемого трудового договора после проведения конкурса на преподавательские должности. Таким образом, необходимо продолжать совместную работу профсоюза и отраслевых министерств по совершенствованию порядка проведения в вузах конкурса на должности ППС.

Координационный совет председателей ППОР организаций высшего образования (председатель М.Г. Магомедов) продолжит свою деятельность по дальнейшему формированию отраслевой нормативной базы для определения срока трудового договора с ППС вузов в целях повышения эффективности защиты прав и интересов работников высшей школы.

Библиографический список

1. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы: утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021 в редакции от 01.04.2024.

2. Результаты исследования мнения работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования о сроках трудовых договоров: КСП Общероссийского профсоюза образования [Электронный ресурс]. М., 2023. URL: https://profcom.udsu.ru/files/sotsiologicheskie-issledovaniya/034346-STD-2023.pdf, свободный (дата обращения: 15.05.2025).

3. Результаты исследования проблематики сроков трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования Общероссийский профсоюз образования. [Электронный ресурс]. М., 2025. URL: https://profcom.udsu.ru/files/ksp/034372-STD-2025.pdf, свободный (дата обращения: 15.05.2025).

4. Анисимов А.Е. Роль профсоюзной организации в защите прав и интересов работников при внедрении системы «эффективного контракта» в вузе / А.Е. Анисимов // Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования: сб. науч. ст. по материалам Междунар. профсоюз. науч.-практ. конф. / ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова. Новочеркасск, 2017.

5. Приказ Минобрнауки России от 4 декабря 2023 г. N 1138 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» // Официальный интернет-портал правовой информации. 2023. № 0001202312200013 (20.12.2023).

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Н.А. Антонова, канд. юрид. наук, доцент,
Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассмотрены некоторые правовые проблемы в связи с заключением и расторжением трудового договора, причины трудовых споров и пути их решения.*

Ключевые слова: *трудовой договор, подряд, трудовой спор, увольнение работника*.

Трудовые отношения традиционно привлекают большое внимание правоведов. От того, насколько грамотно и юридически безупречно оформлен трудовой договор, который эти правоотношения порождают, будет зависеть защищенность работника и эффективность его труда. Не менее важно и правовое регулирование прекращения отношений работника и работодателя. Несмотря на, казалось бы, подробное и детальное трудовое законодательство, в этой сфере немало противоречий и конфликтов. Остановимся на некоторых из них.

По-прежнему, много споров возникает по поводу попытки работодателя подменить трудовой договор гражданским договором подряда или договором на оказание услуг. Действительно, эти договоры имеют много общего с трудовыми договорами по характеру выполняемых работ, поэтому в случае отсутствия письменной формы трудового договора их достаточно трудно отличить. Это происходит в тех случаях, когда договор не был заключен в письменной форме, но работник был допущен к работе. Причина такой подмены в том, что работодатели нередко пытаются уклониться от выполнения гарантий, предусмотренных трудовым законодательством: выплат по трудовым отпускам, больничным, сверхурочной работе и т.д. Договор же подряда предполагает только достижение результата работ и сдачу результата заказчику. При этом периоды оплаты работ, время на выполнение заказа и другие условия устанавливают сами стороны в своем соглашении [1].

Какие же критерии положены в основу для принятия решения судами по поводу таких споров? Отметим, что единых критериев нет. В настоящее время суды лишены чётких ориентиров и вынуждены самостоятельно оценивать обоснованность отказа в заключении трудового договора. Суды выявляют наличие определённого режима работы, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, регулярное получение заработной платы, обязанность выполнять нормы труда, включение должности работника в штатное расписание и другие обязанности работника, что позволяет определить отношения как трудовые.

Однако подчас этого бывает недостаточно для определения отраслевой принадлежности возникшего правоотношения. Суды сталкиваются с необходимостью глубокого исследования

особенностей, возникших между сторонами спора отношений, включая систему организации труда и его оплаты у того или иного работодателя.

Так, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259 подчеркивается, что не так важно, как юридически оформлены отношения. Необходимо определить, есть ли по факту между сторонами признаки трудовых отношений, и не пытается ли работодатель за договором подряда скрыть трудовой договор [2].

Остается открытым вопрос о применении трудового договора к индивидуальному предпринимателю, который не заключил с работодателем трудового договора. В то же время договора подряда в письменной форме также не заключено. На наш взгляд, в этом случае отношения можно квалифицировать как трудовые, поскольку работа по трудовому договору и деятельность в качестве ИП не противоречит законодательству и вполне совместима, и если предприниматель выполняет, по сути, трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку.

Много споров возникает в связи с возникновением трудового отношения путем фактического допущения работника к работе. С момента такого допущения трудовые отношения считаются возникшими даже без их надлежащего письменного оформления в соответствии со ст.16 ТК РФ [3].

На практике встаёт вопрос о возможности признания трудового отношения возникшим в том случае, когда работник допущен к работе лицом, не обладающим соответствующими полномочиями. Данная ситуация разрешается в ст. 67.1 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Судебная практика показывает, что данная проблема решается формально на основе вышеуказанной статьи: суд проверяет, обладает ли соответствующими полномочиями должностное лицо, допустившее работника к работе. Если работник был допущен к работе лицом без соответствующих полномочий, то трудовые отношения считаются не возникшими и работнику отказывают в защите. Считаем такую практику неправильной, так как работнику в момент направления на рабочее место может быть неизвестен факт наличия полномочий или их отсутствия у представителя работодателя.

Фактическое допущение к работе, на наш взгляд, считается заключением трудового договора, и работодатель обязан в трёхдневный срок оформить трудовой договор в письменной форме, если работник соответствует всем требованиям работодателя для данной должности и выполняемой работы.

Немало проблем возникает и при расторжении трудовых отношений. Рассмотрим некоторые из них.

Основное место среди споров о прекращении трудовых отношений занимают споры о неправомерном увольнении работника. Работник должен быть уволен, во-первых, по основанию, предусмотренному законом в соответствии со ст. 81 ТК РФ, и во-вторых, с соблюдением установленной законом процедуры.

При рассмотрении этой категории дел акцент должен быть смещён на выяснение истинной причины расторжения трудового договора, исследование материалов дела, свидетельствующих об оказании давления на работника, принуждении его к увольнению по собственному желанию.

Судебная практика подтверждает: принуждение к увольнению по собственному желанию – нарушение закона. Работник имеет право на защиту своих прав и может добиться восстановления в судебном порядке.

Так, работник стремился признать свое увольнение незаконным, восстановиться на работе, получить компенсацию за вынужденный прогул и взыскать невыплаченные ежемесячные и квартальные премии, а также моральный ущерб. В своем заявлении об увольнении работник отметил, что подает его в связи с отсутствием премий в течение почти года, что произошло из-за наложенного на него взыскания за невыполнение обязанностей по дополнительной должности. После этого он потребовал выплатить положенные премии и признать увольнение незаконным. Первая инстанция и апелляция отклонили исковые требования. Однако кассация направила дело на новое рассмотрение, по итогам которого стороны пришли к мировому соглашению.

Следующий важный вопрос – порядок расторжения договора по собственному желанию работника. ТК РФ устанавливает для работников только одну обязанность – предупредить работодателя письменно об увольнении не менее чем за две недели. Стороны, конечно, могут не исполнять данный срок по взаимному согласию, однако если одна из сторон настаивает на этом, то срок в две недели должен быть выдержан.

Статья 81 ТК РФ устанавливает исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Можно выделить две основные группы:

1) основания, не связанные с виновными действиями работника;

2) основания, связанные с виновным поведением работника.

В последнем случае трудовой конфликт нередко возникает в связи с прогулом работника, т. е. отсутствием на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин. Но при этом законодательство не содержит определенного понятия рабочего места. Это и порождает многочисленные споры. Считаем, что в трудовом договоре обязательно должно быть конкретизировано это понятие.

Разрешая споры о законности увольнения работников за прогул, суды наряду с исследованием уважительности причин отсутствия работника на работе в некоторых случаях учитывают и несоразмерность наказания в виде увольнения совершённому проступку, тем самым защищая интересы работника, что следует признать положительной тенденцией в судебной практике.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 24.06.2025) /СПС КонсультантПлюс.

2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259/СПС КонсультантПлюс.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) /СПС «КонсультантПлюс».

ТУРИЗМ. СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ: НЕОБХОДИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Г.Г. Арутюнян,
профсоюзная организация Ереванского государственного университета,
г. Ереван, Республика Армения

Аннотация. *Туризм является неотъемлемой частью нашего существования. А в современном мире данная сфера деятельности является одной из лидирующих отраслей экономики в планетарном масштабе. Следует отметить, что немало в мире стран, валовый внутренний продукт которых обеспечивает во многом именно туризм.*

Ключевые слова*: туризм, Армения, профсоюзная организация, сотрудничество, культура.*

В современном мире существует много видов туризма – историко-культурный, рекреационный, спортивный, лечебно-оздоровительный, экологический, религиозный (паломнический), гастрономический, оффроуд и т.д. Из всех обозначенных видов сделаем акцент на историко-культурном туризме, который традиционно занимает лидирующие позиции в данной отрасли.

Историко-культурный туризм обогащает путешественников впечатлениями, знакомит их с местной жизнью и традициями, а также способствует экономическому развитию страны. Личный опыт зачастую разрушает предвзятые представления и стереотипы, сформированные СМИ или сарафанным радио, позволяя гостю составить собственное, объективное мнение о реалиях той или иной страны. Он позволяет людям, наряду с посещениями галерей и музеев, также принимать участие в местных культурно-массовых мероприятиях разного рода (фестивали, ритуалы, обряды, различные праздничные церемонии). У всего этого есть свой особенный колорит, так как местные жители всегда стремятся еще больше подчеркнуть свою уникальность и аутентичность.

В последнее десятилетие туризм в Армении развивается очень динамично. Ключевая специфика туризма в Армении заключается в сочетании уникального древнего культурно-исторического наследия с разнообразными возможностями для активного отдыха на фоне живописной горной природы. Страна также выделяется высоким уровнем гостеприимства, вкусной национальной кухней и развитой винной культурой, что делает её привлекательной для самого широкого круга путешественников. Страна привлекает своим древним наследием, включая множество монастырей и церквей, некоторые из которых входят в список Всемирного наследия ЮНЕСКО (Собор и церкви Эчмиадзина с городом Вагаршапат, монастырские комплексы Ахпат, Санаин, Гегард). Также можно посетить древние крепости, пещерные города, эллинистический комплекс и многие другие места.

Следует отметить, что наша страна является одним из самых популярных среди россиян направлений на протяжении более чем двух десятилетий.

Россияне составляют около 41 % от общего числа туристов, посещающих Армению (по данным на сентябрь 2025 года. Этот показатель является самым высоким среди всех стран, откуда приезжают туристы в Армению.

Согласно статистическим данным, в январе–сентябре 2025 года Армению посетили 710 912 россиян. В ряду главных факторов здесь следует отметить общность морально-ценностной системы, абсолютное отсутствие языкового барьера, дружелюбное и добродушное отношение. Принимая во внимание вышесказанное, следует отметить, что профсоюзные организации должны принимать активную роль в деле развития историко-культурного туризма и самого туризма в целом.

Помимо традиционной борьбы за экономические и трудовые права трудящихся, профсоюзные организации, по своей сути, играют крайне важную социальную роль также в организации оздоровления, досуга и туризма для своих членов и их семей. Эта деятельность не только повышает лояльность к профсоюзу, а также способствует повышению уровня осведомленности о его деятельности.

Исторически сложилось, что в странах, где сохранились советская и постсоветская традиции, профсоюзы управляли и управляют довольно широкой сетью санаториев, домов отдыха, туристических баз и детских лагерей. Сама по себе культурно-досуговая и санаторно-оздоровительная деятельность – важный фактор в повышении общего уровня развития членов профсоюза.

Уже несколько месяцев как профсоюзная организация Ереванского государственного университета выступает организатором регулярных культурно-ознакомительных туров в разные уголки нашей родины. Данные мероприятия мы организуем для наших членов каждое воскресенье. Следует отметить, что положительный эффект уже ощутим. Однако нельзя ограничиваться исключительно локальным уровнем. Необходимо расширять деятельность, привлекая партнеров из-за рубежа.

В современном и быстро меняющемся мире невозможно развиваться и уж тем более достигнуть прогресса лишь на национальном уровне. Международное сотрудничество является ключевым на пути достижения разного рода целей и решения задач. В качестве приоритетных направлений деятельности международного профсоюзного сотрудничества в деле развития туризма можно выделить обмен опытом на двухсторонней и многосторонней основе по совершенствованию работы соответствующих структур, проведение учебных семинаров и конференций в целях повышения знаний о туристической сфере деятельности.

И так как в наши дни помимо традиционных форматов – съездов, конференций и семинаров – возможности расширились с развитием информационных технологий, следовательно, круг сотрудничества можно расширять более эффективно. Выработка именно интерактивных механизмов с использованием технологических возможностей нашего времени может оказать в данной работе огромную помощь, так как обеспечивает именно непрерывность процесса.

Сильный профсоюз всегда действует исключительно на благо общества. А профсоюз, у которого есть состоявшиеся и налаженные высокого уровня международные контакты и связи, еще больше может способствовать равенству, взаимопониманию, доминированию гармонии и прогрессу в обществе.

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПОЕЗДОК

Н.А. Аручиди, канд. экон. наук, доцент,
К.Х. Калугян, канд. экон. наук, доцент,
В.И. Карелина,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проанализировано текущее состояние вопроса самостоятельного планирования поездок и путешествий, выявлены проблемы и недостатки, предложен вариант решения в виде разработки информационно-аналитического веб-сервиса, который упрощает процесс планирования путешествий, обеспечивает эмоциональное вовлечение и поддерживает социальное взаимодействие, удовлетворяя запросы путешественников разного уровня и статуса.*

Ключевые слова: *туризм, путешествия, цифровизация, цифровые технологии, веб-сервис, платформа.*

В последние годы индустрия туризма активно трансформируется под влиянием цифровых технологий. Рост доступности информации, развитие онлайн-платформ и сервисов бронирования существенно упростили самостоятельное планирование поездок. Однако, несмотря на большое количество источников и инструментов, пользователи по-прежнему сталкиваются с рядом проблем: избыточность и несистемность данных, отсутствие персонализированных рекомендаций, сложность интеграции разных этапов планирования в единую логическую цепочку.

Особенно остро эти трудности проявляются на этапе выбора направления: при наличии ограничений по бюджету, времени, интересам или сезонности путешественнику зачастую приходится самостоятельно анализировать разрозненные сведения, сопоставлять источники, теряя время и сталкиваясь с субъективными искажающими факторами. Это создаёт потребность в инструменте, который мог бы облегчить выбор, структурировать информацию и поддержать пользователя в формировании маршрутов.

Цифровизация туризма открыла пользователям доступ к множеству онлайн-сервисов для самостоятельного планирования поездок. Развитие онлайн-платформ, мобильных приложений и рекомендательных систем трансформировало поведение путешественников, сместив акцент с традиционных туристических агентств на самостоятельное планирование. Однако с ростом функциональности таких решений усложняется интерфейс, а пользовательский опыт всё чаще сводится к выполнению набора транзакций, без глубокой персонализации и контроля над маршрутом в деталях.

Современные рыночные тренды подчёркивают устойчивый рост интереса к самостоятельному туризму. По данным аналитического центра НАФИ, в 2024 г. доля россиян, организующих поездки без участия туроператоров, увеличилась с 37 до 48 % за последние пять лет, тогда как использование услуг туристических агентств сократилось с 14 до 9 % [1]. Основными мотивами перехода к самостоятельному планированию путешественники называют независимость от внешних факторов и экономию средств, что особенно актуально для аудитории со средними и низкими доходами. Глобальный рынок туризма также демонстрирует устойчивый рост: согласно данным Statista, в 2023 г. его объём составил 1,4 триллиона долларов США, с прогнозируемым ежегодным ростом около 5 % [2]. В России валовая добавленная стоимость туризма в 2023 г. превысила 4,3 триллиона рублей, что составляет 2,8 % от ВВП страны, а рынок онлайн-туризма, по данным исследования Actual Market Research, ожидает ежегодный рост на 6,85 % с 2023 по 2028 год [3]. Эти показатели свидетельствуют о значительном потенциале цифровых решений, ориентированных на упрощение планирования поездок.

Растущее влияние социальных и пользовательских рекомендаций становится ещё одной значимой тенденцией. Опрос Яндекс Путешествий выявил, что 39 % россиян принимают спонтанные решения о поездках, причём 25 % из них вдохновляются рекомендациями друзей и знакомых, а 10 % – контентом в социальных сетях [4]. При этом 35 % пользователей активно делятся впечатлениями от путешествий, формируя пользовательский контент, который служит источни-

ком информации для других. Исследование GEO.Platforma показало, что 33 % россиян столкнулись с трудностями при бронировании жилья после ухода международных платформ, таких как Booking и Airbnb, а 25 % отметили неудобство использования отечественных аналогов [5]. Эти данные подчёркивают потребность в интуитивных и функциональных решениях, адаптированных к локальному рынку и поддерживающих социальное взаимодействие.

Персонализация и эмоциональное вовлечение становятся ключевыми факторами в выборе туристических направлений. Исследование Hotels.com, охватившее 7800 путешественников из 26 стран, показало, что процесс планирования поездки занимает в среднем 10 часов, при этом 25 % респондентов считают его стрессовым из-за разрозненности информации, а 37 % сожалеют о сделанных выборах [6]. Данные указывают на необходимость инструментов, которые не только упрощают поиск, но и делают процесс планирования эмоционально комфортным, предлагая визуально привлекательные и интуитивные решения.

Анализ существующих решений демонстрирует разнообразие подходов к организации путешествий, но также выявляет их ограничения. Платформа Booking.com предоставляет обширный выбор жилья и базовые рекомендации по активностям, однако её функционал сосредоточен на бронировании, а не на комплексном планировании. TripAdvisor предлагает рекомендации, отзывы и инструмент искусственного интеллекта для создания маршрутов, но интерфейс платформы перегружен коммерческим контентом, а возможности кастомизации маршрутов остаются ограниченными [7]. GetYourGuide ориентирован на подбор экскурсий и мероприятий, но не поддерживает инструменты для формирования маршрутов или учёта логистики [8]. Российские платформы, такие как Яндекс Путешествия и Ostrovok, адаптированы для локального рынка, однако их функционал преимущественно ограничивается бронированием и базовыми рекомендациями, без акцента на социальное взаимодействие.

Объём целевого рынка для онлайн-сервисов планирования путешествий в России демонстрирует значительный потенциал. Согласно данным НАФИ, в 2021 г. 61 % россиян использовали интернет для выбора направлений, а 78 % формировали списки мест для посещения через онлайн-ресурсы [9]. Основной сегмент включает молодёжь в возрасте от 18 до 35 лет, которая активно использует социальные сети и визуальный контент, семейные пары, ориентированные на безопасные и удобные направления, жителей малых городов, для которых важна экономия, и пожилых пользователей, всё чаще прибегающих к цифровым инструментам. Глобальный контекст, с учётом роста мирового рынка туризма, подтверждает перспективность развития цифровых решений, особенно в условиях ограниченного доступа к международным платформам на российском рынке.

Проблемы, с которыми сталкиваются пользователи, заключаются в разрозненности информации, недостаточной персонализации рекомендаций и отсутствии инструментов, поддерживающих социальное взаимодействие. Путешественники нуждаются в интуитивной платформе, которая упрощает процесс планирования, позволяет вдохновляться визуальным и пользовательским контентом, а также предоставляет гибкие инструменты для создания маршрутов, учитывающих индивидуальные предпочтения, бюджет и временные ограничения. Решение этих проблем требует создания сервиса, способного интегрировать функциональность подбора направлений с возможностями социального взаимодействия и эстетически привлекательным интерфейсом, ориентированным на широкую аудиторию.

Разработка интерактивного информационно-аналитического веб-сервиса для выбора мест отдыха направлена на преодоление приведенных выше проблем. Основная задача заключается в создании цифровой платформы, которая упрощает процесс планирования путешествий, поддерживает социальное взаимодействие, удовлетворяет запросы путешественников разного уровня и статуса. Сервис должен предоставить инструменты для поиска направлений, создания маршрутов и обмена пользовательским контентом, сочетая функциональность с эстетически привлекательным интерфейсом.

Платформа должна позволять пользователям находить места отдыха с учётом индивидуальных предпочтений, сохранять и визуализировать маршруты, а также делиться впечатлениями через публикацию контента.

Требования к системе определяются потребностями аудитории и сценариями использования. Платформа должна поддерживать регистрацию и аутентификацию пользователей для персонализации опыта. Необходим функционал подбора направлений и мест отдыха по множеству

параметров, включая бюджет, тип отдыха и климат. Система должна отображать подробную информацию о локациях, включая описания, медиаконтент и отзывы, а также обеспечивать сохранение результатов, добавление в избранное и публикацию пользовательского контента. Интерфейс должен быть адаптирован для мобильных устройств, чтобы гарантировать полноценную работу на разных экранах. Важным аспектом является постепенное улучшение рекомендаций на основе накопленных предпочтений и истории действий пользователей, что требует подключения аналитических инструментов.

Таким образом, разработка описанного веб-сервиса как комплексного решения направлена на упрощение самостоятельного планирования путешествий. Платформа должна сочетать функциональные возможности с эстетикой и социальными функциями, отвечая на запросы целевой аудитории и решая выявленные проблемы предметной области.

Библиографический список

1. Аналитический центр НАФИ: Россияне стали чаще путешествовать самостоятельно. [Электронный ресурс]. URL: https://www.kp.ru/russia/novosti-turizma-v-rossii/samostoyatelnye-poezdki/ (дата обращения: 28.02.2023).

2. Statista. Market size of the tourism sector worldwide from 2011 to 2023, with a forecast for 2024. [Электронный ресурс]. URL: https://www.statista.com/statistics/1220218/tourism-industry-market-size-global/ (дата обращения: 23.03.2024).

3. Russia Online Travel Market Research Report, 2028 [Электронный ресурс]. URL: https://www.actualmarketresearch.com/product/russia-online-travel-market (дата обращения: 28.02.2023).

4. Выбирая место для поездки, россияне ориентируются на соцсети. [Электронный ресурс]. URL: https://travel.yandex.ru/pro/vybiraya-mesto-dlya-poezdki-rossiyane-orientiruyutsya-na-socseti/ (дата обращения: 28.02.2023).

5. Россияне пожаловались на сложности с самостоятельным планированием путешествий. [Электронный ресурс]. URL: https://lenta.ru/news/2022/06/28/laproblema/ (дата обращения: 28.06.2022).

6. Average person spends 10 hours planning their holiday, survey claims. [Электронный ресурс]. URL: https://www.independent.co.uk/travel/holiday-booking-planning-travel-survey-tourist-a8801211.html (дата обращения: 28.02.2019).

7. Differences between TripAdvisor and Booking.com in branding co-creation. [Электронный ресурс]. URL: https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/26083800/Differences_between_TripAdvisor_and_Booking.com_in_branding_co_creation.pdf (дата обращения: 2019).

8. GetYourGuide vs. other tours and activities platforms. [Электронный ресурс]. URL: https://alertify.eu/getyourguide-vs-other-tours-and-activities-platforms/ (дата обращения: 28.02.2023).

9. Большинство россиян используют интернет для самостоятельной организации путешествий по стране. [Электронный ресурс]. URL: https://nafi.ru/analytics/bolshinstvo-rossiyan-ispolzuyut-internet-dlya-samostoyatelnoy-organizatsii-puteshestviy-po-strane/ (дата обращения: 11.01.2021).

РОЛЬ ЛОГИСТИКИ В ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ И МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛЕ

Э.Л. Архипов, канд. экон. наук,
М.М. Драган, **Д.С. Хоперскова**, **М.К. Шершнев**, **А.Е. Нахалова**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается ключевая роль логистики в современной глобальной экономике и международной торговле. Анализируется влияние логистических процессов на эффективность цепочек поставок, экономический рост и развитие электронной коммерции. Особое внимание уделяется вопросам устойчивого развития и адаптации логистической отрасли к глобальным вызовам, таким как пандемия COVID-19. Подчёркивается важность внедрения инновационных технологий и экологически чистых методов для повышения конкурентоспособности и обеспечения устойчивого развития логистической сферы.*

Ключевые слова: *логистика, глобальная экономика, международная торговля, электронная коммерция, инновации, конкуренция, спрос.*

В условиях глобализации экономики, которая характеризуется высокой степенью взаимозависимости между государствами и рынками, логистика становится стратегически важной. Она является как бы проводником, который способствует обеспечению бесперебойной работы механизма глобальной экономики. Логистика обеспечивает стабильный и экономически разумный перевоз товаров и услуг через государственные границы – от результативной организации транспортировки до доставки в срок готовой продукции потребителю. Логистика, таким образом, напрямую влияет на развитие торговли между разными странами, стимулирует экономический рост и обеспечивает комфорт и удобство потребителям. Если бы надёжная и отлаженная логистическая система отсутствовала, то представить эффективную интеграцию национальных экономик в мировое экономическое пространство и успешное ведение бизнеса в условиях жесткой международной конкуренции было бы невозможно.

На логистику опирается современная мировая торговля. Она выполняет роль сложной и ветвистой системы, которая способствует непрерывному перемещению товаров из абсолютно разных стран. Логистическая система имеет широкий охват взаимосвязанных видов деятельности, в которые входят транспортировка, складирование, управление запасами, таможенное оформление, информационное сопровождение. Логистика регулирует все этапы передвижения товаров. Не будь логистическая инфраструктура эффективной, а процессы отлаженными, цепям поставок пришлось бы бороться с такими проблемами, как задержки, фрагментации, увеличение складских затрат и транспортных издержек, снижение уровня сервиса для потребителей. Последствиями этого могли бы стать ограничения доступа к глобальному рынку, замедление экономического роста, потерянные возможности для развития бизнеса.

Благодаря тому, что логистические компании могут качественно и в короткие сроки доставлять товары до потребителей, независимо от того, где они находятся, компании способны охватывать всё более крупный сектор рынка сбыта. Так, например, производитель электроники, находящийся в Китае, может беспрепятственно продавать свою продукцию в Америке или странах Европы. А фермеры из Южной Америки способны экспортировать свои фрукты и овощи в страны Европы и Северной Америки, соблюдая температурный режим для перевозки продуктов.

Грамотное управление процессами логистики имеет важнейшее значение для повышения эффективности цепочки поставок (Supply Chain Managment SCM). Цепь поставок имеет вид совокупной системы, которая включает в себя все этапы производства и доставки товаров – от закупки сырья до организации сбыта товара и послепродажного обслуживания. Логистика имеет важнейшую роль в этой системе, так как обеспечивает координацию и взаимосвязь между всеми участниками и оптимизирует все этапы передвижения товаров.

Усовершенствование транспортных маршрутов (использование современные Transportion Management Systems, TMS), управление количеством запасов (например, при помощи использования системы для прогноза спроса и усовершенствования складских запасов), автоматизация складских операций (использование Warehouse Management Systems, WMS и роботизированных систем) и развитие процессов оформления на таможне, могут помочь специалистам в логистике уменьшить издержки запасов и способствовать оптимизации логистических процессов. Это способствует заметному уменьшению затрат на хранение сырья и товаров, понижению дефицита товаров и улучшению обслуживания потребителей при помощи повышенной скорости доставки.

Логистические процессы способствуют весомому экономическому росту и на национальном, и на глобальном уровнях. На сферу логистики в большом количестве стран выпадает весомая часть ВВП (валового внутреннего продукта). Это свидетельствует о том, что логистика занимает важную позицию в экономике. Она существенно помогает обеспечить занятость для миллионов людей на всей планете. Благодаря логистике многие государства могут заниматься экспортом сельскохозяйственной продукции и выходить на глобальные рынки экономики. Объёмы производства были бы снижены, случилось бы сокращение возможности экспорта и значительное замедление экономического роста, если бы не было эффективной работы логистической системы [1–4]. В таблице представлена динамика доли рынка логистики.

Динамика доли рынка логистики

Год	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (прогноз)
Доля рынка (от ВВП, %)	10.5	11.0	11.5	11.2	11.8	11.5	11.3	11.6	11.9
Характеристика	Относительно стабильный период	Увеличение доли, возможно, благодаря росту экспортных операций	Рост замедляется, возможно из-за начала экономических сложностей	Снижение из-за пандемии COVID-19 и ограничений в торговле	Восстановление после пандемии, рост электронной коммерции	Снова снижение из-за геополитической ситуации и разрыва логистики	Адаптация к новым условиям, переориентация на новые рынки	Небольшой рост за счет развития внутренней логистики и импортозамещения	Оптимистичный прогноз при условии стабилизации экономики и развития новых логистических маршрутов

Увеличенное главенство логистики, а также её особо важная роль, заключающаяся в удовлетворении потребностей современных потребителей, выделили активное развитие электронной коммерции и увеличенное количество продаж на онлайн-платформах. Благодаря увеличенной во много раз востребовательности онлайн-магазинов появился очень большой спрос на надёжные, гибкие, а главное, быстрые услуги доставки. Это привело к значительным изменениям ландшафта логистики и к тому, что компаниям пришлось перерассмотреть свои логистические стратегии.

На сегодняшний день разные компании инвестируют большие суммы в передовые логистические технологии, например в автоматизированные складские комплексы с конвейерными системами и сортировочным оборудованием, беспилотные летающие аппараты (дроны) для доставки заказов до конечного потребителя, систему для отслеживания грузов в режиме реального времени (с использованием GPS и IoT-технологий), а также платформу управления доставкой, которая предоставляет возможность потребителям отслеживать сделанные ими заказы и делать выбор, когда и где им будет удобно забирать заказы. Все эти технологии способствует повышению скорости и точности доставки компаний, понижению затрат на логистику, а также улучшению обслуживания клиентов. Это, в свою очередь, в сфере электронной коммерции является главным и определяющим фактором успеха в тесной конкуренции. В пример можно привести компанию Amazon, занимающую лидирующие позиции на рынке электронной коммерции. У Amazon в активном пользовании находятся автоматизированные склады, роботизированные системы, а также свои службы доставки, которые помогают обеспечивать качественную и краткосрочную доставку товаров для потребителей по всей планете.

По мере того как общественная обеспокоенность ресурсами набирает обороты, такие инновационные решения и технологии, как использование электромобилей и гибридных транспортных средств для транспортировки грузов, переход на более экологичные виды топлива (сжиженный природный газ, биодизель) для транспорта грузовых перевозок, усовершенствование логистических маршрутов с целью сокращения расхода топлива и пробега, строительство и использование энергоэффективных складов с возобновляемыми источниками энергии (ветряных турбин, солнечных панелей), внедрение экономики замкнутого цикла и неоднократного использования упаковки, набирает большую популярность в отрасли логистики.

Это всё способствует не только снижению ухудшения климата и защите экологической обстановки в мире, но и привлечению внимания новых потребителей. Люди в последние годы уделяют большое значение проблемам экологии и поэтому отдают предпочтение компаниям, ко-

торые дают понять, что являются сторонниками устойчивого развития. Более того, использование экологичных разработок способно в перспективе сэкономить средства путём более практичного использования ресурсов и снижения энергопотребления.

Когда в 2020 году началась пандемия COVID-19, началось испытание на стойкость для экономики по всему миру. Пандемия показала, насколько сфера логистики устойчива и приспособлена к резким изменениям ситуации в мире. Невиданные сбои в масштабных цепях поставок вызвали закрытые границы, сбои в работе производственных предприятий, введённые картины меры и ограничения на передвижение грузов и людей. Это всё создало большие проблемы для компаний в сфере логистики. В таких условиях логистический сектор начал активно развивать электронную коммерцию и онлайн-торговлю. Некоторые сервисные и логистические компании начали объединяться для того, чтобы принимать сопряжённые решения для клиентов. Это, в свою очередь, способствовало усилению их положения на рынке.

Таким образом, логистика имеет незаменимую роль в глобальной экономике. Она является так называемым связующим звеном между производителями и потребителями, обеспечивает ритмичное движение товаров и услуг через границы, стимулирует экономический рост, а также поддерживает функционирование электронной коммерции. При пандемии COVID-19 логистический сектор показал свою адаптивность и устойчивость, обеспечив поставку товаров первой необходимости и поддержав стабильность экономики. Для развития сферы логистики нужно использовать инновационные технологии, придерживаться способов устойчивого развития, укреплять сотрудничество с другими участниками логистических цепочек. Так, логистический сектор будет иметь возможность и дальше выполнять свою главную роль в мировой экономике эффективно, помогая развитию международной торговли.

Библиографический список

1. Бауэрсокс Д.Д., Клосс Д.Д. Логистика: интегрированная цепь поставок. М.: Олимп-Бизнес, 2001. 640 с.

2. Бауэрсокс Д.Д., Клосс Д.Д., Купер М.Б. Управление логистикой. Интегрированная цепь поставок. 2-е изд. М.: Олимп-Бизнес, 2005. 640 с.

3. Гаврилов Д.А. Управление производством на основе стандарта MRP II. СПб.: Изд. дом «Питер», 2002. 384 с.

4. Дыбская В.В., Сергеев В.И. Логистика. М.: Эксмо, 2008. 944 с.

ЗЕЛЁНАЯ ЭКОНОМИКА: РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИНВЕСТИЦИЙ И ПОСЛЕДСТВИЙ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Э.Л. Архипов, канд. экон. наук,
М.Ю. Хачатурян, **В.Е. Околотенко**, **Е.А. Попивненко**, **Р.В. Амаханов**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Зеленая экономика стремится к сочетанию экономического роста и охраны окружающей среды. Экологические инвестиции в возобновляемую энергетику, энергоэффективные технологии и экологически чистый транспорт становятся важной частью стратегий устойчивого развития. Однако их рентабельность остается предметом дискуссий. В статье рассматриваются основные плюсы и минусы таких вложений, представлены конкретные данные о сроках окупаемости и доходности, а также делается вывод, оправданы ли подобные инвестиции в долгосрочной перспективе. Представлен анализ экологических последствий промышленного производства в Ростовской области и их экономическая оценка. Рассмотрены основные загрязнители, воздействующие на окружающую среду региона, а также методы экономической оценки ущерба от загрязнения. Предложены рекомендации по повышению эффективности экологической политики в области.*

Ключевые слова: *экология, тяжелые металлы, загрязнение, водные ресурсы, ущерб.*

С начала XXI века интерес к экологическим инвестициям стремительно растет. По данным Bloomberg New Energy Finance, в 2024 году мировые инвестиции в возобновляемую энергетику составили 1,8 трлн долларов, что на 17 % больше, чем годом ранее [1]. Компании, внедряющие

принципы ESG (экологическое, социальное и корпоративное управление), демонстрируют на 15–20 % более высокую устойчивость к экономическим кризисам, чем их конкуренты.

Однако, несмотря на значительные вливания капитала, у зеленых технологий остаются слабые места: высокая стоимость внедрения, зависимость от погодных условий и проблемы хранения энергии. Некоторые страны, поспешно отказавшиеся от традиционных источников энергии, столкнулись с дефицитом электричества и ростом цен [2].

Экологические инвестиции предлагают ряд значительных преимуществ. Во-первых, они обеспечивают высокую долгосрочную доходность. Несмотря на высокие начальные затраты, такие проекты, как солнечные панели и ветряные турбины, обычно окупаются за 5–12 лет и могут работать в течение еще 15–25 лет. Инвестиции в энергоэффективность, например утепление зданий, позволяют значительно снизить расходы на отопление на 30–50 %, с окупаемостью в 3–5 лет. К 2030 году себестоимость солнечной энергии может снизиться на 30–40 %, а ветровой – на 20–30 %. Во-вторых, компании, переходящие на возобновляемую энергетику, сокращают операционные затраты на топливо и коммунальные платежи. Например, Amazon инвестировала более 2 млрд долларов в солнечные и ветряные фермы, что позволило снизить издержки на электричество на 40 %. В-третьих, компании с высоким ESG-рейтингом привлекают больше инвесторов. Согласно исследованию MSCI, индекс таких компаний с 2015 по 2024 год вырос на 50 %, в то время как традиционные компании показали лишь 30 % роста (рис. 1).

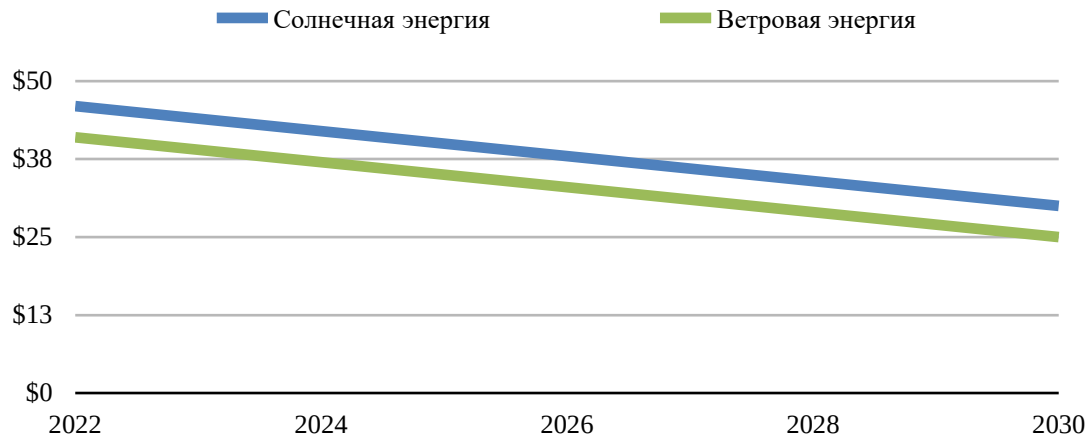


Рис. 1. Сравнительный анализ энергии

В-четвертых, во многих странах действуют налоговые льготы и субсидии, стимулирующие развитие экологических технологий. В США принят закон Inflation Reduction Act, который выделяет $369 млрд на поддержку зеленой энергетики, а в ЕС программа Green Deal инвестирует 1 трлн евро в устойчивое развитие до 2030 года. Эти меры делают экологические инвестиции более привлекательными и ускоряют переход к низкоуглеродной экономике.

Наконец, по данным Международной организации труда, к 2030 году в зеленой экономике будет создано 24 млн новых рабочих мест, что компенсирует потери в угольной и нефтегазовой промышленности. Недостатки экологических инвестиций включают несколько существенных проблем.

Во-первых, высокие стартовые затраты. Например, построить солнечную электростанцию стоит в среднем $1,2 млн за 1 МВт, в то время как угольную станцию – $ 800 тыс. за 1 МВт. Несмотря на более высокие начальные инвестиции, солнечная энергетика выигрывает в долгосрочной перспективе благодаря низким эксплуатационным расходам. Однако батареи для хранения энергии остаются дорогими, с ценой литийионных систем от $150 до $200 за кВт·ч, что является препятствием для полного перехода на возобновляемые источники энергии (ВИЭ).

Во-вторых, возобновляемые источники энергии зависят от погодных условий, что создает риски энергетической нестабильности. Например, в Германии зимой 2021 года нехватка солнечной и ветровой энергии привела к росту цен на электричество на 70 %. Во Франции закрытие атомных станций вызвало нехватку энергии, что вынудило страну закупать уголь и газ, увеличив зависимость от ископаемых источников.

В-третьих, для производства солнечных панелей, аккумуляторов и ветряных турбин требуются редкие металлы, такие как литий, кобальт и никель. 70 % мирового кобальта добывается в Демократической Республике Конго, что создает геополитические риски и нестабильность в цепочках поставок. Китай контролирует 60 % мирового рынка лития, что делает страны Запада зависимыми от импорта.

В-четвертых, утилизация и переработка экологически чистых технологий также создают проблемы. Срок службы солнечных панелей составляет 25–30 лет, после чего их утилизация становится сложной, дорогой. Ветровые турбины также включают трудноперерабатываемые композитные материалы, что усложняет процесс утилизации и увеличивает экологические издержки по завершении их срока службы (рис. 2). Это подчеркивает необходимость разработки эффективных технологий переработки и утилизации отходов возобновляемых источников энергии.

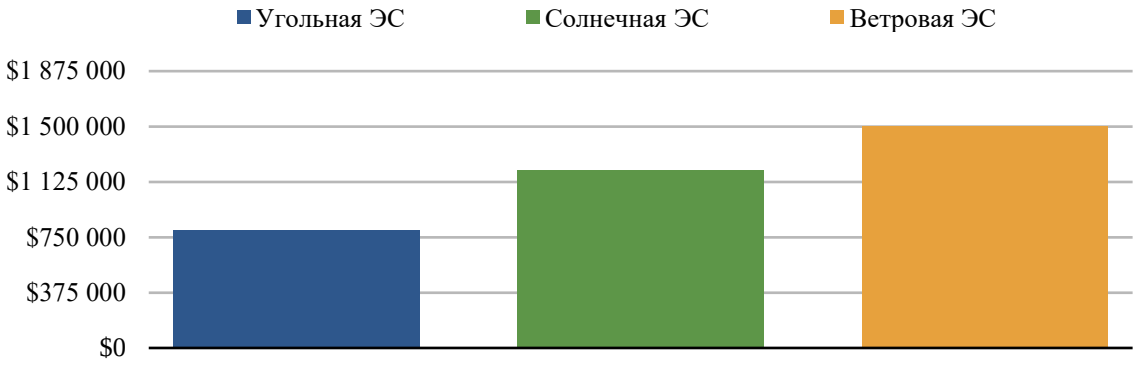


Рис. 2. Сравнительная характеристика энергетической промышленности

Рентабельность экологических инвестиций можно оценить с учетом нескольких факторов. Экологические проекты требуют крупных первоначальных вложений и не окупаются сразу. Например, солнечные и ветряные электростанции начинают приносить прибыль только через 7–10 лет, а инвестирование в электромобили сильно зависит от развития инфраструктуры, что также замедляет их рентабельность в краткосрочной перспективе. Однако долгосрочная рентабельность таких проектов намного выше. После начальных затрат зеленая энергетика становится более экономически выгодной по сравнению с традиционными источниками энергии. К 2030 году себестоимость солнечной энергии снизится на 30–40 %, а ветровой энергии – на 20–30 %, что делает их еще более конкурентоспособными [3].

Тем не менее существуют и риски. Полный отказ от углеводородов без надежных технологий хранения энергии может привести к энергетическим кризисам. Примеры из Франции и Германии подтверждают, что слишком быстрый переход к возобновляемым источникам без учета резервных мощностей может угрожать энергетической безопасности стран. На примере рассмотрим Ростовскую область. Один из крупнейших промышленных регионов Южного федерального округа России. Развитая промышленность, включающая в себя предприятия машиностроения, металлургии, энергетического комплекса, пищевой и химической промышленности, оказывает значительное воздействие на окружающую среду. Несмотря на проводимые природоохранные мероприятия, экологические последствия промышленного производства остаются актуальной проблемой, требующей экономической оценки для принятия эффективных управленческих решений.

Промышленное производство в Ростовской области оказывает негативное воздействие на все компоненты окружающей среды. Основными источниками загрязнения атмосферного воздуха являются предприятия энергетического комплекса (ТЭЦ, котельные), металлургии (Новочеркасский электровозостроительный завод, Таганрогский металлургический завод), химической (ОАО «Роствертол») и строительной (производство цемента) промышленности. В выбросах присутствуют такие загрязняющие вещества, как оксиды серы и азота, взвешенные вещества, углеводороды, тяжелые металлы.

Загрязнение водных объектов происходит в результате сброса неочищенных или недостаточно очищенных сточных вод промышленными предприятиями. Наибольший вклад в загрязнение рек и водоемов вносят предприятия машиностроения, химической и пищевой промышленности. Также среди важнейших проблем можно выделить эвтрофикацию воды (насыщение водоёмов биогенными элементами), судоходство, чрезмерный вылов рыбы и т.д. Также на акватории влияют дамбы и гидроэлектростанции. Водные ресурсы области загрязняются азотом и сульфатами, фенолом и медью, магнием и углеродами.

Промышленное производство приводит к загрязнению почв тяжелыми металлами, нефтепродуктами, промышленными отходами. Особую опасность представляют собой территории, прилегающие к промышленным предприятиям и полигонам твердых бытовых и промышленных отходов. Не меньшую опасность представляют отходы и мусор, источники загрязнения воздуха, воды и почвы. В регионе находится большое количество свалок, но их содержание не соответствует санитарно-гигиеническим нормам. Результаты агрохимического обследования почв приведены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты агрохимического обследования почв сельскохозяйственного назначения по плотности загрязнения

Район	Площадь, тыс. га	Активность Cs-137, Бк/кг		Плотность загрязнения Cs-137, Ku/км^2		Активность Sr-90, Бк/кг	
		min	max	min	max	min	max
Песчанокопский	78,49	1,94	36,72	0,01	0,24	-	-
Куйбышевский	35,13	7,25	37,50	0,04	0,25	-	-
Матвеево-Курганский	71,16	6,47	37,40	0,04	0,25	-	-
Неклиновский	112,09	3,88	42,40	0,03	0,28	-	-
Орловский	156,39	2,69	12,13	0,017	0,08	1,83	-
Дубовский	111,02	2,0	28,0	0,013	0,18	2,41	3,03
Обливский	38,6	6,27	15,21	0,04	0,10	1,14	3,92
Советский	44,4	6,16	16,53	0,04	0,11	1,14	4,48
Чертковский	56,7	6,12	16,04	0,04	0,11	1,01	4,85
Итого по области	717,3	1,94	42,40	0,01	0,28	1,01	4,85

Для экономической оценки экологических последствий промышленного производства был взят анализ данных из «Экологического Вестника Дона», разработанного правительством Ростовской области (табл. 2).

Общий экономический ущерб от загрязнения атмосферного воздуха в Ростовской области составляет значительную сумму, которая включает в себя ущерб здоровью населения (затраты на лечение, снижение продолжительности жизни), ущерб сельскому хозяйству (снижение урожайности), ущерб лесному хозяйству (гибель лесов) и ущерб зданиям и сооружениям (разрушение под воздействием кислотных дождей). Загрязнение водных объектов приводит к ущербу рыбному хозяйству (снижение запасов рыбы), сельскому хозяйству (затраты на очистку воды для орошения), рекреации (снижение привлекательности водных объектов для отдыха) и здоровью населения (затраты на очистку питьевой воды). Загрязнение почв приводит к ущербу сельскому хозяйству (снижение урожайности), лесному хозяйству (гибель лесов) и здоровью населения (поступление загрязняющих веществ в организм человека через продукты питания).

В пролетарском и цимлянском водохранилищах некоторые показатели, такие как содержание ртути, нефтепродуктов, никеля и т.д. незначительно превышают норму, но не стоит недооценивать проблему. Загрязнение водоемов Ростовской области является одним из самых важных негативных последствий, которое требует внимание экологов.

Таблица 2

Изменение уровня загрязнения воздуха различными примесями
за 2019–2023 годы в Ростове-на-Дону

Примесь	Характеристика	Годы					Тенденция, %
		2019	2020	2021	2022	2023	
Взвешенные вещества (пыль)	$q_{ср.}$	0,231	0,250	0,154	0,144	0,148	-35,9
	СИ	7,2	15,0	6,2	3,6	3,3	
	НП	4,7	8	4,7	4,7	4,2	
Серы диоксид	$q_{ср.}$	0,006	0,008	0,009	0,008	0,007	+16,7
	СИ	0,5	0,2	2,0	0,1	0,2	
	НП	0	0	0,1	0	0	
Оксид углерода	$q_{ср.}$	1,2	1,5	1,3	1,0	1,0	-16,7
	СИ	1,6	1,2	2,0	1,9	1,6	
	НП	0	0	0,1	0,1	0,1	
Диоксид азота	$q_{ср.}$	0,041	0,038	0,051	0,038	0,044	+7,3
	СИ	2,0	2,5	2,0	1,6	2,7	
	НП	0,1	0,1	0,2	0,1	0,4	
Оксид азота	$q_{ср.}$	0,022	0,021	0,031	0,027	0,033	+50,0
	СИ	1,0	0,8	1,4	1,1	1,1	
	НП	0	0	0,1	0	0,1	
Сероводород	$q_{ср.}$	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0
	СИ	1,6	2,5	1,9	0,9	2,5	
	НП	0	0	0,1	0	0	
Фенол	$q_{ср.}$	0,003	0,003	0,003	0,001	0,003	0
	СИ	2,2	3,0	5,2	1,8	4,3	
	НП	5,4	3,1	4,2	0,2	5,6	
Углеродсодержащий аэрозоль (сажа)	$q_{ср.}$	0,020	0,010	0,007	0,009	0,008	-60,0
	СИ	0,7	0,3	0,3	0,2	0,2	
	НП	0	0	0	0	0	
Фторид водорода	$q_{ср.}$	0,009	0,009	0,007	0,005	0,007	-22,2
	СИ	4,9	4,6	4,7	4,8	6,2	
	НП	17,4	15,5	12,9	9,1	10,2	
Аммиак	$q_{ср.}$	0,039	0,038	0,039	0,033	0,029	-25,6
	СИ	2,0	3,5	1,5	0,7	1,3	
	НП	0,4	1,3	0,1	0	0,1	

Для снижения негативного воздействия промышленного производства на окружающую среду в Ростовской области реализуется комплекс природоохранных мероприятий: строительство и модернизация очистных сооружений на промышленных предприятиях, внедрение экологически чистых технологий производства, рекультивация загрязненных территорий, организация систем мониторинга окружающей среды, проведение экологического образования и просвещения населения. Затраты на природоохранные мероприятия в Ростовской области финансируются из различных источников, включая средства предприятий, областного и федерального бюджетов.

Рекомендациями по повышению эффективности экологической политики в Ростовской области могут быть: усиление контроля за соблюдением природоохранного законодательства промышленными предприятиями, стимулирование внедрения экологически чистых технологий производства, увеличение финансирования природоохранных мероприятий, в том числе за счет привлечения частных инвестиций, совершенствование системы мониторинга окружающей среды, развитие экологического образования и просвещения населения, внедрение системы экономического стимулирования природоохранной деятельности, включающей в себя налоговые льготы и субсидии для предприятий, осуществляющих природоохранные мероприятия, внедрение системы экологического страхования для компенсации ущерба от загрязнения окружающей среды.

Экономическая оценка экологических последствий промышленного производства в Ростовской области является важным инструментом для принятия эффективных управленческих решений в области охраны окружающей среды. Переход на зеленую экономику позволит повысить эффективность экологической политики в Ростовской области и обеспечить устойчивое развитие региона.

Зеленая экономика оказывается выгодной при грамотном подходе. Страны, которые инвестируют в развитие инфраструктуры и эффективно сочетают традиционную и возобновляемую

энергетику, такие как Китай, могут извлечь наибольшую выгоду, что подчеркивает важность сбалансированной стратегии в переходе к устойчивому развитию.

Экологические инвестиции окупаются в долгосрочной перспективе, но требуют продуманного подхода. Оптимальная стратегия – постепенный переход на ВИЭ без резкого отказа от традиционной энергетики, развитие технологий хранения энергии и модернизация сетевой инфраструктуры. Важны государственная поддержка, субсидии и инвестиции в переработку отходов зеленых технологий. Такой комплексный подход обеспечит экономическую выгоду и устойчивое развитие.

Библиографический список

1. Международное энергетическое агентство. Renewable Energy Support Scheme (METAR) – 2021 // International Energy Agency. 2021. URL: https://www.iea.org/policies/13946-renewable-energy-support-scheme-metar-2021 (дата обращения: 18.03.2025).

2. Коданева С.И. «Зеленые инвестиции» в России и за рубежом: проблемы, механизмы, перспективы // Россия и современный мир. 2020. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zelenye-investitsii-v-rossii-i-za-rubezhom-problemy-mehanizmy-perspektivy (дата обращения: 18.03.2025).

3. Семенова Н.Н., Еремина О.И., Скворцова М.А. «Зеленое» финансирование в России: современное состояние и перспективы развития // Финансы: теория и практика. 2020. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/zelenoe-finansirovanie-v-rossii-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya (дата обращения: 18.03.2025).

АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОСТИ

А.В. Ащеулова,
Московский государственный университет геодезии и картографии,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Быстрое развитие технологий и внедрение искусственного интеллекта требуют от специалистов не только технических знаний, но и креативности, позволяющей создавать новые продукты и услуги. Современное общество становится более открытым и мобильным, что требует от педагогов развивать креативные качества у обучающихся, чтобы они могли успешно занимать ведущие позиции в профессиональной деятельности. Понятия «креативность», «одарённость», «творчество» и «эвристичность» тесно связаны друг с другом, хотя каждое имеет своё специфическое значение и сферу применения.*

Ключевые слова: *креативность, эвристика, высокотехнологичное производство, машиностроение.*

Креативность – один из важнейших ресурсов современного человека и общества, обеспечивающий инновационное развитие, адаптацию к быстро меняющимся условиям и решению сложных задач. В условиях информационного общества и глобализации успех в различных сферах жизни всё чаще определяется способностью к созданию оригинальных идей, нестандартных решений и новаторских подходов [1–5]. Поэтому развитие креативности становится важной задачей не только для индивидуального роста, но и для формирования конкурентоспособных и инновационных сообществ.

Актуальность изучения развития креативности обусловлена необходимостью поиска эффективных методов и условий, способствующих раскрытию творческого потенциала человека. В контексте современного образования и профессиональной деятельности развитие нестандартных способностей специалистов становится приоритетной задачей педагогов, психологов и руководителей, поскольку развитие способствует формированию гибкого мышления, инициативности и способности к инновациям.

Основные аспекты развития современных профессиональных качеств для специалистов в области машиностроения:

1. Инновационное мышление и дизайн-мышление:
   - развитие способности генерировать новые идеи для конструкций и технологий;
   - использование методов дизайн-мышления для поиска нестандартных решений.
2. Техническая креативность и решение сложных задач:
   - внедрение новых материалов, технологий и методов производства;
   - разработка оригинальных инженерных решений, повышающих эффективность и надежность.

3. Междисциплинарное взаимодействие:

– объединение знаний из механики, материаловедения, электроники, программирования и других областей;

– создание комплексных систем и инновационных продуктов.

4. Экспериментирование и прототипирование:

– использование методов быстрого прототипирования и тестирования новых идей;

– постоянное улучшение и оптимизация конструкций.

5. Аналитическое и критическое мышление:

– анализ существующих решений и поиск их недостатков;

– разработка альтернативных подходов и улучшений.

6. Обучение и освоение новых технологий:

– постоянное обновление знаний о современных технологических трендах;

– внедрение цифровых инструментов и автоматизированных систем.

7. Командная работа и коммуникация:

– совместное решение инженерных задач с учетом различных точек зрения;

– ведение диалога для поиска наиболее эффективных решений.

Для специалистов в области машиностроения креативность особенно важна, поскольку она способствует адаптации к быстро меняющимся условиям рынка и технологическому прогрессу, развивает мышление и помогает выходить за рамки традиционных решений, искать альтернативные пути и внедрять инновации, что является залогом успеха в конкурентной среде.

Моделирование креативных ситуаций – это эффективный инструмент развития креативности. Данный метод позволяет:

1) практиковать нестандартное мышление в безопасной среде, создавая ситуации, требующие решения необычных инженерных задач;

2) развивать навыки генерации идей и поиска инновационных решений, моделируя реальные или гипотетические сценарии;

3) обучать командной работе и обмену опытом при совместном поиске решений;

4) интенсифицировать процесс поиска новых технологий и методов, стимулируя выход за рамки привычных подходов.

Моделирование ситуаций помогает не только тренировать мышление, но и выявлять новые идеи, которые можно внедрять в реальные инженерные проекты. Моделирование с применением информационных сред представляет собой важный компонент современного образовательного процесса, направленный на развитие творческих способностей и мышления студентов (рис. 1).

Креативная ситуация – это специально созданная среда, которая стимулирует студентов к выдвижению оригинальных идей, проведению экспериментов и принятию нестандартных решений. Целью такого моделирования является воспитание уверенности в себе, самостоятельности и творческого подхода к решению задач (рис. 2).



Рис. 1. Обсуждение на практических занятиях разработки робота

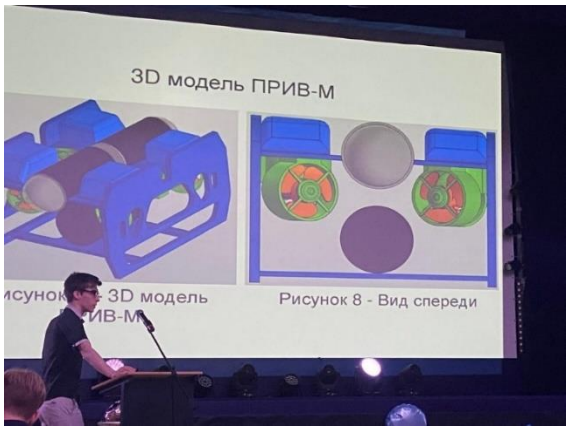


Рис. 2. Защита проекта «ПРИВ-М» студентом-выпускником направления «Мехатроника и робототехника»

Информационные среды – это совокупность аппаратных и программных средств, предназначенных для поддержки и облегчения творческого процесса. Сюда входят виртуальные лаборатории, интерактивные доски, симуляторы, программы компьютерной графики и многое другое.

Креативность – это способность человека генерировать оригинальные идеи, решать задачи нестандартными способами и находить новые подходы к решению инженерных проблем. В машиностроении она проявляется в создании инновационных конструкций, технологий, материалов и методов производства, которые позволяют повышать эффективность, надежность и конкурентоспособность продукции. Включает в себя не только творческий подход к проектированию и разработке, но и умение применять научные знания, экспериментировать, анализировать и критически оценивать идеи для достижения оптимальных результатов.

Библиографический список

1. Андрюхина Л.М. Креативность, креативный капитал и креативные практики в образовании: моногр. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 238 с.
2. Индикаторы инновационной деятельности: 2024: статистический сборник / В.В. Власова [и др.]. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 260 с.
3. Мюллер Е.В. Организационно-экономический механизм мотивации повышения использования трудового потенциала промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Самара, 2006. 22 с.
4. Мороз В.В. Развитие креативности студентов: моногр. Оренбург: ОГУ, 2011. 183 с.
5. Наука. Технологии. Инновации: 2024: краткий статистический сборник / В.В. Власова [и др.]. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 104 с.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПОДАВАЕМОЙ НАСЕЛЕНИЮ ГОРОДА КИРОВА ВОДЫ ОТ ИСТОЧНИКА ДО ПОТРЕБИТЕЛЯ

А.А. Бабина,
Т.А. Мусихина, канд. геогр. наук,
Ю.Н. Ушакова, канд. хим. наук,
Вятский государственный университет,
г. Киров, Россия

Аннотация. *Представлена комплексная оценка воды центрального водоснабжения микрорайонов г. Кирова, а также влияние фаз водного режима поверхностного водоисточника на качество воды.*

Ключевые слова: *вода, водоснабжение, фазы водного режима, качество, химические и физико-химические методы.*

Учитывая прямое влияние потребляемой питьевой воды на здоровье людей, задача качественного водоснабжения населения находится в ведении государства. Поэтому принято большое количество законодательных и нормативных документов, которые определяют внутреннюю государственную политику в сфере водоснабжения и водоотведения. Основными документами, которым необходимо следовать при организации систем водоснабжения, являются Конституция РФ, федеральные законы «Об охране окружающей среды», «О водоснабжении и водоотведении», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», СанПиН [1–7].

Главной водной артерией Кировской области является река Вятка, которая обеспечивает питьевой водой областной центр с населением около 400 тыс. человек. По берегам реки Вятки расположен ряд крупных промышленных объектов, которые оказывают значительную техногенную нагрузку на состояние главной водной артерии области. Качество воды реки Вятки также в значительной степени зависит от дренажного и поверхностного стока с прилегающих территорий. Вода легко загрязняется примесями, проходя через гидрологический цикл, вбирает в себя различные промышленные, сельскохозяйственные и бытовые загрязнения.

Годовой водный режим реки состоит из нескольких фаз: весеннее половодье, летняя межень, осенние паводки и зимняя межень. Каждая из фаз характеризуется своими сроками и особенностями течения воды. Водный режим реки Вятки характеризуется средним и высоким весенним половодьем, низкой летней и зимней меженью и повышенным осенним стоком за счет

дождевых паводков. Минимальные расходы воды наблюдаются в основном в период зимней межени, вследствие перехода питания реки на грунтовые подземные воды. В этот период и во время осенне-весенних паводков в пробах поверхностных вод наблюдалось повышенное содержание загрязняющих веществ.

Качество воды – это характеристика состава и свойств воды, определяющая ее пригодность для конкретных видов водопользования. Общим требованием к качеству воды водных объектов любой категории является непревышение фактически наблюдаемого содержания загрязняющих веществ (ЗВ) над величиной предельно допустимой концентрации (ПДК). В качестве нормативов используются ПДК для воды водных объектов рыбохозяйственного значения, а также хозяйственно-питьевого и культурно-бытового водопользования [8–10].

Река Вятка на ряде участков классифицируется как водный объект III класса качества воды [11]. Это означает, что в составе воды наблюдаются превышения по отдельным физико-химическим и микробиологическим показателям. Данное качество воды ограничивает её прямое использование для питьевых и хозяйственно-бытовых целей без предварительной подготовки. Поэтому требуется обязательное проведение водоподготовки, включающей многоступенчатую очистку.

Для комплексной оценки воды, применяемой в хозяйственно-бытовом водоснабжении населения, в качестве объектов исследования были отобраны пробы воды из поверхностного водоисточника и водопроводной воды в микрорайонах города Кирова в разные фазы водного режима.

Для оценки качества воды были сформулированы, а в последующем решены следующие задачи:

– в соответствии с ГОСТ [12] провести забор проб воды из поверхностного водоисточника в районе водозабора и водопроводной сети города Кирова с учетом фаз водного режима;

– провести оценку органолептических свойств в отобранных образцах;

– определить физико-химические свойства отобранных образцов воды;

– -оценить соответствие качества воды требованиям СанПиН по химическим показателям.

Пробы воды отбирали в соответствии с ГОСТами [12–14]. Отбор проб проводили в день выполнения анализа. Катионный и анионный состав реки Вятки в разные фазы водного режима и водопроводной воды определяли с использованием химических методов анализа и метода капиллярного электрофореза. Контроль качества осуществлялся по следующим показателям: pH, Ca^{2+}, Mg^{2+}, общая жесткость, NH_4^+, Fe^{3+}, Cr^{3+}, Cl^-, SO_4^{2-}, NO_3^-, F^-, химическое потребление кислорода. В табл. 1 представлены результаты катионно-анионного состава реки в разные фазы водного режима.

Таблица 1

Химические показатели реки Вятка в разные фазы водного режима

Показатели	р. Вятка		ПДК
	Летняя межень	Весеннее половодье	
pH	7,32	7,80	6,0–9,0
Ca^{2+}, мг-экв/л	2,00	1,90	Не норм-ся
Mg^{2+}, мг-экв/л	1,01	3,50	50,0
Общ. жесткость	3,01	5,40	Не норм-ся
NH_4^+, мг/л	0,64	0,89	1,5
Fe^{3+}	меньше чувств. метода	меньше чувств. метода	0,3
Cr^{3+}	меньше чувств. метода	меньше чувств. метода	0,05
Cl^-, мг/л	32,00	62,04	350,0
SO_4^{2-}, мг/л	8,03	3,77	500,0
NO_3^-, мг/л	9,83	4,96	45,0
F^-, мг/л	–	–	1,2
ХПК	16,0*	19,2**	15,0* 5,0**

Примечание: * хроматометрия, ** перманганатометрия.

Величина концентрации ионов водорода (pH) имеет большое значение для химических и биологических процессов, происходящих в природных водах. Значение pH в речных водах обычно варьирует в пределах 6,5–8,5. Концентрация ионов водорода подвержена и сезонным колебаниям. Так, в период весна – лето величина pH для воды реки Вятки составила 7,3–7,88, что связано с уровнем минерализации речной воды.

В целом, химический состав воды реки Вятки в разные фазы водного режима соответствует основным санитарным требованиям, за исключением показателя ХПК, что свидетельствует о наличии органических загрязнений антропогенного характера. Для ряда параметров, включая тяжёлые металлы (Cu^{2+}, Fe^{3+}, Cr^{3+}), результаты равны нулю, поскольку содержание данных ионов ниже чувствительности использованных методов. Также отмечается сезонное увеличение концентраций ионов аммония и хлоридных ионов в весеннее половодье.

Указанные особенности требуют внедрения соответствующих мер водоподготовки при использовании воды для питьевого водоснабжения. Полученные результаты были также подтверждены методом капиллярного электрофореза. Результаты исследования органолептических показателей проб воды представлены в табл. 2.

Таблица 2

Органолептические показатели проб воды реки Вятка и водопроводной воды

Показатели	Требования ГОСТ Р 57164 – 2016	Река Вятка		Водопровод Ленинский район	
		Летняя межень	Весеннее половодье	Летняя межень	Весеннее половодье
Запах	Интенсивность оценивается по пятибалльной системе	3	2	0	0
Вкус	Интенсивность оценивается по пятибалльной системе	–	–	0	1
Цветность	Интенсивность оценивается по пятибалльной системе	3	2	0	0
Мутность	Визуальный метод	слабо опалесцирующая	слабо опалесцирующая	прозрачная	прозрачная

По органолептическим показателям вода достаточно чистая, имеет слабую окраску и не вызывает неприятных ощущений. Вода имеет нейтральную pH и относится к воде умеренной жесткости. Что соответствует требованиям по водоснабжению. В городе Кирове административно выделено четыре основных района: Октябрьский, Ленинский, Первомайский, Нововятский. В табл. 3 приведены результаты катионно-анионного состава водопроводной воды для двух районов города, так как эти районы централизованно обеспечиваются водой из реки Вятки.

Таблица 3

Химические показатели водопроводной воды

Показатели	Водопроводная вода Кирова		ПДК
	Ленинский район	Октябрьский район	
pH	6,80	7,45	6,0–9,0
Ca^{2+}, мг-экв/л	2,15	2,87	не норм-ся
Mg^{2+}, м-эквг/л	1,26	2,59	50,0
Общ. жесткость	3,41	5,46	7
NH_4^+, мг/л	0,03	–	1,5
K^+, мг/л	1,42	–	20
Na^+, мг/л	34,2	13,6	200
Fe^{3+}	меньше чувств. метода	меньше чувств. метода	0,3
Cr^{3+}	меньше чувств. метода	меньше чувств. метода	0,05
Cl^-, мг/л	15,70	10,4	350,0
SO_4^{2-}, мг/л	54,36	40,4	500,0
NO_3^-, мг/л	11,88	12,4	45,0
F^-, мг/л	–	0,56	1,5
PO_4^{3-}, мг/л	153,0	168,0	–

В результате оценки питьевой воды из двух районов города показатели органолептических требований соответствовали допустимым значениям. По катионно-анионному составу все показатели находились в пределах санитарных норм, что характеризует воду как пригодную для питьевого водоснабжения без дополнительных средств очистки.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. ФЗ «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 N 7-ФЗ.
3. ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ.
4. ФЗ «О водоснабжении и водоотведении» от 07.12.2011 № 416-ФЗ.
5. СанПиН 2.1.4.1110-02 О введении в действие санитарных правил и норм «Зоны санитарной охраны источников водоснабжения и водопроводов питьевого назначения». Постановление от 14 марта 2002 г. № 10.
6. Распоряжение Правительства РФ от 20.10.2023 N 2909-р «Об утверждении перечня загрязняющих веществ, в отношении которых применяются меры государственного регулирования в области охраны окружающей среды и признании утратившими силу некоторых Постановлений Правительства РФ».
7. СанПиН 1.2.3685-21. Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». Постановление от 28 января 2021 г. № 2.
8. ГОСТ Р 57164-2016. Вода питьевая. Методы определения запаха, вкуса и мутности.
9. СанПиН 1.2.3685-21. Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания.
10. Распоряжение Правительства РФ от 20.10.2023 N 2909-р (ред. от 05.06.2024) «Об утверждении перечня загрязняющих веществ, в отношении которых применяются меры государственного регулирования в области охраны окружающей среды».
11. ГОСТ Р 51232-98. Вода питьевая. Общие требования к организации и методам контроля качества.
12. ГОСТ Р 59024-2020. Вода. Общие требования к отбору проб.
13. ГОСТ31862-2012. Вода питьевая. Отбор проб.
14. ГОСТ 17.1.5.05-85. Охрана природы. Гидросфера. Общие требования к отбору проб поверхностных и морских вод, льда и атмосферных осадков.

ОЦЕНКА ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ГИБРИДНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА

В.А. Багирян, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *В условиях современного мира цифровизация охватывает практически все сферы жизни общества: экономику, политику здравоохранение, образование. В связи с этим цифровая грамотность становится необходимым элементом, определяющим конкурентоспособность специалистов на рынке труда.*

Ключевые слова: *цифровая среда, цифровая грамотность, цифровые компетенции, профессиональная подготовка кадров, гибридное образовательное пространство университета, профессиональная подготовка кадров.*

В настоящее время уделяется особое внимание подготовке молодых специалистов, способных отвечать современным требованиям, предъявляемым к той или иной занимаемой должности, а также способных эффективно управлять организацией, владеть цифровыми компетенциями в профессиональной деятельности. В рамках реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» особое значение отводится уровню овладения цифровыми знаниями, компетенциями выпускниками образовательных организаций, молодыми специалистами, готовящимися начать свою профессиональную деятельность в выбранной сфере [1].

Формирование цифровых компетенций у студентов менеджеров напрямую зависит от условий развития цифровой грамотности, предоставляемых населению. В условиях стремительного развития технологического прогресса отсутствие либо наличие недостаточной базы продвинутых знаний, навыков и компетенций может существенно притормозить индивидуальное развитие будущих специалистов, а также конкурентоспособность предприятий, отраслей или хозяйств [2].

Для решения рассмотренной проблемы предлагается рассмотрение следующих ключевых аспектов, способных повысить значимость исследуемой темы:

– Внедрение образовательных программ по повышению цифровых компетенций в образовательных учреждениях по профилю изучаемых дисциплин.

– Расширение доступа к цифровым ресурсам, как следствие − устранение цифрового неравенства для жителей отдаленных сельских районов и поселений.

– Организация дополнительного профессионального образования для людей, уже занимающихся профессиональной деятельностью в целях их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда.

– Участие бизнес-среды для повышения уровня цифровой грамотности населения за счет включения финансовой поддержки в виде обучающих семинаров и практик.

– Государственные инициативы, реализуемые в качестве популяризации цифровых технологий для населения.

Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» нацелена на подготовку квалифицированных кадров для цифровой экономики страны. Мероприятия, проводимые в раках данной программы, позволяют реализовывать ключевые направления развития экономики страны, системы образования, например, обновление содержания преподаваемых курсов, обновление цифровой инфраструктуры образовательного учреждения, повышение уровня квалификации профессорско-преподавательского состава для работы в условиях гибридного образовательного пространства вуза. Для эффективного освоения студентами цифровых компетенций необходимо владение преподавателями знаний в области цифровой образовательной среды, соответствие теоретических и практических знаний в сфере IT-навыков [1].

В настоящее время подготовка и адаптация студентов, обучающихся по специальности «менеджмент», к условиям цифровой образовательной среды требует комплексного подхода, учитывающего стремительное развитие цифровых технологий, изменение в бизнес-среде, требования кадрового рынка и других условий. Рассмотрим ряд ключевых ориентиров, способных стать вектором развития цифровых навыков и компетенций у студентов при организации учебного процесса:

– Развитие цифровых навыков, требующих сосредоточения на обучении навыкам работы с образовательными платформами, программными инструментами, аналитическими базами данных, гибридными технологиями.

– Формирование критического мышления для оценки цифровых трендов и их влияния на состояние рынка.

– Интеграция цифровых технологий в образовательный процесс, способствующий совершенствованию дистанционного обучения, внедрения в учебный процесс онлайн-курсов, аудио- и видео-лекций, презентаций и пр.

– Развитие командной работы и коммуникаций, способствующих эффективному взаимодействию не только между участниками команды, аудитории, но и с внешними контактами, например с представителями организаций, образовательных организаций, индустриальных партнеров и пр.

– Постоянное обновление учебного материала в соответствии с актуальностью изучения, трендами и новыми технологиями, инновациями, развитием искусственного интеллекта, автоматизации бизнес-процессов.

– Этика и безопасность, отражающие вопросы цифровой безопасности, что является весьма важным аспектом современного цифрового мира.

В условиях гибридного образовательного пространства университета для студентов-менеджеров необходимо создание образовательной среды, предполагающей использование кейсов, управленческих задач, практико-ориентированных примеров, коммуникации с представителями баз практик, способствующих не только накоплению знаний, но и возможности демонстрации навыков в практической среде [3].

Одной из важных программ развития цифровой образовательной среды и пространства выступает программа «Приоритет-2030», определяющая важность усвоения цифровых навыков не только для студентов, обучающихся по специальностям в сфере IT, но и для других специальностей. Развитие цифровой грамотности у студентов позволяет открывать для них новые возможности в сфере трудоустройства, а приобретенные цифровые компетенции позволят работать

с большими данными, использовать возможности искусственного интеллекта для решения различных экономических, цифровых и управленческих задач [4].

Обеспечение студентов необходимыми компетенциями в области цифровых технологий позволит им стать более конкурентоспособными на рынке труда, позволит открыть для них новые возможности в рамках трудовой карьеры. Цифровая компетентность включает в себя не только практические и технические навыки работы, но и умение оценивать и стратегически мыслить в критических ситуациях, рационально и взвешенно принимать управленческие решения и делегировать задачи, работать с большими объемами информации, использовать современные технологии и инструменты в сфере предпринимательской деятельности [5].

В рамках программы «Приоритет-2030» рассматриваются важные вопросы, касающиеся создания достойных условий для формирования цифровой грамотности населения, что является основой для подготовки будущих специалистов, способных быстро адаптироваться к глобальному развивающемуся миру [4].

С 2018 года действует национальная программ развития «Цифровая экономика Российской Федерации», нацеленная на подготовку высококвалифицированных специалистов, отвечающих современным требованиям, предъявляемым к специалистам, а также реализацию ключевых направлений развития системы образования, готовящих молодых специалистов к будущей профессиональной деятельности [6].

Таким образом, можно заключить, что в настоящее время цифровая грамотность, усвоение цифровых информационных технологий, развитие цифровых компетенций студентами для работы в условиях гибридного образовательного пространства университета является одним из ключевых задач образовательных организаций, готовящих выпускников погрузиться в выбранную профессию и продемонстрировать на практике полученные практические и теоретические знания.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» / Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102468157 (дата обращения: 18.10.2025).

2. Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // Педагогическое образование в России. 2018. № 8. С. 107–113.

3. Указ о национальных целях развития России до 2030 года. URL: http://www. kremlin.ru/events/president/news/63728 (дата обращения: 21.10.2025).

4. Гвоздева Н.М. Механизм реализации Программы «Приоритет-2030». URL: http://zabgu.ru/files/html_document/pdf_files/fixed/Prioritet_2030/N (дата обращения: 20.10.2025).

5. Кондурар М.В. Понятия компетенция и компетентность в образовании // Вектор науки Тольяттиского государственного университета. Сер.: Педагогика, психология. 2012. № 1 (8). С.189–192.

6. Огурцова Е.Ю., Фадеев Р.Н. Большие данные и цифровая аналитика в университетском образовании // Ноосферные исследования: электронный научный журнал. 2021 № 4. С. 37–44. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/bolshie-dannye-i-tsifrovaya-analitika-v-universitetskom-obrazovanii (дата обращения: 21.10.2025).

ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

В.С. Барнагян, канд. техн. наук, профессор,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются возможности использования творческого потенциала личности с помощью управления знаниями. Отмечается необходимость создания стимулирующей среды, обеспечения индивидуального подхода и разработки планов формирования креативных возможностей персонала. Отмечены имеющиеся барьеры на этом пути.*

Ключевые слова: *познание, интеллектуальный капитал, творческие возможности, управление знаниями.*

Актуальность темы реализации творческого потенциала персонала связана с необходимостью учёта современного состояния экономики, условий ведения бизнеса.

Как известно, верхние уровни пирамиды А. Маслоу, связаны с познанием, потребностью в самоактуализации, что подтверждается ростом значимости в настоящее время интеллектуального капитала, когда ценность организации определяется наряду с материальными активами, знаниями и креативностью сотрудников. В этом ракурсе управление знаниями позволяет структурировать, более эффективно использовать это ресурс [1, 2].

Такой подход позволяет обеспечить адаптивность и гибкость приспособления организации к изменениям в рыночной среде, росту неопределённости влияния различных факторов на деятельность организации [3, 4].

Для повышения эффективности и конкурентоспособности организации необходимо создавать условия, позволяющие выявлять и использовать творческие возможности персонала, поддерживать самостоятельность инициатив, обеспечить доступность и необходимое качество образования, развивать социальную ответственность, воспитывать уважение к историческому наследию своей страны, формировать необходимые ценностные ориентиры, обучать уважению поликультурного многообразия, активизировать участие институтов в разработке необходимых программ по развитию личности, поощрять обмен знаниями и необходимым опытом. В этом направлении существенную поддержку может оказать бурное развитие современных технологий, внедрение системы автоматической аналитики и оценки с использованием современных платформ обучения и развития [3].

К сожалению, пока нет общепринятой методики объективной оценки талантов, доказательных инструментов диагностики, сказываются финансовые ограничения и недостаток ресурсов для внедрения необходимых технологий, существуют структурные ограничения, что сковывает обеспечение необходимой гибкости процессов.

Можно укрупнённо сформулировать основные статьи затрат обеспечения (табл. 1).

Таблица 1

Статьи затрат на развитие творческого потенциала

Статьи затрат	Описание	Примерная величина
Диагностика и оценка	Тесты, психологические оценки, оценочные панели	10–30 % бюджета на развитие персонала
Обучение и развитие	Тренинги, курсы, наставничество, коучинг	30–50
Технологии и системы	Платформы для оценки, аналитические инструменты	10–20
Разработка программ мотивации	Премии, признание, карьерный рост	10–15
Административные расходы	Управление проектами, внутренние ресурсы	5–10

Для оценки эффективности работников можно использовать формулу

$$C(t) = C_0 * e^{-2.3t/\theta} .$$

Допустим:

C_0: 100 – начальная ценность информации. Команда начинает с базового понимания гибких проектов;

t: 1 месяц;

θ: 12 месяцев.

Зададимся (ориентировочно) результатами работы сотрудников (3-4 человека) в выбранной организации. Выполним оценку влияния знаний на показатели работников и построим график (табл. 2).

Таблица 2

Оценочная таблица

Работники	Уровень знаний	Выработка	Вероятность ошибки	Количество вып. операций
1	10	1	0,01	2500
2	9	0,8	0,015	2400
3	7	0,7	0,03	2200
4	5	0,6	0,05	2000

Примем, что потери от ошибки ≈5 тыс. руб.

Рассчитаем эффекты работы работников от уровня знаний:

$$E_{P1} = 1000000 - 0{,}01 * 2500 * 5000 = 875000 \text{ руб.};$$
$$E_{P2} = 800000 - 0{,}015 * 2400 * 5000 = 620000 \text{ руб.};$$
$$E_{P3} = 700000 - 0{,}03 * 2200 * 5000 = 370000 \text{ руб.};$$
$$E_{P4} = 600000 - 0{,}05 * 25000 * 5000 = -5650000 \text{ руб.}$$

График зависимости эффекта от уровня знаний наглядно показывает важность знаний для получения высоких результатов работы.

Рассмотрим ещё пример. Исходные данные:

– количество сотрудников: 200 человек;

– средний показатель инновационной активности (количество новых идей, реализованных за год): 50 идей;

– превращение идей в реализованные проекты: 20 %;

– средняя прибыль от одного реализованного инновационного проекта: 500 000 рублей.

Через год после внедрения системы управления знаниями:

– количество сотрудников: 200 человек (без изменений);

– средний показатель количества идей на одного сотрудника увеличился до 0,8 идеи в год (по сравнению с 0,25 ранее);

– общее количество идей: 200 × 0,8 = 160 идей;

– конверсия идей: 25 % (больше за счёт систематизации и обмена знаниями);

– реализованные проекты: 160 × 25 % = 40 проектов;

– общая дополнительная прибыль: 40 × 500 000 = 20 000 000 рублей.

На рисунке представлен график зависимости.



Характер зависимости эффекта от уровня знаний

Экономический эффект:

– до внедрения системы: 50 × 20 % × 500 000 = 5 000 000 рублей;

– после внедрения: 40 × 25 % × 500 000 = 5 000 000 рублей (без изменений в прибыли).

Дополнительный эффект достигается за счёт повышения эффективности и ускорения процесса внедрения идей, а также за счёт более активного участия персонала в инновационной деятельности.

Таким образом, внедрение систем управления знаниями способствует раскрытию и развитию творческого потенциала сотрудников, что напрямую влияет на инновационный потенциал компании и её экономические показатели.

Библиографический список

1. Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka. The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press. 1995. P. 284.

2. Кудрявцев Д.В. Системы управления знаниями и применение онтологий: учеб. пособие. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010. 344 с.

3. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации. М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 2001.

4. Барнагян В.С. Современные вызовы развитию бизнеса в условиях нестабильной экономики // Модернизация экономики государств: отраслевой и региональный аспект, научно-технологическое и инновационное предпринимательство. Ростов-на-Дону: РГЭУ, 2024.

ТЕНДЕНЦИЯ УСИЛЕНИЯ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В НЕКОТОРЫХ СТРАНАХ СНГ

Е.С. Батусова, канд. юрид. наук,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. *Медицинские работники являются специальными субъектами трудового права в странах СНГ. Тенденция старения населения делает их труд особо значимым. Необходимо оптимизировать правовое регулирование труда для обеспечения усиления защиты их прав.*

Ключевые слова: *медицинские работники, труд, право, усиление защиты, СНГ.*

Одним из ключевых ресурсов, обеспечивающих устойчивое развитие государства, является его население. Долголетие граждан и реализация их трудового потенциала, особенно в сфере здравоохранения, являются важными факторами, способствующими экономическому росту и социальному благополучию. В условиях демографического старения населения, что является глобальной тенденцией, значимость системы здравоохранения возрастает. В этом контексте особое внимание уделяется вопросам обеспечения трудовыми ресурсами медицинских учреждений в странах СНГ. Развитие как государственной, так и негосударственной систем здравоохранения оказывает влияние на привлекательность первой для выпускников медицинских вузов в странах СНГ.

Государственная система здравоохранения, несмотря на свою значимость, сталкивается с дефицитом кадров и повышенной нагрузкой на медицинский персонал. В то же время требования к труду медицинских работников остаются едиными как для частных, так и для государственных медицинских организаций. Медицинские работники, являясь специальными субъектами трудового права стран СНГ, обладают рядом особенностей, включающих ограничения рабочего времени, удлиненные отпуска, отсутствие перерывов для отдыха и питания, необходимость прохождения аккредитации и постоянного повышения квалификации, а также обязанность соблюдения врачебной тайны.

Проблема дефицита медицинского персонала в государственном секторе и старение населения требуют реформирования системы здравоохранения. Одним из направлений таких реформ в странах СНГ является внедрение цифровизации, что предполагает изменение норм трудового законодательства и разработку специальных программ. Помимо этого, новации в законодательстве о труде медицинских работников стран СНГ включают также: реформирование систем оплаты труда, введение страхования профессиональной ответственности медицинских работников и создание правовых гарантий безопасности для врачей. Таким образом, наличие новаций в сфере правовой регламентации труда медицинских работников в странах СНГ позволяет утверждать существование тенденции усиления защиты трудовых и социальных прав медицинских работников.

Проанализируем каждую форму изменений более детально.

Так, в России, например, в 2024 году была пересмотрена программа «Земский доктор» [1], которая действует с 2012 года. Ее условия стали более гибкими для работников. Участник программы вправе поменять место работы один раз по той же должности в пределах региона, в котором работает, по согласованию с уполномоченным органом, только в этом случае возмещение полученной компенсации не требуется. Это может быть организация в сельском населенном пункте или малом городе. Проведено дифференцирование этой компенсации в зависимости от территорий. Врачи в новых регионах России, на Дальнем Востоке, Крайнем Севере и в Арктической зоне получают 2 000 000 руб., на удаленных и труднодоступных территориях – 1 500 000 руб. Изменения ранее были проведены и в части возраста в сторону уменьшения, введена группа молодые специалисты, закончившие учебное заведение по целевому набору. Длительность работы – 5 лет. В Киргизии рассматривается введение такого же срока отработки в государственных организациях – не менее 5 лет, ранее срок был 3 года. Таким образом, просматривается новая тенденция в ряде стран СНГ в части установления продолжительности работы для молодых специалистов в госорганизациях, т.е. по сути возмещения государственных затрат на обучение и решения вопроса нехватки кадров.

В Казахстане в 2024 году были введены новые гарантии медицинским работникам, а именно: предоставление мест для детей в дошкольных организациях по месту жительства; предотвращение незаконного вмешательства в работу; уважение медицинского работника пациентом; осуществление научно-исследовательской, преподавательской деятельности, внедрение новых подходов при оказании услуг; прохождение воинской службы по профилю. Одновременно ограничено право на возмещение проезда только для поездок по оказанию медпомощи [2]. Введено страхование профессиональной ответственности, основы перестрахования, и для подтверждения наличия (отсутствия) факта причинения вреда жизни и здоровью пациента введены требования для состава и работы независимой экспертной комиссии и ее формирования с методическими рекомендациями [3].

Так же в Казахстане уточнено наложение мер уголовной ответственности за ненадлежащее выполнение обязанностей медицинским работником [4]. А в России прошла декриминализация уголовной ответственности медицинских работников [5]. Таким образом, сформирована дополнительная система защиты трудовых прав работников.

Одновременно скорректирована система допуска медработников к работе в лечебной организации. В Армении изменения касаются поэтапного лицензирования работников. До 1 января 2026 года должны пройти специализированное лицензирование работники, занимающие старшие должности медработников. В России тоже ранее был введен новый порядок аттестации [6].

Обратим внимание и на то, что проходит изменение системы оплаты труда медицинских работников, например в Белоруссии в части тарифных разрядов, надбавок за специфику работы, за работу [7], изменения названий должностей, в России в части уравнивания и единой базы расчета заработной платы, посредством введения коэффициентов по регионам. Кроме того, отдельные профсоюзы предлагали в качестве основы определения коэффициента уровень потребительских цен [8]. В Узбекистане также введена новая система оплаты труда на основе базовых окладов и критериев (наличие сертификата и работы с хронически больными). В Узбекистане в 2024 году был создан государственный проектный офис «Центр проектов здравоохранения», который, в частности, занимается кадровыми вопросами, а именно: повышением кадрового потенциала на основе международных образовательных стандартов, вопросами стимулирования медицинских работников, совершенствованием переподготовки и повышения квалификации кадров [9].

В Киргизии был принят Закон от 12 января 2024 года № 10 «Об общественном здравоохранении», который устанавливает основы здравоохранения и, хотя не закрепляет условия труда медработников, но вводит основные критерии функционирования системы и основные понятия. При этом в стране озабочены предотвращением агрессивного поведения в отношении врачей и разработан законопроект, вводящий уголовную ответственность и устанавливающий обязанность медорганизации обеспечивать безопасность персонала [10].

Другой значимый блок изменений – внедрение цифровизации. Данная методология реализуется посредством электронных медицинских карт (ЭМК), интегрированных в единую инфор-

мационную систему, а также через чат-ботов на базе искусственного интеллекта, функционирующих в качестве ассистентов для врачей при постановке диагнозов, формировании баз данных и проведении дистанционных консультаций. Кроме того, осуществляется мониторинг медицинских показателей пациентов в режиме реального времени посредством интернет-технологий.

Таким образом, изменения в законодательстве о труде медицинских работников в странах СНГ касаются трудо-, социально-, и уголовно-правовых механизмов обеспечения труда медицинских работников.

С учетом того, что население стран СНГ стареет, необходимо и в дальнейшем развивать цифровизацию в помощь медицинским специалистам, однако гарантии трудовых прав медработников также необходимо развивать, особенно в части охраны труда. Например, внедрять систему сбережения психического здоровья, так как данная категория работников по специфике своей деятельности имеет психическую нагрузку, работает с нездоровыми людьми, а также их нормы труда предполагают оперативный прием больных, что отражается на интенсивности работы. Интенсивность и стресс должны быть минимизированы путем внедрения механизма реабилитации, помимо удлиненного оплачиваемого отпуска.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 13 июля 2024 года № 954//СЗ РФ. 22.07.2024. N 30. Ст. 4368.

2. Закон Республики Казахстан от 19 апреля 2024 года № 74-VIII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам здравоохранения» URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2400000074 (дата обращения: 20.10.2025).

3. Приказ исполняющего обязанности Председателя Комитета медицинского и фармацевтического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 15 ноября 2024 года № 510-НҚ Об утверждении Методических рекомендации по формированию и ведению Реестра профильных специалистов, привлекаемых в качестве экспертов для рассмотрения обращений о наличии (отсутствии) факта причинения вреда жизни и здоровью пациента в результате осуществления медицинской деятельности и по работе с обращениями Службой поддержки пациента и внутренней экспертизы и Независимой экспертной комиссии.

4. Уголовный Кодекс Казахстана от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК.

5. Федеральный закон от 28.12.2024 № 514-ФЗ // СЗ РФ № 53 (Ч. I). 30.12.2024. Ст. 8524.

6. Приказ Минздрава России от 31.08.2023 N 458н «Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.10.2023 N 75469).

7. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.04.2024 N 70 «Об изменении постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. N 52 и от 13 июня 2019 г. N 53».

8. Гурьянов С. Кадр-бланш: когда медики станут получать больше. URL: https://iz.ru/1556741/sergei-gurianov/kadr-blansh-kogda-mediki-stanut-poluchat-bolshe (дата обращения: 20.10.2025).

9. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 22.01.2024 г. №ПП-38. URL: https://lex.uz/docs/6775384 (дата обращения: 20.10.2025).

10. О проекте Закона «О внесении изменений в Уголовный кодекс Кыргызской Республики», № 6-6509/25. URL: https://kenesh.kg/ru/bills/668972(дата обращения: 20.10.2025).

КОГНИТИВНЫЙ СУВЕРЕНИТЕТ КАК ЭЛЕМЕНТ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ

А.С. Беденкова,
Федеральный научно-исследовательский
социологический центр Российской академии наук,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Предметом данной работы является когнитивный суверенитет как один из системообразующих элементов конструируемой национальной рамки цифровизации российских политических институций в новых исторических условиях.*

Ключевые слова: *цифровизация, политические институты, цифровой суверенитет, когнитивный суверенитет, кибербалканизация, алгоритмы, социальная архитектура*.

Новые реалии, сопряженные процессами тотальной цифровизации, алгоритмизации, медиатизации общественно-политических коммуникаций вкупе с усилением цифровой элиты, претендующей на статус нового политического субъекта, нарастанием темпов цифровой гонки за пальму первенства в инновационно-технологической сфере, ставят перед государством задачу поиска эффективных методов адаптации политических институций к современной управленческой действительности. В условиях системного давления цифровизации на политико-управленческую сферу на первый план выходят вопросы конструирования национальной модели цифровизации политических институтов как ответа на вызовы качественной трансформации.

Для мирового сообщества усложнение и переустройство привычного социально-политического пространства ввиду имплементации цифровых технологий, стремительное развитие и практическая эффективность которых стала основой для тиражирования мифа об универсальности цифровизации, является одной из центральных проблематик. Россия, постепенно вливаясь в глобальную цифровую среду, где доминирование западных стран и цифровых ТНК является свершившимся фактом, также встала на путь создания собственных адаптационных моделей и стратегий развития. Направления такого поиска нашли отражение в ряде нормативно-правовых документов (Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды», проекты формирования инфраструктуры электронного правительства и т. д.), совокупность которых позволяет говорить о выстраивании национального видения механизма цифровизации политических институций.

До сих пор процесс определения содержательно-функционального контура российской модели цифровизации политических институтов, ввиду динамичности модификаций, индуцированных перманентным усовершенствованием и развитием технологий, находится в процессе становления. Вместе с тем комплекс стержневых элементов уже идентифицирован – центральное место в российской модели отведено вопросам информационной безопасности и цифрового суверенитета [1]. На контрасте с предыдущими этапами примечательным направлением сегодня стала переориентация России от приоритетного развития технической составляющей цифрового суверенитета в сторону обеспечения когнитивного или ценностного суверенитета [2].

Когнитивный суверенитет подразумевает способность отдельного государства независимо осуществлять процесс конструирования ценностно-нормативных и духовно-нравственных ориентиров социума, в том числе при помощи трансляции данных установок через технологии цифрового пространства. Последние годы цифровое пространство, присутствие в котором воспринимается как витальная потребность, стало ключевым местом формирования и транслирования ценностно-нормативных ориентиров, направленность которых определяется доминированием западных стран и цифровых ТНК, активно лоббирующих свою ценностно-моральную повестку. Коммуникационная структурная сила Запада создает условия «однополярности» транслируемых аксиологических матриц, ограничивая суверенное право других стран на формирование национальных ценностно-смысловых ориентиров и норм общества [2]. Именно рост противоречий между ценностно-нормативными и духовно-нравственными базисами западного и российского обществ в совокупности с проведением информационных и ментальных войн в отношении российских пользователей явились катализирующими факторами формирования национальной модели когнитивного суверенитета.

Ценностно-нормативные ориентиры, интериоризируемые индивидом в процессе социализации, являются основной гарантией политической целостности и единства социума, фундаментом функционирования политических институций. Выход процесса формирования аксиологических матриц за рамки государственного контроля и общественного участия повышает вероятность дестабилизации внутриполитической обстановки и потери информационного суверенитета страны.

В условиях противостояния влиянию различных акторов на ментальные матрицы российских пользователей критически важным для России становится формирование реальных механизмов и инструментов создания и контроля контента, созвучного традиционным национальным ценностям.

На сегодняшний день стержневыми направлениями выстраивания когнитивного суверенитета России стали:

1. Целенаправленная кибербалканизация национального сегмента цифрового пространства.

Если в недавнем прошлом формирование национального сегмента цифрового пространства стигматизировалось и являлось своеобразным индикатором недемократических тенденций, то уже сегодня такие меры воспринимаются как эффективный инструмент формирования цифровой многополярности и противостояния манипуляционным попыткам в борьбе за умы пользователей со стороны других стран и цифровых корпораций.

Стоит отметить, что Россия занимает одну из ведущих позиций развития процессов суверенизации, лоббируя данный вектор как на международной арене, так и во внутринациональном цифровом пространстве. Среди мер кибербалканизации рунета можно отметить ограничение доступа к Meta Platform Inc (признана в России экстремистской и запрещена), YouTube, Twitter (X) (заблокирован на территории России), LinkedIn и др.

2. Формирование нормативно-правовых механизмов и регуляторов работы цифровых площадок, а также транслируемого контента.

В ходе нормативно-правового закрепления вышеуказанных практик данные механизмы получают статус официальных административных инструментов, выстраиваясь в общий контур национального видения механизмов суверенизации. Одним из системообразующих нормативно-правовых документов, программно определяющих направления создания когнитивного суверенитета, является Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, фиксирующая вектор на «обеспечение информационной безопасности» и «защиту традиционных ценностей, культуры и исторической памяти» [3].

3. Активное вовлечение гражданского общества в процесс совместного конструирования и трансляции аксиологической матрицы.

Кроме ограничительных мер, направленных на сокращение доступа к нежелательному контенту, в России активно разрабатывается и «формирующее» направление, целью которого является выстраивание и транслирование традиционных национальных духовно-нравственных ценностей. Инструментом солидаризации общества и вовлечения в процессы конструирования ценностно-моральных кластеров в ближайшие годы должна стать концепция социальной архитектуры. Как отмечает А.Д. Харичев, реализация ценностно-ориентированных проектов социальной архитектуры, апеллирующих к развитию диалога в триаде «граждане – государство – бизнес», позволит актуализировать традиционные российские духовно-нравственные ценности и укрепить общероссийскую идентичность [4].

В настоящее время Россия находится в активной фазе разработки национальной модели цифровизации политических институтов, где, ввиду усиления информационного воздействия на ценностный базис общества при помощи механизмов цифрового пространства, суверенизация общественно-политических коммуникаций, а именно ее ценностной составляющей, является одним из центральных элементов. Окончательное определения четких контуров конструирования российской модели когнитивного суверенитета еще предстоит, однако уже на данном этапе важно помнить о необходимости формирования гармоничной модели, не скатываясь в состояние тотальной закрытости, замкнутости и изолированности российского цифрового пространства. Представляется, что в ближайшие годы именно вопросы поиска баланса между *суверенностью* и *сохранением коммуникаций с внешним миром* станут определяющими в выборе стратегического пути развития российского когнитивного суверенитета.

Исследование выполнено при поддержке Минобрнауки России и Экспертного института социальных исследований (ЭИСИ) (проект «Социальная архитектура цифровых политических институтов в контексте технологического будущего России», регистрационный номер FMUS-2025-0022).

Библиографический список

1. Кочетков А.П., Мамычев А.Ю. Институт государства и публично-властное управление в цифровую эпоху: уходящая реальность или действительность? // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Политология. 2025. № 3. С. 543–559.

2. Дегтерев Д. А. Ценностный суверенитет в эпоху глобальных конвергентных медиа //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2022. Т. 22, № 2. С. 352–371.

3. Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046 (дата обращения: 11.05.2025).

4. Харичев А.Д. Социальная архитектура: от запросов в настоящем к горизонтам будущего. URL: https://roz-events.storage.yandexcloud.net/media/documents/Блокнот_ГП_выпуск_12_2025.pdf (дата обращения: 11.05.2025).

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У РАБОТНИКОВ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

С.С. Беликова, канд. социол. наук,
А.Д. Лелик,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена сущность профессионального выгорания. Изучены причины данного явления, основные признаки, проведен обзор факторов. Предложены методы профилактики данного состояния. Сделан вывод о том, что только комплексный подход, учитывающий все особенности старшего поколения работников, может обеспечить долгосрочный положительный эффект.*

Ключевые слова*: выгорание, профессиональное выгорание, старший возраст, профилактика, профилактирование, работники.*

В современном мире, где карьера и профессиональные достижения становятся главным социальным лифтом, существует серьезная проблема, способная разрушить не только профессиональную, но и личную жизнь человека. Профессиональное выгорание – это комплексное явление, которое системно разрушает физическое и психическое здоровье человека.

По данным Всемирной организации здравоохранения, профессиональное выгорание затрагивает миллионы людей по всему миру. Ежегодно около 30 % работающего населения сталкивается с симптомами выгорания различной степени тяжести во всех возрастных категориях, но чаще с ним сталкиваются граждане предпенсионного возраста. Тревожным является тот факт, что за последние пять лет количество случаев профессионального выгорания увеличилось на 40 %. Проблема приобретает масштаб эпидемии в условиях современного ритма жизни, где переработки, информационные перегрузки и постоянный стресс стали нормой [1].

Актуальность рассмотрения данной проблемы обусловлена не только растущей статистикой, но и тем фактом, что выгорание затрагивает все сферы жизни человека. Оно разрушает профессиональные отношения, негативно влияет на семейные связи и подрывает общее качество жизни. Более того, последствия выгорания могут ощущаться годами, требуя серьезного медицинского и психологического вмешательства.

Профессиональное выгорание – это термин, обозначающий состояние физического, эмоционального и ментального истощения, вызванное продолжительным стрессом и чрезмерной нагрузкой на работе или в других важных для человека сферах деятельности его жизни. В 2019 году Всемирная организация здравоохранения официально признала выгорание профессиональным феноменом, связанным с хроническим стрессом на рабочем месте [2].

К ярким признакам выгорания можно отнести физические проявления (чувство постоянной усталости, бессонница, потеря аппетита, головные и мышечные боли) и эмоциональные проявления (негативизм, отсутствие мотивации к развитию, эмоциональная отстраненность, прокрастинация, повышенная раздражительность, затяжная апатия).

Выделяют множество факторов возникновения профессионального выгорания [3], рассмотрим основные и наиболее распространенные:

1. Перфекционизм. Данный фактор чаще проявляется в завышенных стандартах требований к выполнению профессиональных обязанностей, что приводит к самокритике и тревожности

старшего поколения в ключе «недостаточной компетенции» для выполнения определенного вида деятельности.

2. Профессиональная перегрузка. В старшем возрасте данное явление имеет накопительный эффект в связи с регулярными переработками, отсутствием отдыха, рабочими днями длительностью более 8 часов, что истощает эмоциональный и физический ресурс работника.

3. Отсутствие долгосрочных эмоциональных связей в рабочем коллективе. Неблагоприятный климат в коллективе влияет не только на его работоспособность в компании, но и на состояние каждого работника. Недостаток поддержки, недопонимание, конфликты – все это увеличивает уровень стресса, способствует снижению личной эффективности и в конечном итоге приводит к профессиональному выгоранию.

4. Прессинг со стороны руководства. Причины, по которым старшее поколение испытывает давление со стороны руководства могут быть самыми разными. Чаще всего это связано с завышенными требованиями со стороны начальства, требующего от них быстрого исполнения сложной или незнакомой работы. Работники, преодолевшие порог предпенсионного возраста, также испытывают со стороны руководства давление на почве эйджизма.

5. Резкие изменения в профессиональной деятельности. Старшее поколение в эпоху цифровизации испытывает острый стресс, так же как и при смене организационных структур. Нежелание переобучиться, повысить свою квалификацию пагубно сказывается на работоспособности и эмоциональном состоянии возрастных работников.

Перечисленные факторы подтверждают необходимость профилактирования выгорания в профессиональной сфере среди возрастных работников.

Методы и способы предотвращения профессионального выгорания были разработаны многими авторами. Так, Неруш Т.Г. [4] предлагает системную профилактику и реабилитационную работу, которые можно применять для помощи работникам старшего возраста. Ключевой идеей является диагностика профессионального выгорания и разработка индивидуальных стратегий по преодолению данного явления. Индивидуальные стратегии могут включать в себя анализ рабочего графика и тайм-менеджмента, микроперерывы во время рабочего процесса, а также физиологическое восстановление.

Также Неруш Т.Г. предлагает прохождение тренингов профессионального и личностного роста, профилактику их профессиональной дезадаптации, что также может помогать в адаптации к новым условиям жизни. Включая в работу тренингов возрастных работников, можно добиться появления у них мотивации к профессиональному совершенствованию, создания новых социальных связей, снятия эмоционального и психологического напряжения, выявления новых профессионально сильных сторон в карьерной сфере.

Суханова Е.И. [5], медицинский психолог, проводит четкую зависимость между физическим, эмоциональным истощением и профессиональным выгоранием. При нарушении психологического состояния важно соблюдать режим сна, регулярные приемы пищи, включение спортивных упражнений, прогулок на свежем воздухе в распорядок дня представителя старшей возрастной группы.

Акулинина Ю.Н. в своей статье, посвященной данной проблематике, приводит в пример профилактики *развивающую беседу с персоналом*. Данная технология была представлена Лоуренсом Стейном [6]. Концепция развивающих бесед основана на идее регулярного общения руководителя и подчинённых для совместного обсуждения основных аспектов работы, составления рабочего плана учреждения и особенностей управления. В тематике бесед затрагиваются все тревожащие аспекты рабочего процесса, позволяя работнику донести свои мысли начальству в отведенное время. Такие беседы помогают не только работнику бороться с тревожностью, но и осведомляют руководство предприятия о взгляде на рабочий процесс со стороны подчиненного, что приводит к созданию в коллективе комфортных условий.

Рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего роста личностного потенциала профессионального развития также представлена как один из способов противодействия профессиональному выгоранию. Данный способ помогает работнику старшего возраста отследить свой профессиональный прогресс, потенциальные точки для карьерного роста и возможные методы достижения профессионального совершенствования.

Рассмотренные способы и методы борьбы с профессиональным выгоранием не противоречат, а прекрасно дополняют друг друга. Профилактика профессионального выгорания у работников старшего возраста требует комплексного подхода, включающего как организационные меры, так и индивидуальные стратегии. Успешная реализация профилактических мероприятий позволяет не только сохранить профессиональное здоровье сотрудников, но и повысить эффективность работы всего коллектива.

Важно учесть, что профилактика профессионального выгорания должна быть постоянной и систематической, а не эпизодической мерой. Только комплексный подход, учитывающий все особенности старшего поколения работников, может обеспечить долгосрочный положительный эффект.

Библиографический список

1. Россияне назвали причины и симптомы профессионального выгорания // ООО «Лента.Ру». URL: https://lenta.ru/news/2025/05/13/rossiyane-nazvali-prichiny-i-simptomy-professionalnogo-vygoraniya/ (дата обращения: 25.10.2025).

2. Выгорание на работе официально признано болезнью // ФГБУ «Редакция «Российской газеты». URL: https://rg.ru/2019/05/29/vygoranie-na-rabote-oficialno-priznano-bolezniu.html (дата обращения: 15.10.2025).

3. Ткачева В.Г. Профессиональное выгорание сотрудников: причины и профилактика // Экономика и социум. 2019. № 6(61). С. 851–854.

4. Неруш Т.Г. Профилактика профессионального выгорания в процессе профессиональной подготовки экономических психологов // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. 2016. № 3-1. С. 206–213.

5. Суханова Е.И. Профилактика профессионального выгорания // Неонатология: новости, мнения, обучение. 2022. Т. 10, № 3(37). С. 68–72. DOI: 10.33029/2308-2402-2022-10-3-68-72.

6. Акулинина Ю.Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы // Социальная педагогика. 2013. № 5. С. 94–102.

РОЛЬ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ СЕМЕЙ УЧАСТНИКОВ СВО

С.С. Беликова, канд. социол. наук,
Д.Р. Керимова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются законодательные и общественные механизмы социальной поддержки семей участников СВО. Анализируется роль государства и НКО в обеспечении материальной, образовательной и психологической помощи, укреплении гражданского партнерства.*

Ключевые слова: *социальная поддержка, семьи участников СВО, НКО, законодательство РФ.*

Законодательные акты Российской Федерации являются основой социальной поддержки семей участников СВО. На федеральном уровне закреплены меры, направленные на оказание материальной, социальной и образовательной поддержки таким семьям. Прежде всего, законодательство гарантирует право на бесплатные путевки с проживанием и питанием в санаторно-курортные организации для прохождения медицинской реабилитации по заключению военно-врачебной комиссии после лечения травм или заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей [1].

Образовательные пособия занимают важное место в структуре социальной поддержки. Федеральный закон № 264-ФЗ от 24 июня 2023 года признает участие в СВО индивидуальным достижением при поступлении в вузы на бюджетные места, а Указ Президента Российской Федерации № 268 от 9 мая 2022 года вводит квоты на бюджетное образование для детей участников СВО. Это также дает возможность учиться в кадетских и суворовских училищах без вступительных экзаменов. Федеральный закон № 641-ФЗ от 29 декабря 2022 года устанавливает квоты на бюджетное обучение в высших учебных заведениях. Приказ Министерства образования и науки № 776 от 9 августа 2023 года дает право участникам СВО и их детям перейти с платного

на бесплатное обучение. Для детей младшего возраста предусмотрено первичное размещение в детских садах и школах, что облегчает адаптацию детей в образовательных учреждениях.

В сфере трудовых гарантий в 2025 году был принят федеральный закон, который обязывает работодателей предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году родителям, супругам и детям членов семей, погибших или умерших в результате травм или заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей. Данная мера направлена на поддержку семьи в связи с потерей близкого человека и предоставление возможности присутствовать при решении связанных с этим вопросом [2].

Законодательство 2025 года также расширяет круг лиц, имеющих право на получение социальных пособий. Федеральный закон № 317-ФЗ от 31 июля 2025 года предоставляет право на получение социальных выплат фактическим супругам (гражданским женам) участников СВО при условии, что они проживают вместе не менее трех лет, ведут общее хозяйство и имеют общего несовершеннолетнего ребенка. Лица, которые состояли или находятся в зарегистрированном браке, а также близкие родственники исключаются, что разъясняет критерии определения лиц, имеющих право на получение помощи [3].

Особое внимание государственной политики в 2025 году уделяется комплексности и целостности социальной поддержки, что подтверждается объявлением этого года Годом защитника Отечества с акцентом на расширение мер по оказанию помощи семьям участников СВО [3].

В контексте поддержки семей СВО особую роль играют институты гражданского общества, которые реализуют широкий спектр мер социальной помощи, дополняя государственные программы. В Москве, например, проходит грантовый конкурс «Москва – добрый город», организованный Департаментом труда и социальной защиты населения. За последние три года 54 некоммерческие организации получили финансирование в размере 140 миллионов рублей на реализацию проектов, направленных на поддержку семей их участников. Эти проекты охватывают психологическую реабилитацию, юридическую помощь, гуманитарную поддержку и социальную адаптацию родственников военнослужащих [4].

Государственный фонд «Защитники Отечества», учрежденный Российской Федерацией, является ключевым учреждением, оказывающим помощь ветеранам Вооруженных Сил Российской Федерации и членам их семей, включая родственников погибших. Фонд финансирует реабилитационные программы, предоставляет медицинское и техническое оборудование и многое другое [5].

Региональные примеры демонстрируют активное взаимодействие между НКО и государственными органами. На круглом столе в Тамбовской области представители общественных организаций совместно с органами власти обсудили проблемы социальной и правовой поддержки семей участников СВО, вопросы выплат и гарантий, а также пути улучшения сотрудничества между общественным и бюджетным секторами. Аналогичные инициативы реализуются в Новосибирской области и других регионах, что способствует более широкому охвату нуждающихся и адаптации программ к местным условиям [6].

Особое внимание уделяется оказанию помощи детям из семей участников СВО, включая реабилитацию и предоставление путевок в лагеря. Таким образом, на территории Донецкой Народной Республики и других регионов неправительственные организации играют активную роль в организации отдыха и мероприятий гуманитарной поддержки. Например, ребята из ДНР стали участниками федерального проекта «Университетские смены». Вожатые ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» ПО «Маленький принц» на территории оздоровительного комплекса «Радуга» (с. Дивноморское) встретили 180 ребят и провели с ними не одну смену. Было это сделано для того, чтобы снизить социальную напряженность и поддержать семейное благополучие.

Идея создания единого координационного органа для взаимодействия региональных общественных палат и НКО способствует систематизации помощи и оптимизации усилий. Такой механизм позволяет разрабатывать стандарты взаимодействия, улучшать обмен информацией и повышать эффективность социальных программ, основанных на партнерстве государства и гражданского общества [7]. Таким образом, их участие значительно расширяет возможности государственной поддержки.

На основании проведенного анализа целесообразно рекомендовать следующие меры по оптимизации механизмов участия НКО в системе социальной защиты семей участников СВО. Во-первых, необходимо повысить уровень доверия общественности к социально ориентированным НКО путем обеспечения прозрачности их деятельности, регулярной публикации отчетов и информационных кампаний, что позволит создать более благоприятный имидж организаций и повысить вовлеченность граждан [8].

Во-вторых, информационное пространство должно быть систематизировано и расширено, чтобы обеспечить доступ к актуальной и всесторонней информации о деятельности НКО, их проектах и результатах. Это повысит узнаваемость организаций в обществе и упростит взаимодействие с государственными органами и потенциальными партнерами.

Третье направление связано с развитием инфраструктуры поддержки НКО расширением правовой, методологической и консультационной помощи, а также укреплением кадрового потенциала посредством специализированных тренинговых и образовательных программ для сотрудников и волонтеров [9]. Это позволит повысить качество предоставляемых социальных услуг и снизить организационные риски.

Четвертое предложение заключается в более активном использовании механизмов государственно-частного партнерства и расширении бюджетного финансирования, переходе к долгосрочным формам поддержки, которые обеспечат устойчивость и масштабирование социальных программ, направленных на помощь семьям [10]. Важным аспектом в данном случае является учет социальных и экономических особенностей регионов с целью более целенаправленной работы НКО и повышения их эффективности [9].

Необходимо поощрять вовлечение граждан в управление и принятие решений в сфере социальной защиты через общественные советы и платформы, что повысит ответственность организаций и позволит им лучше учитывать реальные потребности семей своих участников при формировании и реализации проектов помощи [10].

Выполнение этих рекомендаций приведет к созданию более согласованной и прозрачной системы социальной поддержки, расширит возможности НКО и повысит качество предоставляемых услуг. В результате ожидается повышение удовлетворенности семей участников СВО, укрепление гражданского участия и создание устойчивой платформы для долгосрочной социальной помощи, что будет способствовать общему развитию институтов гражданского общества и укреплению социальной стабильности.

В конечном итоге, формирование эффективного и прозрачного взаимодействия между государством и институтами гражданского общества является необходимым условием для повышения качества и доступности социальной поддержки семей участников СВО. Таким образом, исследование подтверждает важность комплексного подхода, основанного на партнёрстве и взаимодополнении, как ключевого фактора развития социальной поддержки в современной России.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 300. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411889708/ (дата обращения: 26.08.2025).

2. Подписан закон, направленный на расширение трудовых гарантий, предоставляемых членам семей участников специальной военной операции. URL: http://www.kremlin.ru/acts/news/76649 (дата обращения: 26.08.2025).

3. Стеценко К. Какие льготы и выплаты положены семьям участников СВО, какие меры поддержки положены в 2025 г. // www.gazeta.ru. URL: https://www.gazeta.ru/social/21425264/vyplaty-i-lgoty-semyam-uchastnikov-svo.shtml (дата обращения: 26.08.2025).

4. Как НКО Москвы помогают участникам СВО и их семьям. URL: https://www.mos.ru/news/item/158525073/ (дата обращения: 26.08.2025).

5. Верьякова А.С. Государственная поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций. URL: https://elar.uspu.ru/bitstream/ru-uspu/56480/2/2019veriakovaas.pdf (дата обращения: 26.08.2025).

6. Некоммерческие организации обсудили актуальные проблемы поддержки членов семьи участников СВО. URL: https://nko.tmbreg.ru/news/nekommercheskie-organizaczii-obsudili-aktualnye-problemy-podderzhki-chlenov-semej-uchastnikov-svo (дата обращения: 26.08.2025).

7. Луконин А.В. Гражданское общество в действии: как НКО могут поддержать участников СВО и их семьи. 2024. URL: https://www.oprf.ru/news/grazhdanskoe-obshchestvo-v-deystvii-kak-nko-mogut-podderzhat-uchastnikov-svo-i-ikh-semi (дата обращения: 26.08.2025).

8. Совершенствование мер поддержки социально-ориентированных некомерчесских организаций. URL: http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/168443/ (дата обращения: 26.08.2025).
9. Методические рекомендации органам государственной власти и органам местного самоуправления по вопросам реализации механизмов поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций. URL: https://legalacts.ru/doc/metodicheskie-rekomendatsii-organam-gosudarstvennoi-vlasti-i-organam/ (дата обращения: 26.08.2025).
10. Кульчийский В.Ф., Попов С.А, Протопопов А.О. Развитие институтов гражданского общества в Российской Федерации: законодательный аспект. Изд. Государственной думы, 2011. 90 с. URL: http://duma.gov.ru/media/files/rps0jnmwdfse4ojfvspakckzvr86ewl0.pdf (дата обращения: 26.08.2025).

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН: СПЕЦИФИКА ДВОЙНОЙ НАГРУЗКИ

С.С. Беликова, канд. социол. наук,
Я.В. Колганова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрен гендерный аспект занятости женщин, влияние стереотипов на их повседневный труд. Изучена специфика двойной нагрузки на женщин, рассмотрены причины данного явления. Сделан вывод о необходимости устранения причин гендерного неравенства.*

Ключевые слова: *женщины, вторая смена, феминизм, гендерное неравенство, домашние обязанности.*

В современном мире гендерные отношения мужчин и женщин претерпевают серьезную трансформацию, которая связана с изменениями в экономической, социальной, политической и культурной сфере. Глобализация и цифровизация оказывает серьезное влияние на смещение гендерных ролей, но в то же время женщины продолжают сталкиваться с системными барьерами на пути экономического и социального равноправия. Вопрос достижения гендерного равенства до сих пор стоит остро.

Вторая смена, или, другими словами, неоплачиваемый домашний труд женщин, не новое явление. Но его научное обоснование появилось сравнительно недавно. Согласно термину, который ввела социолог Арли Хохшильд в 1989 году, вторая смена – это неоплачиваемый домашний труд, который женщины выполняют после основной (оплачиваемой) работы [1]. То есть данный термин описывает ситуацию, когда женщины после рабочего дня продолжают заботиться о доме, детях и семье, что составляет вторую, неофициальную и неоплачиваемую рабочую нагрузку.

Данная нагрузка включает:
– приготовление еды;
– стирка;
– уборка;
– уход за детьми и домашними животными;
– помощь с уроками;
– планирование бюджета семьи;
– планирование внешкольных занятий детей;
– другие бытовые дела, которые не выполняются формально оплачиваемой работой.

Рассмотрим ряд причин гендерного аспекта занятости женщин. Во-первых, это гендерные стереотипы, согласно которым именно за женщиной закрепляется обязанность заботиться о доме и семье. Во-вторых, несмотря на официальную работу, гендерное разделение труда в семье сохраняется. Что создаёт для женщины двойное бремя: оба супруга ходят на работу, но при этом после трудового дня у женщин из-за гендерных стереотипов есть неоплачиваемая вторая смена. Поэтому, чтобы совместить оплачиваемый и неоплачиваемый труд, женщины часто вынуждены выбирать неполный рабочий день или низкоквалифицированную работу. В-третьих, социальные и политические институты общества не учитывают взаимозависимость между оплачиваемой

и неоплачиваемой работой. В связи с этим нет механизмов, способных на государственном уровне облегчить двойную работу женщины и распределить нагрузку между супругами [2].

Появление данного явления можно отнести к выходу женщин на оплачиваемую работу в XIX веке. Но научное обоснование природы двойной нагрузки сформировалось только в середине XX века. А исследования вреда, приносимого второй сменой, стали проводиться сравнительно недавно.

Одно из первых исследований, посвящённых изучению второй смены, было проведено социологом Александром Салаем в 1972 году. Его результаты показали:

– у работающих женщин на домашние дела уходит примерно 3 часа в день, а у мужчин – всего 17 минут;

– уход за детьми занимает у женщин около 50 минут в день, а у мужчин – 12 минут;

– работающие мужчины спят на полчаса дольше, чем их работающие жёны [3].

Углубленное интервью Арли Хокшилд, проведённое в конце 1970-х годов подтвердило выводы работы Салая, а также дало несколько новых открытий:

– значительная часть мужчин не принимает участия в разделении домашних обязанностей с жёнами;

– некоторые мужья полностью отказываются выполнять какие-либо домашние обязанности;

– мужчины, которые принимают участие в разделении домашних обязанностей, разрываются между карьерой и семьёй, как и их жёны;

– мужчины, которые идут навстречу в вопросе разделения домашних обязанностей, всё равно чувствуют, что они несут меньшую ответственность за них в отличие от женщин;

– женщины чаще, чем мужчины задаются вопросом, насколько они хорошие родители;

– выбор между карьерой и семьёй более актуален у женщин, чем у мужчин [4].

Рассмотрим современные исследования, в которых освещаются не общие черты второй смены, а более конкретные показатели. Например, её влияние на разные аспекты жизни женщины.

В первую очередь стоит обратить внимание на исследования, которые рассматривали влияние второй смены на физическое и ментальное здоровье женщин. В 2018 году было проведено коллективное исследование журнала Sex Roles, посвящённое изучению связи рабочей нагрузки женщин и проблем со здоровьем. Результаты исследования показали, что проблемы со здоровьем чаще встречаются у женщин, которые берут основные обязанности по дому и много работают. Другая часть исследуемых выполняла меньше работы по дому, но испытывала по этому поводу чувство вины, что прямо влияло на эмоциональное состояние женщин [5].

Работа 2020 года, подготовленная исследователями из Университета Эдинбурга, показала, что вторая смена оказала особенно сильное влияние на ментальное и физическое здоровье женщин во время пандемии. В дистанционный режим была перенесена работа, а также деятельность школ, детских садов и университетов. Всё это увеличило нагрузку на женщин, так как теперь им нужно было сочетать работу с расширившимися домашними обязанностями. Это привело к повышению стресса и выгорания у женщин.

Вторая смена также влияет и на карьеру женщин. Исследование американской некоммерческой организации «Институт семьи и работы» показало, на что женщины тратят своё свободное время. В основном это была стирка – 79 %, уборка – 75 %; приготовление пищи – 70 % [6].

Значительная домашняя нагрузка приводит к отсутствию времени на качественный отдых и приводит к выгоранию и потере продуктивности на работе.

Кроме вышеперечисленного, домашние обязанности женщин влияют и на отношения в семье. На данный момент в обществе преобладает два типа пар по признаку разделения обязанностей: переходные пары, эгалитарные пары. Первый тип пар подразумевает ситуацию, где каждый из партнёров находится в поиске своей идентичности как на работе, так и дома. В такой паре женщина работает и берёт основные обязанности по дому, а роль добытчика отдаёт мужчине. И он поддерживает жену в её стремлении к оплачиваемой работе. Но при этом мужчина ожидает, что основную часть домашних обязанностей женщина возьмёт на себя. Второй вид пар, эгалитарный, предполагает равное стремление к реализации на работе и разделение домашних обязанностей.

Возникает ощущение, что вторая смена не может повлиять на эгалитарную пару, но всё далеко не так. Супруги могут по-разному оценивать своё участие в домашних делах. Мужчина будет уверен, что делает достаточно, если он возит ребёнка в школу каждый день. Жена же, в свою очередь, кормит, делает уроки и собирает ребёнка в школу. Поэтому она явно не будет считать установившееся разделение обязанностей справедливым. Из-за разной оценки своего вклада могут возникать обиды и недопонимания между супругами, что может привести к конфликтам в семье.

Здесь стоит привести опрос ВЦИОМ 2018 года о разделении мужских и женских обязанностей, согласно которому:

– к женским обязанностям 72 % опрошенных относят стирку, 63 % – глажку, 57 % – приготовление еды, уборку – 50 % пар;

– только мелкий ремонт, из всего списка домашних обязанностей, был признан 67 % респондентами мужским занятием [7].

Таким образом, проведя обзор современных исследований, посвящённых изучению второй смены женщин, мы видим серьезные последствия невидимости женского труда, которые оказывают негативное влияние на жизнь женщины, что доказывает необходимость устранения причин гендерного неравенства. Переход к глобализации и цифровизации оказал огромное влияние на смещение гендерных стереотипов, которое постепенно приводит к равному разделению домашних обязанностей. Но всё же традиционные гендерные роли мужчины и женщины, устоявшиеся в обществе, всё ещё влияют на разделение обязанностей в семье.

Библиографический список

1. Арли Хохшильд. Вторая смена. Работающие семьи и революция в доме. 1989. С. 5.

2. Длительный рабочий день и здоровье в Европе: гендерные различия и различия в системе социального обеспечения в условиях экономического кризиса / Л. Артазкос [и др.] // Здоровье и место. 2021. № 40. С.161–168.

3. Мужские двойные стандарты – быт – это только женская обязанность! URL: https://dzen.ru/a/Yoy6E8DZEhC2X0tr (дата обращения: 26.08.2025).

4. Баннай А., Тамакоши А. Связь между продолжительностью рабочего дня и здоровьем: систематический обзор эпидемиологических данных // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2022. № 40. С. 5–18.

5. Кэндис Л. Томас. Связь между продолжительностью рабочего дня и физическим здоровьем женщин: роль воспринимаемой несправедливости и продолжительности работы по дому // Sex Roles 2018. № 7/8. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0888-y (дата обращения: 26.08.2025).

6. Влияние второй смены на наличие свободного времени у женщины // PRNewswire/ 2019. URL: https://www.prnewswire.com/news-releases/work-is-not-to-blame-for-womens-lack-of-free-time-time-pressure-is-often-self-imposed-according-to-real-simplefamilies-and-work-institute-survey-141774143.html (дата обращения: 26.08.2025).

7. Равенство в семье: от деклараций – к реальности? // ВЦИОМ новости. 2019. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ravenstvo-v-seme-ot-deklaraczij-k-realnosti (дата обращения: 26.08.2025).

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ СЕПАРАЦИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В УСЛОВИЯХ ОТСРОЧЕННОГО ВЗРОСЛЕНИЯ: КОНФЛИКТ АВТОНОМИИ И ПРИВЯЗАННОСТИ

С.С. Беликова, канд. социол. наук,
А.А. Папоян,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается вопрос сепарации молодых людей в условиях отсроченного взросления, характеризующегося пролонгированной зависимостью от родительской семьи. Особое внимание уделяется автономии и привязанности, проявляющимися в противоречии между стремлением к самостоятельности и потребностью в эмоциональной поддержке. Анализируются психологические и социальные последствия несепарированности для формирования зрелой идентичности, профессионального самоопределения и партнёрских отношений. Подчеркивается актуальность переосмысления механизмов сепарации в современных социокультурных условиях.*

Ключевые слова: *эмоциональная сепарация, автономия, привязанность, отсроченное взросление, психосоциальное развитие, идентичность.*

Современные исследования отмечают тенденцию к пролонгации юности и сохранению эмоциональной, экономической зависимостей молодых людей от родительской семьи. Этот феномен называется отсроченным взрослением и отражает изменения в структурах социального и психологического взросления [1].

На фоне этих изменений усиливается трудность эмоциональной сепарации – процесс отделения личности от родительской системы и формирования внутренней автономии. Проблема сепарации тесно связана с конфликтом автономии и привязанности, проявляющимися в стремлении к самостоятельности при сохранении потребности в эмоциональной поддержке [2, 3].

Актуальность темы определяется необходимостью переосмысления природы сепарации в условиях социальных и культурных изменений. Эмоциональная несепарированность затрудняет формирование зрелой идентичности, профессиональное самоопределение и построение партнерских отношений [4].

Понятие эмоциональной сепарации возникло в психоаналитической традиции и связано с исследованиями М. Малер, которая рассматривала сепарацию-индивидуацию как последовательное отделение ребенка от матери и формирование автономного Я [5].

Теория привязанности Дж. Боулби и М. Эйнсворт подчеркивает роль надежной эмоциональной связи в детстве как основы психологической устойчивости и способности к автономии во взрослом возрасте [3]. Уверенная привязанность способствует развитию самостоятельности в отношениях, в то время как тревожный или избегающий тип привязанности затрудняет этот процесс. Э. Эриксон видел в сепарации ключевой момент в формировании личности в юности. По его мнению, только после успешного разрешения кризиса идентичности, когда человек понимает, кто он есть, появляется способность к зрелым, независимым отношениям [6].

Концепция отсроченного взросления, предложенная Д. Арнеттом, описывает расширение периода перехода от подросткового возраста к взрослой жизни, охватывающего период с 18 до 29 лет. Для этого этапа характерны такие черты, как неустойчивость жизненных обстоятельств, сохраняющаяся зависимость от семьи, позднее вступление в брак, откладывание принятия на себя профессиональных и личных обязательств [2].

Факторы, способствующие задержке взросления, включают: экономические трудности и высокие цены на недвижимость; чрезмерную родительскую заботу, направленную на сохранение эмоционального влияния; культурный тренд, ориентированный на молодость; влияние цифровых технологий, формирующих ложное ощущение самостоятельности.

В этой среде эмоциональное отделение от родителей происходит медленнее, что создает почву для психологического конфликта между стремлением к самостоятельности и потребностью в привязанности. Важно понимать, что эмоциональная сепарация – это сложный процесс, в котором желание быть независимым сталкивается со страхом потерять эмоциональную поддержку и близость [4, 7].

Чрезмерная родительская забота и потакание зависимостям усугубляют внутренние противоречия ребенка в иерархии семьи. Стремление к самостоятельности вызывает у человека чувство вины, в то время как родители неосознанно способствуют сохранению эмоциональной зависимости. В результате возникает тесная и взаимозависимая связь, мешающая развитию зрелой независимости и построению здоровых партнерских отношений [8].

Классические признаки недостаточной сепарации проявляются:

– в трудностях с обретением автономии и принятии самостоятельных решений;

– повышенной потребности в одобрении со стороны семьи;

– повторении паттернов детско-родительских отношений в отношениях с партнёром;

– высоком уровне тревожности и ощущении внутренней уязвимости [7, 9].

Возможные проблемы: неспособность к созданию здоровых отношений, искаженное представление о себе как о взрослом человеке, трудности с выбором и постоянством работы, подверженность эмоциональной зависимости.

Негативные проявления: поверхностное понимание взрослости, неуверенность в профессиональной сфере, потребность в эмоциональной поддержке от других.

Медиа и социальные сети формируют иллюзию независимости, но на деле сохраняют зависимость от внешнего одобрения. В российском контексте семейные традиции и гиперопека

родителей также поддерживают несепарированность. Таким образом, проблема эмоциональной сепарации имеет не только индивидуальный, но и межпоколенческий характер [2, 5].

Для разрешения конфликта автономии и привязанности рекомендуется:

1. Развитие личных границ и осознание своих потребностей.
2. Проработка детских сценариев и переосмысление роли родителей.
3. Формирование внутреннего источника опоры и уверенности.
4. Психотерапевтическая работа с типом привязанности.
5. Создание условий социальной поддержки самостоятельности [1, 10].

В пубертатный период критически важно осознать свои личные границы: что вызывает дискомфорт, утомляет, какие поступки других людей приемлемы или неприемлемы. Важно с этапа пубертатного периода составление перечня ситуаций, которые вызывают дискомфорт. Открытость и искренность – основа для обозначения этих границ. Однако важно избегать обвинительных формулировок. Рекомендуется говорить о своих потребностях спокойно и последовательно – это включает в себя установление правил поведения как для себя, так и для окружающих (избегать грубости, крика, не брать чужие вещи без разрешения).

В рамках создания условий для повышения социальной самостоятельности граждан государством рекомендуется реализовать следующие меры [11]:

1. Содействие в профессиональной реадаптации и повышении конкурентоспособности. Это включает поддержку в повышении квалификации, профессиональном обучении и получении дополнительного профессионального образования.

2. Развитие гибких форм занятости. Целесообразно способствовать трудоустройству на условиях неполного рабочего дня и активно развивать дистанционные форматы работы. Эта мера особенно важна для одиноких и многодетных родителей, родителей детей-инвалидов, усыновителей, а также для всех граждан, взявших детей на воспитание в семью.

3. Поддержка родительского предпринимательства. Необходимо создать благоприятные условия для развития индивидуального предпринимательства среди родителей, а также оказать целевую поддержку многодетным родителям и родителям, воспитывающим детей-инвалидов, в их предпринимательской деятельности.

4. Образовательные программы для семей. Важным направлением является обучение членов семей основам ведения бизнеса и семейного предпринимательства.

5. Партнерство с бизнес-сообществом. Следует поощрять и популяризировать положительный опыт работодателей, которые создают рабочие места для родителей с малолетними детьми, в том числе с детьми-инвалидами, и способствуют созданию условий для совмещения профессиональных обязанностей с семейными.

Принятие вышеизложенных шагов будет способствовать переходу общества из эмоциональной зависимости в становление самостоятельной, зрелой общественности. Это позволит каждой личности сохранять близкие отношения, оказывая поддержку другим, но не теряя при этом свою независимость.

Эмоциональная сепарация – сложный процесс взросления, определяющий формирование автономной и зрелой личности. В условиях отсроченного взросления конфликт автономии и привязанности обостряется, замедляя психологическую зрелость и создавая внутренние трудности. Разрешение конфликта требует осознанного формирования границ, переработки детских моделей взаимодействия и развития внутренней опоры. Успешное отделение не означает разрыв с родителями, а, наоборот, преобразует зависимые отношения в зрелые, основанные на взаимном уважении и эмоциональной устойчивости.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2019. 456 с.

2. Арнетт Д. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties // American Psychologist. 2000. Vol. 55, № 5. P. 469–480.

3. Боулби Дж. Привязанность. М.: Гардарики, 2004. 477 с.

4. Вольф М. Сепарация и зависимость в семейной системе. СПб.: Речь, 2011. 298 с.

5. Малер М., Пайн Ф., Бергман А. Психологическое рождение человеческого младенца. М.: Класс, 1993. 318 с.

6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996. 340 с.

7. Петрова Н.В. Эмоциональная зависимость и сепарация в юности // Вопросы психологии. 2018. № 3. С. 45–53.
8. Лисина М.И. Проблема общения и формирования личности ребёнка. М.: Педагогика, 1986. 144 с.
9. Хорни К. Невроз и личностный рост. М.: Прогресс, 1993. 480 с.
10. Ермолаева М.В. Психология взросления: автономия, ответственность, зрелость. М.: Академический проект, 2020. 234 с.
11. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года». URL: https://resurs-yar.ru/upload/medialibrary/4bf/pk4uq3w4wtdildggpeabr1aw1fpqsiwe.PDF (дата обращения: 27.10.2025).

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Е.А. Березина, канд. экон. наук,
Ю.Е. Мухо, **В.В. Думинец**,
Вятский государственный университет,
г. Киров, Россия

Аннотация. *Рассматриваются ключевые тенденции цифровой трансформации российской экономики и их влияние на уровень конкурентоспособности страны в условиях глобальных технологических изменений. Обосновывается взаимосвязь между цифровизацией производственных процессов, эффективностью государственного управления, развитием человеческого капитала и ростом национальной конкурентоспособности. Анализируются факторы, способствующие и препятствующие цифровому развитию России, а также направления совершенствования государственной политики в области цифровой экономики. Делается вывод о том, что цифровая трансформация становится не только источником повышения производительности и инновационной активности, но и стратегическим инструментом обеспечения устойчивого экономического роста и укрепления национальной безопасности.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, цифровая экономика, конкурентоспособность, национальная экономика, инновации, цифровизация, государственная политика.*

В последние десятилетия цифровая трансформация стала одним из определяющих факторов мирового экономического развития. Цифровые технологии меняют структуру хозяйственных связей, характер производственных процессов, систему взаимодействия между государством, бизнесом и обществом. Для России процесс цифровизации имеет стратегическое значение, поскольку позволяет компенсировать структурные ограничения, повышать эффективность управления и стимулировать инновации. В условиях нарастающей международной конкуренции цифровая зрелость национальной экономики превращается в критический фактор её конкурентоспособности.

Современное понимание конкурентоспособности национальной экономики выходит за рамки классических подходов, основанных на анализе производительности труда, объёмов экспорта или уровня инновационной активности. В условиях цифровой эпохи ключевым параметром становится способность государства, бизнеса и общества использовать цифровые технологии для повышения эффективности, ускорения обмена знаниями, снижения транзакционных издержек и создания новых рынков. Конкурентоспособность всё чаще связывают не с ресурсным потенциалом, а с качеством цифровой инфраструктуры, уровнем цифровых компетенций населения, гибкостью институтов и способностью адаптироваться к технологическим изменениям.

Цифровая трансформация российской экономики официально была обозначена приоритетом с момента принятия национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в 2017 году. Программа определила направления развития цифровой инфраструктуры, платформенных решений, искусственного интеллекта и цифровых навыков населения. В дальнейшем эти направления были интегрированы в систему национальных проектов, включая «Цифровую трансформацию промышленности», «Умный город», «Цифровое государственное управление» и другие инициативы [1].

Влияние цифровой трансформации на конкурентоспособность экономики проявляется через несколько ключевых каналов. Во-первых, внедрение цифровых технологий в производственные и управленческие процессы повышает производительность труда, сокращает издержки и повышает качество продукции. Во-вторых, цифровизация способствует повышению прозрачности и эффективности государственного управления, что снижает административные барьеры и улучшает деловой климат. В-третьих, развитие цифровых платформ стимулирует инновационную активность и создаёт новые бизнес-модели, повышающие гибкость и устойчивость экономики.

Одним из наиболее значимых направлений цифровой трансформации в России стало развитие промышленного интернета вещей (IIoT), искусственного интеллекта, технологий больших данных и роботизации. Согласно данным Министерства цифрового развития, доля организаций, внедривших элементы промышленной автоматизации и цифрового проектирования, за последние пять лет выросла почти вдвое. Особенно активно цифровизация развивается в обрабатывающей промышленности, энергетике, финансовом секторе и транспорте [2].

Важным компонентом конкурентоспособности становится уровень цифровой инфраструктуры. За последние годы Россия достигла существенного прогресса в развитии сетей связи, центров обработки данных и облачных платформ. По данным Минцифры, к 2025 году планируется полное покрытие территории страны высокоскоростным интернетом, что создаёт предпосылки для равного доступа регионов к цифровым сервисам и рынкам. Однако сохраняется дисбаланс между крупными агломерациями и периферийными территориями, где доступ к современным цифровым услугам ограничен. Этот фактор остаётся одним из ключевых ограничений цифрового роста и требует активного участия государства в выравнивании инфраструктурных условий [3].

Цифровизация оказывает глубокое воздействие и на сферу государственного управления. Внедрение электронных сервисов, использование больших данных и технологий искусственного интеллекта в государственных структурах способствуют росту прозрачности и эффективности административных процессов. Примером может служить система «Госуслуги», которая стала не только инструментом получения сервисов, но и механизмом обратной связи между гражданами и государством. Подобные решения снижают транзакционные издержки бизнеса, ускоряют процессы регистрации, лицензирования, контроля и создают условия для более справедливой конкуренции на внутреннем рынке.

Вместе с тем цифровая трансформация несёт и определённые риски, способные повлиять на конкурентоспособность национальной экономики. Прежде всего это вопрос кибербезопасности и защиты данных. С ростом объёмов цифрового обмена возрастает уязвимость государственных и корпоративных систем. Кроме того, цифровизация может усиливать социальное и региональное неравенство: регионы и предприятия с недостаточным доступом к технологиям оказываются в менее выгодных условиях. Важной задачей государства становится создание инклюзивной цифровой среды, в которой преимущества технологий доступны всем социальным группам и территориям.

Одним из наиболее чувствительных аспектов цифровой трансформации является рынок труда. Внедрение автоматизации и искусственного интеллекта ведёт к вытеснению ряда профессий, требующих рутинных операций, и одновременно повышает спрос на специалистов с цифровыми компетенциями. По оценке экспертов НИУ ВШЭ, к 2030 году в России около 20 % рабочих мест будут требовать новых цифровых навыков, которых сегодня у работников нет. Это создаёт необходимость масштабных программ переподготовки, интеграции цифровых компетенций в систему среднего и высшего образования, а также стимулирования непрерывного обучения в течение жизни [4].

Рост конкурентоспособности национальной экономики во многом зависит от того, насколько быстро и эффективно страна сможет встроиться в глобальные цепочки создания стоимости, основанные на цифровых технологиях. Российские компании активно осваивают новые ниши – от разработки программных продуктов до кибербезопасности и электронной коммерции. По данным Российской ассоциации электронных коммуникаций, объём внутреннего рынка e-commerce за последние пять лет увеличился более чем в четыре раза. Это свидетельствует о формировании внутренней конкурентной среды, способной стать базой для экспансии российских цифровых компаний за рубеж.

Важным направлением цифровой трансформации является развитие искусственного интеллекта. В 2019 году была утверждена Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 года. Стратегия определяет приоритеты государственной поддержки научных исследований, создания центров компетенций и внедрения AI-технологий в промышленность, здравоохранение, транспорт и образование. Развитие отечественных AI-решений рассматривается как фактор технологического суверенитета и конкурентного преимущества на мировом рынке. Уже сегодня российские компании входят в число лидеров по внедрению AI-сервисов в области распознавания изображений, обработки естественного языка и интеллектуальной аналитики [5].

Влияние цифровой трансформации на конкурентоспособность проявляется также через рост инвестиционной привлекательности страны. Развитие цифровых институтов снижает коррупционные риски, повышает прозрачность бизнес-среды и облегчает взаимодействие инвесторов с государством. Введение механизмов цифрового госнадзора, электронных контрактов и систем прослеживаемости товаров усиливает доверие к рынку и повышает эффективность регулирования.

Особую роль в обеспечении цифрового развития играет государственная политика. Российская модель цифровизации характеризуется активным участием государства как инициатора и координатора. Государство выступает заказчиком цифровых решений, оператором инфраструктурных проектов и регулятором цифрового пространства. Такой подход позволяет ускорить развитие базовых технологий, но требует осторожности, чтобы не подавлять инициативу бизнеса и инновационную конкуренцию. Сравнение международного опыта показывает, что страны, достигшие наибольших успехов в цифровизации (США, Южная Корея, Сингапур, Китай), сочетали активную государственную поддержку с высоким уровнем предпринимательской свободы и открытостью инновациям. Для России актуальной задачей остаётся создание сбалансированной модели, где государственные стимулы сочетаются с развитием частных инициатив, малых инновационных компаний и стартап-экосистем.

Оценка конкурентоспособности национальной экономики в цифровом контексте требует использования комплексных индикаторов. Всемирный экономический форум выделяет индекс сетевой готовности (Network Readiness Index), отражающий уровень развития цифровой инфраструктуры, человеческого капитала и институциональной среды. По этому индексу Россия в последние годы стабильно занимает места в верхней трети списка, однако отстаёт от лидеров по параметрам инновационной активности и интеграции цифровых технологий в бизнес-модели.

Значительным барьером остаётся ограниченный доступ малого и среднего бизнеса к современным цифровым инструментам. Несмотря на государственные программы поддержки, многие МСП не обладают необходимыми ресурсами для внедрения автоматизации и аналитических решений. Это снижает общую технологическую конкурентоспособность страны. Для преодоления данного барьера важно развивать сервисные модели (SaaS, PaaS), создавать доступные платформенные решения и льготные механизмы цифровизации предприятий.

Следует отметить, что цифровая трансформация тесно связана с вопросами устойчивого развития. Цифровые технологии позволяют более эффективно использовать ресурсы, повышать энергоэффективность и минимизировать экологические издержки. Внедрение умных сетей, интеллектуальных транспортных систем, цифрового контроля выбросов способствует формированию зелёной экономики, что усиливает позиции страны на международных рынках, ориентированных на устойчивое развитие.

Таким образом, цифровая трансформация становится неотъемлемым элементом стратегии повышения конкурентоспособности России. Её потенциал заключается не только в технологическом обновлении, но и в создании новых институциональных и организационных основ развития. Государственная политика должна быть направлена на формирование цифровой экосистемы, включающей инфраструктуру, человеческий капитал, инновационные компании и эффективное регулирование. Важнейшим условием успешной цифровизации является интеграция науки, образования и бизнеса. Создание центров компетенций, технопарков и инновационных кластеров, где происходит обмен знаниями и технологиями, позволяет ускорить коммерциализацию разработок и увеличить долю высокотехнологичной продукции в ВВП.

В ближайшие годы цифровая зрелость России станет одним из ключевых факторов её положения в мировой экономике. При последовательной реализации стратегических инициатив и эффективной координации государственной политики Россия имеет возможность не только сократить технологический разрыв с ведущими странами, но и сформировать собственные конкурентные преимущества в новых отраслях цифровой экономики.

Библиографический список

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р.
2. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Отчёт о реализации национальной программы «Цифровая экономика РФ» за 2024 год. М., 2025.
3. Росстат. Информационное общество в Российской Федерации: статистический сборник. М.: Росстат, 2024. 280 с.
4. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Цифровая экономика: тренды и перспективы развития. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 156 с.
5. Стратегия развития искусственного интеллекта в Российской Федерации до 2030 года. Утверждена Указом Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490.

РАЗРАБОТКА ФАКУЛЬТАТИВНОГО КУРСА «ЭКОНОМИКА СЕМЬИ» КАК ПОДГОТОВКА К БУДУЩЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ

Е.А Бернацкая,
научный руководитель – А.В. Махова, канд. экон. наук, доцент,
Кубанский государственный университет,
г. Славянск-на-Кубани, Россия

Аннотация. *Представлена разработка факультативного курса по обществознанию «Экономика семьи» в качестве подготовки к будущей трудовой деятельности школьников.*

Ключевые слова: *образование, педагогика, обществознание, факультативный курс, экономика семьи.*

Предлагаемый факультативный курс «Экономика семьи» является дополнением к курсу обществознания в 8-м классе, углубляя знания по данной теме, рассчитанной на формирование способностей у учащихся к будущей трудовой и самостоятельной жизни. Курс рассчитан на одно занятие в неделю и предполагает добровольное посещение. В конце курса предполагается проектное занятие, которое активизирует работу школьников в проектной деятельности для будущей жизни в сфере трудовых отношений.

Факультативные курсы обогащают школьную программу, позволяя ученикам углубленно изучать интересные им предметы, развивать таланты и следовать личным увлечениям. Учителя, в свою очередь, могут использовать готовые методики, дорабатывать их или разрабатывать собственные авторские курсы с учетом особенностей и потребностей учащихся. Факультативные курсы направлены на стимулирование интереса к обучению на протяжении всей жизни и получению новых знаний, развитие навыков самостоятельного обучения, улучшение коммуникабельности как в школе, так и вне ее и всестороннее личностное развитие учащихся.

Посещая факультатив, ученики не просто углубляют свои познания, но и расширяют лексикон за счет новой терминологии, что способствует более целостному восприятию предмета. Курс предоставляет проверенную информацию о реальном влиянии государства на разные аспекты жизни общества. Основная задача – дать ученикам теоретическую базу для понимания правильного составления семейного бюджета, экономики семьи в целом.

Так, в данном факультативном курсе изучаются: вопросы определения понятия экономики семьи, семейного бюджета; доходы и расходы семьи; рациональное использование семейного бюджета. В разработке факультативного курса использовались такие учебные пособия, как, например, «Семья в системе социальных институтов общества» (Т.К. Ростовская).

В курсе обществознания тема «Экономика семьи» представлена недостаточно подробно, поэтому изучение теоретических и аналитических аспектов экономики семьи имеет ключевое

значение. Данное понимание необходимо для успешного достижения достойного уровня жизней семей [1–3].

Цели факультативного курса:

– ознакомление учеников с терминами по теме «Экономика семьи»;

– способствовать усвоению школьниками знаний об основных характеристиках экономики семьи;

– представление учащимся различных схем и рисунков в рамках данного факультативного курса;

– исследование учениками элементов экономики семьи.

Задачи факультативного курса:

– активизировать познавательную, научную и творческую деятельность школьников;

– обеспечить продуктивную учебную деятельность, ориентированную на конкретные достижения;

– создать комфортную среду для обучения и развития;

– поддерживать и укреплять интерес учащихся к новым знаниям.

Главная цель факультативного курса – сформировать у учеников специализированные навыки и умения в выбранной области, необходимые для успешной адаптации к динамично меняющимся условиям при начале и дальнейшем функционировании их трудовой деятельности. Курс направлен на совершенствование приобретенных компетенций, которые позволят ученикам грамотно распоряжаться своими финансами, полученными после реализации своих трудовых навыков. Курс рассчитан на одно полугодие при условии реализации программы в течение учебного года. Формы и режим факультативных занятий:

Программа курса обучения сформирована из расчета на 10 тем, что составляет 17 учебных часов, полный курс сформирован на одно учебное полугодие (таблица).

Календарно-тематический план факультативного курса «Экономика семьи»

Номер занятия	Наименование тем	Форма проведения	Кол-во часов
1	Вводное занятие. Происхождение семьи и ее формы	Лекция	1
2	Домохозяйство как структурная единица экономики государства	Лекция	1
3	Экономические ресурсы в распоряжении семьи	Лекция с элементами беседы	1
4	Экономическое поведение семьи в России. Семья и бизнес	Практическое занятие	2
5	Понятие бюджета семьи. Рациональное планирование семейного бюджета	Практическое занятие	2
6	Расходы семьи, их структура и классификация	Практическое занятие	2
7	Методы расчета коммунальных платежей	Практическое занятие	2
8	Уровень жизни семьи. Основные показатели, характеризующие уровень жизни населения	Практическое занятие	2
9	Потребительская корзина	Практическое занятие	2
10	Проект «Бюджет семьи» (составление проекта)	Практическое занятие	2
Итого			17

В программе «Экономика семьи» предложены следующие формы работы:

– теоретическое исследование экономики семьи;

– проведение занятий в форме лекций и бесед;

– применение технологий проектного обучения.

Ожидаемые результаты:

– умение использовать термины, связанные с экономикой семьи;

– способность учащихся выбирать и составлять выводы по пройденному материалу;

– понимание основных элементов экономики семьи.

В рамках факультативного курса «Экономика семьи» особое внимание уделяется развитию универсальных учебных действий (УУД): повышение устойчивости внимания, развитие интеллектуальных способностей, формирование активной заинтересованности в работе на уроке, а также стимулирование и развитие познавательных способностей школьников.

После завершения факультативного курса «Экономика семьи» школьники приобретут новые знания, будут участвовать в трудовой деятельности.

По завершении изучения курса «Экономика семьи» учащиеся должны овладеть универсальными учебными действиями (УУД):

Коммуникативные УУД: умение работать самостоятельно и в команде; приобретение навыков конструктивного разрешения конфликтов и достижения компромиссов.

Личностные УУД: сформировать умение ясно и аргументированно выражать собственную точку зрения и убедительно отстаивать ее.

Познавательные УУД: сформировать навыки самостоятельного поиска, отбора, анализа и систематизации информации из разных источников.

Регулятивные УУД: сформировать умения планировать, организовывать и оценивать свою работу на каждом этапе, а также выявлять и исправлять ошибки.

Контроль результатов обучения осуществляется посредством проверочных работ и оценки представленных выводов по выполненным заданиям. Итоговая аттестация проводится в форме защиты проекта по теме «Бюджет семьи».

В представленной статье предложена разработка программы факультативного курса по теме «Экономика семьи». Данный план рассчитан на 17 часов, а также распланирован на 10 тем для учеников 8-го класса общеобразовательной школы на одно учебное полугодие, и в дальнейшем станет основой для плодотворной трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Агапова А.С., Сморчкова Е.Б. Финансовая грамотность в семье // Юный ученый. 2024. № 3 (77). С. Т.1. 3–4. URL: https://moluch.ru/young/archive/77/4276/ (дата обращения: 20.09.2025).

2. Ануфриева А.В., Квятковская А.В. Семья как субъект права социального обеспечения // Молодой ученый. 2021. № 40 (382). С. 82–84. URL: https://moluch.ru/archive/382/84250/ (дата обращения: 20.03.2025).

3. Волошина Т.О. Рациональное планирование бюджета в семье как основа ее благополучия // Молодой ученый. 2024. № 33 (532). С. 27–29. URL: https://moluch.ru/archive/532/117125/ (дата обращения: 20.03.2025).

МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

А.А. Близнецова,
Московский государственный юридический университет
имени О.Е Кутафина (МГЮА),
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматриваются актуальные меры социальной поддержки семей с детьми в Российской Федерации в 2025 году. Особое внимание уделено изменениям в системе государственных пособий, включая выплаты по беременности и родам, единовременные и ежемесячные пособия, материнский капитал, а также поддержку многодетных и малообеспеченных семей. На основе официальных данных Фонда пенсионного и социального страхования и нормативных актов показано, что государственная политика в 2025 году направлена на повышение адресности помощи и индексацию выплат с учётом инфляции.*

Ключевые слова*: социальная поддержка, семья, дети, пособия, материнский капитал, социальная политика, выплаты, СФР, государственные услуги.*

В современной России социальная политика в отношении семей с детьми всё более становится комплексной, адресной и ориентированной на обеспечение материальной устойчивости, здорового развития ребёнка и поддержание демографического потенциала страны. В 2025 году многие меры государственной поддержки были либо дополнительно скорректированы, либо новые программы начали действовать в обновлённом формате [1]. При этом общая задача остаётся

прежней – снизить нагрузку на семейный бюджет, особенно в период раннего детства, и предоставить родителям возможность сосредоточиться на воспитании, а не исключительно на ежедневной финансовой борьбе.

Одной из ключевых мер остаётся выплата пособия по беременности и родам. Работающие женщины, уходящие в декретный отпуск, получают выплату, которая рассчитывается исходя из среднего заработка за последние два года и числа календарных дней отпуска (обычно – 140 дней при одноплодной беременности). В 2025 году минимальный размер этого пособия составляет порядка 103 285 рублей, тогда как максимальный при одноплодной беременности может достигать примерно 794 355 рублей. Если речь идёт об осложнённых родах (156 дней отпуска) или многоплодной беременности (194 дня), суммы могут достигать 885 139 рублей и 1 100 750 рублей соответственно [2]. Такой разбег объясняется тем, что расчёт производится на основе дохода работавшей женщины, при этом существует федеральный минимум, но максимально возможная сумма ограничена только фактическим заработком. Таким образом, декретное пособие свободно играет роль значительной финансовой поддержки на период беременности и сразу после родов.

Следующим крупным элементом системы поддержки является ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до полутора лет. Согласно действующим правилам, размер этой выплаты равен 40 % от среднего заработка за два года, но при этом установлен минимальный и максимальный предел. С 1 января 2025 года минимальный размер ежемесячного пособия составляет ориентировочно 9 227 рублей (исходя из МРОТ). Максимум в 2025-м году утверждён на уровне примерно 68 995 рублей в месяц. Такая поддержка даёт родителям возможность не только выйти из декрета с минимальным ущербом для семейного бюджета, но и, в случае хорошего заработка ранее, сохранить часть уровня дохода за счёт пособия.

Ещё одним важным направлением является единое пособие на детей до 17 лет и для беременных женщин. Пособие предоставляется ежемесячно и ориентировано на семьи с низким доходом, в которых среднедушевой доход не превышает регионального прожиточного минимума. В 2025 году сумма такого пособия определяется как 50, 75 или 100 % прожиточного минимума ребёнка в соответствующем регионе. Также введено требование, что каждый трудоспособный член семьи должен был иметь доход не менее чем 4 МРОТ за расчётный период (с 1 января 2025 года – это около 89 760 рублей за год) либо уважительную причину его отсутствия [3]. Данная мера позволяет обеспечить адресную поддержку тем семьям, которые действительно нуждаются в помощи, и одновременно стимулирует поддержание официального трудового дохода.

В отношении единовременного пособия при рождении ребёнка также произошли изменения. С 1 февраля 2025 года его размер был проиндексирован и составляет примерно 26 941,71 рубля [3]. При рождении двоих и более детей выплата производится на каждого ребёнка. Таким образом, государство предоставляет родителям стартовый финансовый ресурс, который может быть использован на подготовку к приходу ребёнка: покупку необходимых вещей, адаптацию жилья, оформление документов и т. д.

Особое внимание уделено программе материнского (семейного) капитала. С 1 февраля 2025 года размер выплат по этой программе был проиндексирован на 7,3 % (или около этого порядка) и составил примерно 676 000 рублей за первого ребёнка и около 894 000 рублей за второго ребёнка (если ранее маткапитал не был получен). Средства маткапитала используются исключительно на целевые направления: улучшение жилищных условий, образование ребёнка, формирование накопительной части пенсии матери или иные федеральные цели. Такая модель направлена на обеспечение долгосрочного эффекта и не позволяет использовать средства капитала на бытовую текущую потребность.

Нельзя не отметить, что все перечисленные меры функционируют взаимосвязанно. Если семья получает одно из пособий, это не мешает ей получить другое – например, декретное пособие и затем ежемесячное по уходу, а также материнский капитал. Однако важно всегда учитывать условия назначения: где-то учитываются доходы, имущество, состав семьи, форма работы, наличие постановки на учёт в ранние сроки беременности [4].

Практика показывает, что одним из барьеров для получения выплат могут стать требования по документам и срокам размещения заявлений: например, постановка на учёт до 12 недель беременности, либо подача заявления на единовременное пособие не позднее 6 месяцев со дня рождения ребёнка. С точки зрения эффективности социального воздействия важно подчеркнуть,

что изменения в 2025 году направлены на два ключевых результата. Во-первых, увеличение сумм выплат, что отражает рост минимальной оплаты труда, прожиточного минимума и инфляционных ожиданий. Во-вторых, усиление адресности и прозрачности: семейный доход, имущество, трудовой стаж либо доходы членов семьи учитываются жёстче, что позволяет распределять ресурсы более справедливо и предотвращать злоупотребления. Такая политика поддерживает не просто материальное положение семьи сегодня, но и создаёт стимул к официальной занятости и планированию семейных ресурсов.

Несмотря на положительные тенденции, разница в суммах и условиях между регионами остаётся значительной: прожиточный минимум в одном субъекте может быть заметно выше, чем в другом, а районные коэффициенты могут увеличивать выплаты в северных или труднодоступных районах, что создаёт определённые неравенства по доступности помощи [5]. Кроме того, уязвимы семьи, где один из родителей либо официально не трудоустроен, либо доход недостаточен, либо имущество превышает допустимые пороги – они могут быть исключены из права на получение дополнительных пособий. Поэтому отдельным направлением остаётся совершенствование механизмов учёта доходов и имущества, а также расширение мер поддержки для семей с работающими, но малодоходными родителями.

В заключение можно утверждать, что государственная система социальной поддержки семей с детьми в 2025 году находится на этапе значительной трансформации: она становится более ориентированной на нуждающегося получателя, выплаты увеличиваются, а условия назначения становятся более регламентированными. Для семей с детьми это значит не только получение помощи, но и необходимость знать свои права и обязанности – своевременно обращаться за пособиями, удостоверяться в правильности поданных данных и соблюдать установленные сроки. Только так меры поддержки смогут сыграть свою роль максимально эффективно, обеспечивая стабильность, развитие ребёнка и достойный уровень жизни семьи на ранних этапах родительства.

Библиографический список

1. Выплаты на детей в 2025 году: как помогают семьям [Электронный ресурс] // Государственная Дума РФ. 3 янв. 2025. URL: https://duma.gov.ru/news/60680/ (дата обращения: 20.10.2025).

2. Единое пособие на детей: условия получения и размер выплат в 2025 году [Электронный ресурс] // ГАРАНТ. 29 мая 2025. URL: https://www.garant.ru/article/1817325/ (дата обращения: 20.10.2025).

3. Пособия на детей в 2025 году: кто и как получает, в каком размере [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. 18 февр. 2025. URL: https://www.consultant.ru/legalnews/27800/ (дата обращения: 20.10.2025).

4. Актуальные проблемы защиты прав ребенка: социальные, педагогические и правовые аспекты: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (г. Липецк, 2 ноября 2023 года). Липецк: Липецкий ГПУ, 2023. 401 с.

5. Рыбинцева Е.В. Финансовое обеспечение социальных прав человека и гражданина в Российской Федерации: моногр. М.: Первое экономическое издательство, 2020. 230 с.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ, СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

О.Н. Бойко, канд. экон. наук, доцент,
Н.Д. Родионова, д-р экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проанализированы особенности цифровизации экономики, которые оказывают трансформирующее воздействие на большинство аспектов социальной и хозяйственной жизни. Цифровая трансформация охватывает все сферы жизни, включая бизнес, промышленность и государственное управление, и требует от организаций гибкости, адаптивности и готовности к изменениям. Такие технологии, как искусственный интеллект, большие данные, интернет вещей, облачные вычисления и блокчейн, не только оптимизируют существующие процессы, но и открывают новые возможности для создания продуктов и услуг, которые могут значительно повысить эффективность работы организаций и улучшить качество жизни населения.*

Ключевые слова: *цифровизация экономики, человеческий капитал, экономический рост, устойчивое развитие, инновации.*

Стремительное развитие цифровых технологий изменяет традиционные бизнес-модели, делая их более гибкими, эффективными и ориентированными на потребителя. Внедрение технологий, таких как искусственный интеллект, блокчейн и интернет вещей, способствует кардинальному пересмотру методов управления и распределения ресурсов. Основная цель этой трансформации – создать более интеллектуальные, адаптивные и устойчивые системы, что позволяет компаниям значительно повышать свою конкурентоспособность на международных рынках.

Цифровая экономика подразумевает использование электронных платформ, облачных технологий и больших данных для оптимизации бизнес-процессов. Сохранение преимуществ во времени требует от предприятий не только внедрения новых технологий, но и переосмысления стратегии и корпоративной культуры. Эта необходимость была выявлена исследованиями, показывающими, что те организации, которые активно используют цифровые решения, демонстрируют более высокий уровень производительности и инновационности [1]. Важно отметить, что успех цифровизации зависит от подготовки кадров, поэтому инвестиции в обучение и переподготовку сотрудников становятся неотъемлемой частью стратегии цифровой трансформации.

Среди ключевых факторов, определяющих успешность перехода на цифровую модель, можно выделить уровень взаимодействия между государством, бизнесом и обществом. Эффективная коммуникация и сотрудничество между этими участниками позволяют не только добиться синергии в инновационных проектах, но и реализовать комплексные решения для устойчивого экономического развития [2].

Применение больших данных и аналитических инструментов в процессах принятия решения также оказывает значительное влияние на экономические стратегии. Компании, способные эффективно анализировать и интерпретировать собранные данные, имеют возможность прогнозировать потребности, что позволяет значительно улучшить качество обслуживания и повысить благонамеренность потребителей. Такой подход не только способствует увеличению прибыли, но и создает новые механизмы для взаимодействия с потребителями.

При этом, несмотря на все преимущества, цифровизация не лишена рисков. Угрозы кибербезопасности, проблемы с конфиденциальностью данных и неравный доступ к цифровым ресурсам могут стать серьезными барьерами на пути к успешной интеграции цифровых решений в экономику. Поэтому создание безопасного и доступного цифрового пространства для всех участников рынка является важной задачей как для бизнеса, так и для государства [1].

Инновационные технологии становятся одной из важнейших составляющих современных бизнес-процессов, обеспечивая компании необходимыми инструментами для адаптации и эффективного развития в условиях изменяющейся экономической среды. Появление новых технологий не только влияет на внутренние операции предприятий, но и меняет их подход к взаимодействию с потребителями и партнерами. Одним из ключевых направлений воздействия инновационных технологий на управление является цифровизация, которая охватывает широкий спектр аспектов – от автоматизации повседневных задач до глубокого анализа данных, помогающего в принятии стратегических решений.

Цифровизация бизнес-процессов позволяет значительно повысить их эффективность. Например, внедрение автоматизированных систем управления ресурсами дает возможность сократить временные затраты и ошибки, связанные с человеческим фактором. Это, в свою очередь, приводит к снижению издержек и повышению качества продукции и услуг.

Использование систем управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) позволяет организациям более эффективно управлять коммуникацией, что повышает уровень удовлетворенности потребителей. Например, системы, основанные на машинном обучении, могут предлагать персонализированные рекомендации, основываясь на предыдущих покупках и взаимодействиях потребителя [3]. Такой подход не только укрепляет отношения с потребителями, но и стимулирует повторные продажи.

Однако внедрение инновационных технологий требует от организаций определенных изменений в структуре и культуре. Необходимо обучить сотрудников, адаптировать процессы и пересмотреть стратегии. Технологии не являются самоцелью, их истинная ценность заключается в способности трансформировать бизнес, повышая его устойчивость и адаптивность. К примеру, внедрение принципов гибкого управления проектами может помочь компаниям более эффективно использовать инновационные решения и стремительно реагировать на изменения во внешней среде.

Для успешной трансформации бизнеса необходим стратегический подход. Компании, принимающие во внимание не только технические особенности внедрения технологий, но и человеческий фактор, имеют гораздо больше возможностей на эффективное развитие. Обучение и развитие сотрудников в новых условиях становятся важными элементами не только их профессионального роста, но и эффективного развития организации.

Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) в экономику представляет собой значительный тренд, обладающий потенциалом кардинально изменить бизнес-процессы и саму структуру рынков. Объем российского рынка ИИ за последние годы демонстрирует стабильный рост. Экономический эффект, по мнению экспертов, основан на способности технологий автоматизировать рутинные процессы, снизить затраты и повысить качество принимаемых решений.

Разделение ИИ на слабый и сильный подчеркивает разнообразие его применения. Слабый ИИ, используемый для решения конкретных задач, как правило, сосредоточен в таких областях, как обработка данных и автоматизация. Сильный ИИ, который предполагает возможность решения задач в более широком спектре, пока остается в сфере теоретических разработок и исследований. Тем не менее оценочные данные предсказывают, что к 2030 году ИИ может добавить от 4 до 6 процентных пунктов к ВВП России, что подчеркивает его важность как мотора экономического роста [2].

Недостатки применения ИИ связаны с потенциальными рисками, которые могут возникнуть как для работников, так и для всей экономики, которые включают в себя вопросы потери рабочих мест в результате автоматизации, а также необходимость переподготовки кадров, чтобы они могли адаптироваться к новым условиям работы. Это требует от государства создания программ, которые помогут гражданам повысить свою квалификацию и адаптироваться к меняющемуся рынку труда.

Существующие барьеры, такие как недостаток знаний и технологий в области ИИ, могут затруднить позитивное влияние этих технологий на экономику. Для успешной цифровой трансформации необходимо сосредоточить усилия на устранении указанных препятствий, а также на создании интегрированной платформы, которая будет объединять все заинтересованные стороны – от бизнеса до образовательных учреждений. Это поможет не только в создании востребованных продуктов и услуг, но и в формировании нового подхода к управлению экономикой [1].

Сейчас ИИ активно интегрируется в различные сферы, включая финансы, здравоохранение, логистику, производство и др. В каждом из этих направлений технологии уже демонстрируют свою эффективность и приспособленность к специфическим задачам сектора, улучшая при этом качество предоставляемых услуг и управляемость процессов. Этот прогресс создает новую экономическую реальность и задает более высокие стандарты для всех сегментов рынка, где искусственный интеллект играет важную роль в процессе принятия решений.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что искусственный интеллект представляет собой не просто технологическую новацию, а фундаментальный драйвер трансформации, который способен изменить подход к управлению экономикой на всех уровнях. Внедрение инновационных решений создает новые возможности для повышения эффективности, оптимизации ресурсов и улучшения финансовых показателей. В свою очередь, инновационные технологии движут процессами трансформации бизнеса, создавая новые возможности и способствуя более стратегическому подходу к управлению. Важно отметить, что лишь комплексный подход к внедрению инновационных решений сможет обеспечить максимальную выгоду для бизнеса и его сотрудников в условиях научно-технического прогресса.

Библиографический список

1. Детерминанты развития экономики России в условиях цифровой трансформации и обеспечения технологического суверенитета / Е.Н. Макаренко [и др.]. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2023. 546 с. EDN SHRIVS.

2. Котванов М.В. Влияние цифровых технологий на экономический рост // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2023. № 62. С. 190–212. DOI: 10.17223/19988648/62/13. EDN SUZSWE.

3. Ларионов Д.А., Родионова, Н.Д. CRM-маркетинг как фактор обеспечения конкурентоспособности организации // Московский экономический журнал. 2025. Т. 10, № 5. С. 225–238. DOI: 10.55186/2413046X_2025_10_5_134. EDN TXHHJQ.

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

К.А. Боркова,
научный руководитель – М.В. Бочкова,
Нижегородский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
г. Нижний Новгород, Россия

Аннотация. *Рассматривается роль и влияние цифровых технологий на развитие российской экономики. Анализируется вклад цифровизации в различные секторы экономики. Исследуются тренды цифровой трансформации и проблемы и вызовы, связанные с цифровизацией.*

Ключевые слова: *цифровая экономика, цифровизация, искусственный интеллект, экономическое развитие, цифровая трансформация.*

В эпоху глобальной цифровизации цифровые технологии являются ключевым фактором экономического роста, разработки инноваций и повышения конкурентоспособности стран. Для России, как одной из ведущих экономик мира, цифровая трансформация представляет собой стратегический приоритет, особенно в условиях геополитических вызовов и санкций.

По данным на 2025 год, Россия занимает четвертое место в мире по паритету покупательной способности, и немая часть этого успеха связана с развитием цифровых платформ и технологий (таблица).

Рейтинг ВВП по ППС за 2025 г. [1]

Ранг	Страна	ВВП по ППС, млн дол. США
1	Китай	40 716 448
2	США	30 507 217
3	Индия	17 647 050
4	Россия	7 191 718

Цифровая трансформация в России началась в начале 2000-х годов для обеспечения безопасности и независимости интернета. Фокус был направлен на цифровизацию государственных услуг и создание «суверенного интернета» [2].

К 2017 году внутренние затраты на исследования и разработки в цифровых технологиях составили 3,3 трлн рублей (рис. 1), а доля цифровой экономики в ВВП достигла 3,6 % (рис. 2).

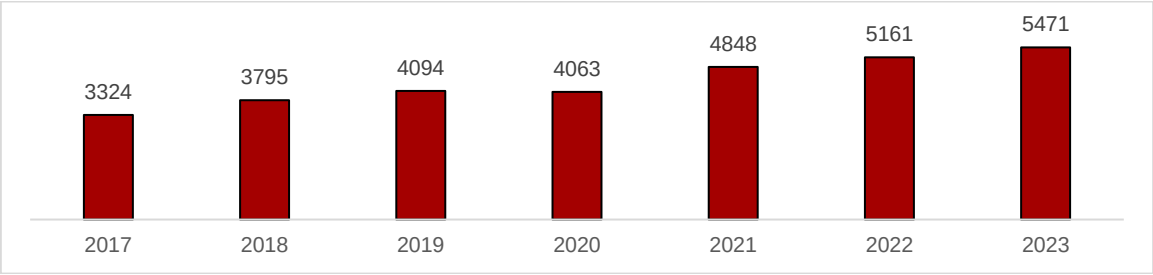


Рис. 1. Внутренние затраты на развитие цифровых технологий [3]

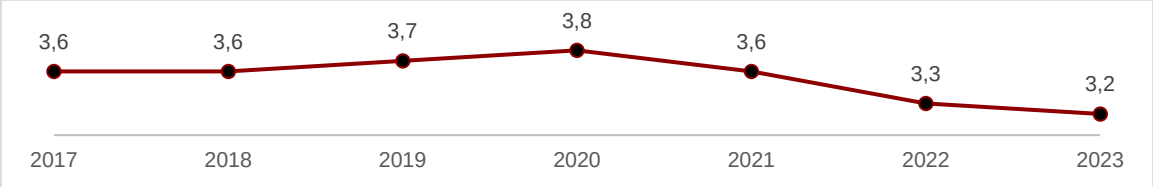


Рис. 2. Внутренние затраты на развитие цифровой экономики в % к ВВП [3]

По данным на 2023, доля цифровой экономики в ВВП снизилась до 3,2 %, а внутренние затраты на исследования и разработки в цифровых технологиях составили 5,47 трлн рублей.

В 2017 году была утверждена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» на 2019–2024 годы. Программа направлена на внедрение цифровых технологий, укрепление национальной безопасности, создание условий для высокотехнологичного бизнеса, повышение конкурентоспособности страны на глобальном рынке и повышение качества жизни граждан [4].

К 2024 году, завершающему этапу, были достигнуты определенные результаты по федеральным проектам:

– «Информационная безопасность» (реализация бюджета – 99,99 %) – осуществлено 16 отраслевых мероприятий, запущен онлайн-сервис «Национальный мультисканер» – проверка файлов на вредоносное ПО.

– «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» (99,99 %) – 423,5 тыс. школьникам обеспечена возможность обучения современным языкам программирования на базе АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035» и 214,2 тыс. обучающимся – возможность повышения квалификации на «цифровой кафедре».

– «Цифровые технологии» (99,97 %) – создано 4512 квантовых сетей, 50 квантовых процессоров, поддержано 27 проектов по разработке и внедрению IT- решений. «Сколково» обеспечил внедрение 3 российских IT-решений и поддержал 133 проекта по созданию и применению национальных цифровых решений.

– «Информационная инфраструктура» (99,97 %) – 52,6 тысяч социально значимых объектов получили защищенный доступ к государственным информационным системам; 3875 объектов – доступ к сетям передачи данных, 137 органов власти внедрили цифровую защищенную инфраструктуру связи.

– «Искусственный интеллект» (99,8 %) – предоставлена грантовая поддержка 100 малым предприятиям, разработано 7 аппаратно-программных комплексов для ИИ, запущено 11 пилотных проектов по апробации технологий, реализовано 114 проектов, обеспечена работа 12 исследовательских центров.

– «Цифровое государственное управление» (99,4 %) – созданы системы воинского учёта и «СтройкомплексРФ». Обеспечено создание, развитие и эксплуатация «ФГИС ПГС». Усовершенствованы системы лесного комплекса и АИС «Налог-3».

– Несмотря на достигнутые успехи и телекоммуникационный прогресс, вклад цифровой экономики в ВВП России находится ниже целевых показателей и отстает от стран-лидеров. По данным исследований компании McKinsey&Company, в 2025 г. доля цифровой экономики в ВВП России составляет около 4 % [5]. Однако:

– Сфера телекоммуникаций и информационных технологий: двигатель цифровой трансформации, обеспечивающий инфраструктуру и инструменты для развития цифровой экономики. Активно внедряет 5G, облачные технологии, повышает кибербезопасность, создаёт ИТ-сервисы.

– Финансовый сектор: лидирует в цифровизации с фокусом на ИИ, блокчейн и цифровые активы. Банки трансформируются в цифровые экосистемы со смарт-контактами, мобильным банкингом и онлайн-кредитованием. ЦФА интегрируются в экономику, снижая издержки и повышая прозрачность. Полная трансформация ожидается через 10–15 лет [6].

– Энергетический сектор: цифровые технологии оптимизируют производство, распределение и потребление энергии. В 2025 г. внедряются распределенная генерация, водород, газопоршневые электростанции, ИИ для оптимизации процессов. К 2027 году планируется, что 70 % предприятий ТЭК будут использовать ИИ, включая беспроводные сети для цифровизации [7].

– Агропромышленный комплекс: цифровизация повышает урожайность, производительность и конкурентоспособность за счет точного земледелия, ИИ и Big Data. Внедряются роботизированные системы, онлайн-платформы и Единая цифровая платформа сельского хозяйства с данными из 18 ГИС.

– Сфера здравоохранения: цифровизация фокусируется на электронных медицинских картах, теле- и персонализированной медицине, VR/AR, системах поддержки принятия решений и ИИ для диагностики и анализа данных. Растет рынок цифрового здравоохранения, согласно Statista Market Insights, в 2025 году достигнет 3 млрд дол., с ростом до 4,07.

– Сфера образования: цифровые технологии направлены на доступность, индивидуализацию, онлайн-обучение и интеграцию ИИ в электронные учебники и интерактивные образовательные платформы. Все школы получили обновленный доступ к цифровой библиотеке с интеграцией VR/AR и запускается единая платформа для онлайн-обучения ИТ [8].

– Промышленный сектор: внедряются автоматизация, робототехника, предиктивная аналитика, цифровое управление цепочками поставок для повышения качества и эффективности. С 1.07. 2025 действует стандарт кибербезопасности умных производств, концепция «Индустрии 4.0» становится все более актуальной для российских предприятий.

– Транспортный сектор: цифровизация фокусируется на интеллектуальные транспортные системы, автоматизированное управление транспортом, онлайн-сервисы. Внедряются ИИ для анализа данных, кибербезопасность и цифровые платформы. Создается карта цифровых решений в регионах.

– Сфера торговли: улучшение покупательского опыта через ИИ, онлайн-платформы и маркетплейсы, персонализированные предложения, онлайн-платежи. Происходит рост объемов электронной торговли, с поддержкой МСП и снижением барьеров.

– Строительство: цифровизация «выживания» с BIM-технологиями, ИИ, роботизированными системами. Внедряются ГОСТы, лазерное 3D-сканирование, цифровой контроль качества. Особое внимание уделяется цифровизации индивидуального жилищного строительства.

Развитие цифровых технологий, несмотря на преимущества, сталкивается с рядом серьезных вызовов:

– нехватка квалифицированных кадров в области IT, кибербезопасности, анализа данных (замедляет внедрение новых решений и их использование);

– низкий уровень цифровых навыков многих граждан (ограничивает их участие в цифровой экономике и доступ к цифровым услугам);

– неравномерное развитие телекоммуникационной инфраструктуры (препятствует доступу к интернету и цифровым услугам в регионах);

– неравномерный доступ к цифровым технологиям и услугам различных групп населения (барьеры для участия в цифровом обществе);

– увеличение числа кибератак (угроза функционированию экономики, данных граждан и инфраструктуры).

Преодоление вызовов требует комплексного подхода, включающего постоянное совершенствование систем кибербезопасности и повышение осведомленности граждан об угрозах, развитие цифровой грамотности населения через образовательные инициативы, инвестиции в развитие телекоммуникационной инфраструктуры, в удаленных и малонаселенных регионах особенно, масштабные программы по подготовке и переподготовке IT-специалистов.

Библиографический список

1. GDP PPP Ranking 2025 // Country Cassette: [сайт]. URL: https://countrycassette.com/gdp-ppp-ranking/ (дата обращения: 24.09.2025).

2. Сергеев Л.И., Сергеев Д.Л., Юданова А.Л. Цифровая экономика: учебник / под общ. ред. Л.И. Сергеева. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 437 с. URL: https://urait.ru/bcode/567301/p.359 (дата обращения: 24.09.2025).

3. Цифровая экономика: 2025 Краткий статистический сборник // НИУ ВШЭ: [сайт]. URL: https://issek.hse.ru/news/995625249.html (дата обращения: 24.09.2025).

4. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 №1632-р. // Правительство России: [сайт]. URL: http://government.ru/docs/all/ (дата обращения: 01.04.2025).

5. Опубликованы итоги реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Телеспутник: [сайт]. URL: https://telesputnik.ru/materials/gov/news/opublikovany-itogi-realizacii-programmy-cifrovaya-ekonomika-rossiiskoi-federacii (дата обращения: 24.09.2025).

6. Набиуллина: банки РФ через 10–15 лет ожидает полная цифровая трансформация // ТАСС: [сайт]. URL: https://tass.ru/ekonomika/25159575 (дата обращения: 24.09.2025).

7. В Минэнерго спрогнозировали рост использования ИИ компаниями ТЭК // ТАСС: [сайт]. URL: https://tass.ru/ekonomika/24516309 (дата обращения: 24.09.2025).

8. Цифровизация образования в России – новые шаги в июне 2025 года // Цифровая фабрика инноваций: [сайт]. URL: https://innofab.me/news/Digitalization-of-education-in-Russia (дата обращения: 24.09.2025).

ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВЫ ЛИБЕРТАРНО-ЮРИДИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ И ИХ ОТРАЖЕНИЕ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА

В.В. Бочаров,
Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлен анализ философско-правовых идей В.С. Нерсесянца в рамках либертарно-юридической концепции. Выявлено их влияние на принципы правового регулирования труда. Обоснована связь между либертарно-юридическими принципами (формальное равенство, свобода как мера права) и нормами трудового права. Сделан вывод о перспективности использования философии права В.С. Нерсесянца как методологии для осмысления современных вызовов в сфере труда.*

Ключевые слова: *либертарно-юридическая концепция, философия права, трудовое право, социальное партнёрство, справедливость, свобода, В.С. Нерсесянц.*

Либертарно-юридическая концепция В.С. Нерсесянца предлагает понимание права как всеобщей меры свободы и формального равенства, обеспечивающего справедливость [1]. Идеи Нерсесянца получили широкое признание в теории права, однако их применение к трудовому праву изучено недостаточно. Новизна подхода состоит в установлении параллелей между философскими основаниями права и конкретными нормами трудового законодательства. Отдельные исследования уже выделяют либертарные принципы трудового права, воплощающие идею свободы в регулировании труда [2]. Настоящая работа обобщает философские основы концепции и показывает их отражение в трудовом праве РФ.

Философские основы либертарно-юридической концепции. Либертарно-юридическая концепция права сформулирована В. С. Нерсесянцем в 1970–1980-е гг. как альтернативный подход, противопоставленный позитивизму и этатизму [3]. В её основе лежит определение: *право есть равная мера свободы*. Право понимается как минимально необходимый набор естественных свобод, одинаково принадлежащих каждому, и как форма отношений, основанных на формальном равенстве субъектов [3]. Реализация равной меры свободы обеспечивает справедливость, поскольку каждый получает равный объём правомочий без привилегий или дискриминации [1]. Триединая связка – свобода, равенство и справедливость – образует сущностный принцип права [1].

В работе «Право и закон» (1983) Нерсесянц обосновал различение между правом и нормативными актами государства [4]. Подлинное право существует там, где нормы законодательства соответствуют принципу формального равенства и свободы. Закон черпает легитимность из права как меры свободы; противоречащий природе права закон утрачивает правовое качество.

Принцип всеобщего формального равенства означает, что социальные различия не должны влиять на объём прав индивидов: право устанавливает универсальные правила, равные для всех [3]. Свобода – это независимость и автономия личности в рамках права, устанавливающего границы для защиты свободы других. Справедливость достигается через равную свободу для всех [1].

Отражение либертарно-юридических принципов в трудовом праве. Трудовое право РФ воплощает идеалы свободы и равенства. Конституция РФ провозглашает свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду (ст. 37) [5], запрещая принудительный труд.

Базовые принципы правового регулирования труда (ст. 2 ТК РФ) коррелируют с либертарными ценностями: свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации, равенство прав и возможностей работников [6]. Эти положения закрепляют формальное равенство работников – практическое выражение философского принципа Нерсесянца [4, 7].

Свобода трудового договора основана на добровольности: работник и работодатель свободно вступают в договорные отношения. Эта свобода связана с пониманием права как автономной воли субъектов. Гарантированы свобода профессионального выбора и защита от безработицы.

Социальное партнёрство как центральный институт трудового права также основано на либертарно-юридических принципах. ТК РФ определяет его как систему взаимоотношений работников, работодателей и государства на основе равноправия сторон, уважения интересов

и добровольности обязательств [6]. Работники и работодатели выступают равноправными сторонами диалога, свободно достигая соглашений. Свобода объединения работников в профсоюзы дополняет эту картину. Все перечисленные принципы можно охарактеризовать как либертарные принципы трудового права [2].

Трудовое право содержит императивные нормы, гарантирующие реализацию принципов. Минимальные государственные гарантии обеспечивают материальное условие справедливости. Законодательство сочетает либертарность с элементами социального государства, стремясь к реальному выравниванию возможностей работников.

Современные вызовы и перспективы либертарно-правового подхода. Современное развитие ставит перед трудовым правом новые вызовы. Цифровизация и платформенная занятость порождают формы отношений, выходящие за рамки классической схемы. К началу 2025 г. в России зарегистрировано свыше 13 миллионов самозанятых граждан [8], которые находятся вне традиционных гарантий трудового права. Возникает разрыв между нормой и реализацией права.

Философия Нерсесянца может служить методологическим ориентиром при реформировании законодательства. Принцип равной меры свободы требует не дискриминации новых форм занятости – обеспечения работникам-гигерам базового уровня трудовых прав. Либертарно-юридический подход означает: государство должно устанавливать минимальные правовые рамки, препятствующие превращению свободы договора в произвол сильной стороны.

Ещё один вызов – обеспечение реального равенства возможностей. Либертарно-юридическая концепция с её требованием абстрагироваться от несвязанных с трудом характеристик личности подкрепляет необходимость политики по устранению дискриминации. Правоприменитель, вооружённый идеями Нерсесянца, будет интерпретировать нормы так, чтобы максимизировать свободу и равенство работников.

Динамика рынка труда вынуждает переоценить традиционные конструкции. Философия позволяет взглянуть на право как на процесс стремления к справедливому порядку. Либертарно-юридическая теория напоминает, что центр правовой системы – свободный человек, и реформы должны оцениваться через призму расширения его свободы при сохранении равных гарантий.

Философские основы либертарно-юридической концепции В. С. Нерсесянца представляют практическую ценность для правового регулирования труда. Трудовое право впитало эти принципы: свобода труда закрепляет автономию личности, равенство прав обеспечивает справедливость, социальное партнёрство строится на равноправии. Философия права выступает методологией трудового законодательства, позволяя видеть за юридическими нормами их ценностное основание. В условиях трансформации рынка труда обращение к человеку как высшей ценности права приобретает особое значение. Либертарно-юридическая концепция направляет правовое развитие по пути усиления человекоцентричного подхода, позволяя преодолевать разрыв между нормой и её реализацией.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г.) // Российская газета, № 237, 25.12.1993 (с последующими поправками).

2. Лушникова М.В., Лушников А.М., Смирнов Д.А. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики. Ярославль: Индиго, 2015. 148 с.

3. Крысанова Н.В. Философия трудового права. М.: Норма; ИНФРА-М, 2021. 128 с.

4. Нерсесянц В.С. Право и закон: из истории правовых учений. М.: Наука, 1983. 366 с.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024 г.) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

6. Томашевский К. Л. Либертарные принципы трудового права в государствах – членах Евразийского экономического союза // Российский журнал экономики и права. 2024. № 1. С. 134–147.

7. Нерсесянц В.С. Философия права: либертарно-юридическая концепция // Вопросы философии. 2002. № 3. С. 3–15.

8. «Опора России»: число зарегистрированных самозанятых в РФ превысило 13 млн // ТАСС: [сайт]. 2025. 30 июня. URL: https://tass.ru/ekonomika/24387701 (дата обращения: 02.10.2025).

ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ: ПРЕДПОСЫЛКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ

Е.И. Бричка, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются экономические, технологические и геополитические предпосылки создания цифрового рубля – новой формы национальной валюты Российской Федерации. На основе анализа нормативно-правовой базы, пилотных проектов Банка России и международного опыта (в частности, цифрового юаня и цифровой кроны) выявлены ключевые цели, потенциальные преимущества и риски внедрения цифровой валюты центрального банка. Особое внимание уделено этапам реализации проекта и его роли в обеспечении финансового суверенитета и цифровой трансформации экономики.*

Ключевые слова: *цифровой рубль, Банк России, цифровая валюта центрального банка, финансовый суверенитет, цифровая экономика.*

В условиях стремительной цифровизации финансовых отношений и усиления геополитической напряжённости государства по всему миру активно исследуют возможность выпуска собственных цифровых валют центральных банков (Central Bank Digital Currency, CBDC). Россия не стала исключением. Цифровой рубль, как третья форма национальной валюты наряду с наличными и безналичными деньгами, позиционируется Банком России в качестве стратегического инструмента для повышения эффективности платежной системы, снижения издержек бизнеса и укрепления финансового суверенитета страны [1]. В данной статье предпринимается попытка систематизировать предпосылки его появления и обозначить основные перспективы его внедрения.

Можно выделить технологические, экономические и геополитические предпосылки создания цифровой валюты. Основной экономической предпосылкой создания цифрового рубля является необходимость повышения конкурентоспособности российской экономики за счёт снижения транзакционных издержек для бизнеса и граждан. Современные платёжные системы, несмотря на их развитие, всё ещё сопряжены с комиссиями и временными задержками, особенно в межбанковских и трансграничных расчётах. Цифровой рубль, функционирующий на платформе центрального банка, теоретически способен обеспечить мгновенные, круглосуточные и более дешёвые расчёты.

С технологической точки зрения развитие рынка цифровых финансовых активов (ЦФА) и инфраструктуры распределённых реестров создало необходимую базу для запуска CBDC. Банк России с 2020 года активно разрабатывал концепцию и техническую платформу для цифрового рубля, а в августе 2023 года начал пилотирование операций с реальными цифровыми рублями с участием банков и корпоративных клиентов [2]. Этот этап позволил протестировать ключевые сценарии использования новой валюты и выявить организационно-технические сложности, что по некоторым данным стало причиной переноса сроков массового внедрения.

Наиболее весомой предпосылкой, обретшей особую актуальность после 2022 года, является стремление к обеспечению финансового суверенитета. Санкционное давление и ограничения доступа к международным платёжным системам (SWIFT, Visa, Mastercard) продемонстрировали уязвимость традиционной финансовой инфраструктуры. Цифровой рубль рассматривается как инструмент, способный создать независимый от внешних факторов канал для внутренних и, в перспективе, международных расчётов. Его внедрение призвано удовлетворить потребности граждан и предприятий в надёжных и суверенных денежных расчётах.

Кроме того, проект цифрового рубля позволяет России не отстать от глобального тренда. Китай уже реализует масштабный пилотный проект цифрового юаня (e-CNY), который служит примером успешного внедрения CBDC с государственным надзором. Швеция также находится на продвинутой стадии разработки своей цифровой кроны (e-krona). Отставание в этой сфере могло бы привести к технологическому и финансовому отрыву, что делает проект цифрового рубля стратегически важным.

Правовое оформление цифрового рубля началось с принятия в 2023 году основополагающего закона, который закрепил его статус как законного платёжного средства [3]. Дальнейшее развитие проекта получило импульс в 2025 году, когда 23 июля Президент РФ подписал закон о массовом внедрении цифрового рубля.

Согласно утверждённому графику, с октября 2025 года должен начаться эксперимент по использованию цифрового рубля для выплаты социальных пособий и пенсий [4]. Это позволит протестировать его в реальных условиях взаимодействия государства и граждан. Массовое внедрение для всех пользователей запланировано на 1 сентября 2026 года. С этой даты крупнейшие банки и торговые точки с годовой выручкой свыше 120 млн рублей будут обязаны принимать цифровой рубль [4]. Полная готовность всей финансовой системы к работе с новой валютой ожидается к 1 сентября 2028 года.

Перспективы внедрения цифрового рубля многообразны. С одной стороны, он может стать катализатором для развития финансовых инноваций, повысить финансовую доступность и прозрачность расчётов. С другой – его появление сопряжено с серьёзными рисками. Среди них эксперты выделяют угрозы кибербезопасности (риски взлома), усиление возможностей государственного контроля за финансовыми потоками граждан и бизнеса, а также потенциальный отток средств из коммерческих банков, что может подорвать их стабильность [5].

Банк России подчёркивает, что процесс введения цифрового рубля будет постепенным и контролируемым, что позволит минимизировать эти риски. Важно отметить, что цифровой рубль не предназначен для сбережений или инвестиций – на него не будут начисляться проценты и не будет действовать кешбэк, что должно снизить конкуренцию с банковскими депозитами.

Инициатива по запуску цифрового рубля представляет собой стратегическую реакцию на совокупность современных вызовов – как технологического, так и экономического, и особенно геополитического характера. Главные мотивы его создания связаны с необходимостью модернизации национальной платёжной инфраструктуры, повышения её скорости и доступности, а также с усилением финансовой автономии государства на фоне растущей неопределённости в мировой экономике.

Несмотря на объективные трудности – от вопросов кибербезопасности до организационных барьеров – выбранный регулятором путь постепенного внедрения (от тестирования в рамках социальных выплат до полномасштабного использования) свидетельствует о продуманной и осторожной стратегии.

Реальный успех проекта во многом будет определяться тем, насколько удастся властям и Банку России завоевать доверие населения и предпринимательского сообщества. Ключевыми условиями здесь выступают гарантии конфиденциальности финансовых данных, простота взаимодействия с новым инструментом и обеспечение его надёжности. При благоприятном сценарии цифровой рубль имеет все шансы занять значимое место в экосистеме цифровой экономики и стать одним из краеугольных камней финансового суверенитета России в новом столетии.

Библиографический список

1. Беляков Е. Зачем нужен цифровой рубль, станет ли он обязательным и что нам даст единый куаркод. URL: https://www.cbr.ru/press/event/?id=24607 (дата обращения: 30.09.2025).

2. Официальный сайт Банка России. Развитие финансовых технологий. Цифровой рубль. URL: https://cbr.ru/fintech/dr/ (дата обращения: 30.09.2025).

3. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 24.07.2023 N 340-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_452645/ (дата обращения: 01.10.2025).

4. Официальный сайт российской финансовой платформы онлайн-сервисов banki.ru. URL: https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=11016299 (дата обращения: 30.09.2025).

5.Цифровой рубль на пороге: в поисках преимуществ и недостатков URL: https://roscongress.org/news/tsifrovoj-rubl-na-poroge-v-poiskah-preimuschestv-i-nedostatkov/?utm_referrer=https %3A %2F %2Fchat.qwen.ai %2Fc %2F1928d386-9e08-4ad6-b27c-78c56ba50ada (дата обращения: 01.10.2025).

КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ЦИФРОВОЙ АРХИТЕКТУРЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПЛАТФОРМ НА РЫНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ: ИМПЕРАТИВ УСТРАНЕНИЯ ДИСФУНКЦИЙ И ЭКСПЛИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА В АСПЕКТЕ РЕИНФОРСМЕНТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ И ТРУДОВОЙ СРЕДЕ, ГАРМОНИЗИРОВАННОГО С ТРЕБОВАНИЕМ ФОРМИРОВАНИЯ КОГНИТИВНО-РЕЗИСТЕНТНОЙ И БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ ОБИТАНИЯ

Е.И. Бричка, канд. экон. наук,
О.А. Петрова,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Цель – осуществить диагностический анализ архитектурных дисфункций визуализации финансовых данных на FinTech-платформах и верифицировать их детерминирующее воздействие на стабильность финансового благополучия (ФБ) и кумулятивное развитие человеческого капитала (ЧК). Предложена архитектурная модель, основанная на парадигме визуальной аналитики, позволяющая стабилизировать ФБ инвесторов и инкрементировать ЧК за счет формирования когнитивно-резистентной и безопасной среды обитания.*

Ключевые слова*: инвестиционные платформы, человеческий капитал, трудовая эффективность, когнитивная нагрузка, визуализация, финансовое благополучие, когнитивные искажения, безопасная среда обитания.*

Императив реинфорсмента человеческого капитала

Цифровая трансформация финансовых рынков обеспечила широкий доступ к инвестиционным инструментам. Однако управление капиталом через интерфейсы, наполненные высокоденситометричными данными, создает критическую уязвимость. Согласно Даниэлю Канеману, в условиях информационного шума решения часто принимаются на основе эвристической и быстрой системы 1 [1].

Современный дизайн FinTech-приложений не учитывает ограничения рабочей памяти и психоэмоциональное состояние пользователя. Избыточность и неконтекстуализированное представление риска ведут к информационной перегрузке, усиливая когнитивные искажения. Человеческий капитал (ЧК) тесно связан с финансовой компетентностью. Деструкция портфеля и последующий финансовый дистресс (ФД) [2] негативно влияют на когнитивные функции, выступая мощным ретардантом трудовой эффективности [3].

Теоретические доминанты: когнитивная нагрузка и ФБ

1. Теория когнитивной нагрузки (CLT). Согласно CLT, предложенной Джоном Свеллером, общая когнитивная нагрузка CLT делится на внутреннюю [4], внешнюю и релевантную. Неэффективная цифровая архитектура генерирует критически высокую внешнюю когнитивную нагрузку (Extraneous Cognitive Load), которая поглощает ресурсы, необходимые для релевантной обработки информации [5]. Высокий CLT принуждает пользователя к эвристическому принятию решений, увеличивая частоту ошибок.

2. Концепция финансового благополучия (ФБ). ФБ представляет собой мультимерный конструкт, определяемый как состояние, в котором человек может полностью удовлетворять свои текущие и продолжающиеся финансовые обязательства [6]. ФБ тесно связано с ментальным здоровьем и является прямым предиктором устойчивости ЧК. Любая дисфункция, ведущая к ФД, разрушает этот конструкт, снижая продуктивность.

Научные инновации: динамическая визуально-когнитивная модель эффективности (VIPE-Model)

Для квантификации когнитивного риска, индуцированного интерфейсом, вводится VIPE-Model, оперирующая оригинальными метриками.

1. Индекс когнитивной нагрузки интерфейса CLT. Данная метрика оценивает визуальную энтропию и информационную денситометрию, коррелирующую с риском когнитивных аберраций [7].

Оригинальная формула 1: индекс когнитивной нагрузки интерфейса (ICLp):

$$ICLp = \sum_{i=1}^{N} (WD,i \cdot \log(Di)) + \sum_{j=1}^{M} (WC,j \cdot Cj) + \lambda\, N\text{err} \cdot \Psi(\tau\text{synth}),$$

где N дефинирует совокупность информационных блоков; Di – денситометрия данных в блоке i; WD,i – весовой коэффициент, отражающий приоритетную важность блока для десижн-мейкинга.

2. Визуально-скорректированный коэффициент Шарпа (SRVR). Классический коэффициент Шарпа (SR) [8] является индифферентным к эндогенному риску. Наше научное открытие вводит корректирующий механизм, эксплицируя визуально-скорректированный коэффициент Шарпа (SRVR).

Оригинальная формула 2: визуально-скорректированный коэффициент Шарпа (SRVR):

$$SRVR = \frac{Rp - Rf}{\sigma p\,(1 + \Gamma(ICLp, CEDv)},$$

где Rp – доходность; Rf – безрисковая ставка; σp – стандартное отклонение. ключевой модифицирующий элемент – коэффициент визуально индуцированного риска (КВИР), Г(ICLp,CEDv); КВИР, Г, дефинируется как функция от ICLp и коэффициента ошибочного принятия решений (CEDv):

$$\Gamma = \alpha \sqrt{ICLp} + \beta\, CEDv.$$

Принципиальный прорыв состоит в том, что рыночный риск (σp) подлежит эндогенной корректировке, интегрирующей качество перцептивного взаимодействия.

3. Эконометрическая модель взаимосвязи ФБ и ЧК (FWB-HC Linkage). Доминирующая гипотеза заключается в том, что митигация когнитивной нагрузки трансформируется в измеримую аккумуляцию ЧК через стабилизацию ФС. КФБ дефинируется как интегральная мера, адаптированная из «триады ФБ» [6].

Оригинальная формула 3: эконометрическая модель влияния визуализации на прирост трудовой продуктивности (ΔProdT):

$$\Delta ProdT = \alpha 0 + \beta 1(\Delta КФБ) - \beta 2(ICLp) + \beta 3(FW_Stressnorm) - 1 + \epsilon.$$

Данная модель категорически доказывает, что инвестиционные вложения в когнитивную безопасность FinTech-интерфейсов являются капитальными вложениями в национальный человеческий капитал.

Прикладные директивы и регуляторный императив

Устранение дисфункций FinTech-архитектуры требует перехода к парадигме визуальной аналитики (Illuminating the Path [9]).

Операциональные директивы:

1. Принцип адаптивной денситометрии: интерфейс должен динамически редуцировать плотность информации, принудительно снижая ICLp в условиях высокой волатильности с помощью «Интерактивных фильтров».

2. Эмфаза на риск-кодирование: необходим транзит от акцента на потенциальной доходности к недвусмысленному цветовому кодированию риска. Это борется с «феноменом отрицания потерь» и снижает информационную асимметрию, которая может привести к формированию «рынка лимонов» [10].

3) Имплементация когнитивной профилировки: непрерывный мониторинг ICLp пользователя в реальном времени. При превышении критического порога система должна активировать «когнитивный фильтр», требуя подтверждения решения.

Регуляторный императив: предлагается введение международного сертификационного стандарта VIPE-Compliance. Этот стандарт, основанный на квантификации ICLp и SRVR, должен стать обязательным требованием для всех инвестиционных платформ, интегрируя психометрические факторы в финансовое регулирование.

Внедрение VIPE-Model и ее оригинальных метрик ICLp и SRVR обеспечивает парадигмальный транзит от концепции «эффективного рынка» к перспективной модели «когнитивно безопасного рынка», что позволит сформировать когнитивно резистентное общество.

Библиографический список

1. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2011. 512 p.
2. Schaufeli W.B., Enzmann D. The burnout companion to study and research: A critical analysis. Washington, DC: Taylor & Francis, 1998. 304 p.
3. Smith A. Financial Stress and Workplace Performance: An Empirical Study on Productivity Loss in the Modern Economy // Labour Economics Review. 2018. Vol. 32, № 4. P. 310–325.
4. Sweller J. Cognitive load during problem solving: Effects on learning // Cognitive Science. 1988. Vol. 12, № 2. P. 257–285.
5. Paas F., van Gog T., Sweller J. Cognitive Load Theory: New theoretical implications and applications // Educational Psychologist. 2010. Vol. 45, № 1. P. 1–4.
6. Financial Consumer Agency of Canada (FCAC). Financial Well-Being in Canada: A Review of the Literature and Proposed Framework. Ottawa: FCAC, 2019. 60 p.
7. Consumer Financial Protection Bureau (CFPB). Financial Well-Being: A Conceptual Framework. Washington, DC: CFPB, 2015. 43 p.
8. Sharpe W.F. Mutual Fund Performance // The Journal of Business. 1966. Vol. 39, № 1. P. 119–138.
9. Thomas J.J., Cook K.A. Illuminating the Path: The Research and Development Agenda for Visual Analytics // IEEE Computer Graphics and Applications. 2005. Vol. 25, № 4. P. 7–9.
10. Ackerlof G.A. The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism // The Quarterly Journal of Economics. 1970. Vol. 84, № 3. P. 488–500.

ПРОФИЛАКТИКА ВЫГОРАНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И СОТРУДНИКА

М.В. Бугаева, канд. экон. наук,
Т.А. Старцева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлено определение термина «профессиональное выгорание». Рассматривается роль сотрудника и работодателя в профилактике выгорания. Анализируется концепция work-life balance, трехкомпонентная модель исследователей Дж. Гринхауса, К. Колинзома и Д. Шоу и внедрение систематических подходов.*

Ключевые слова: *профессиональное выгорание, персонал, поддержка сотрудников, рабочая среда, work-life balance.*

В условиях современного рынка труда, где человеческий капитал является ключевым активом, проблема профессионального выгорания сотрудников приобретает особую остроту. Специалист, который выгорел, хуже выполняет трудовые обязанности, перекладывает ответственность на других, часто берет больничные или увольняется. Чтобы поддерживать продуктивность на рабочем месте и сберечь ценные кадры, руководитель должен бороться с причинами выгорания, а не последствиями.

Профессиональное выгорание – это синдром эмоционального, физического и умственного истощения. Оно возникает на фоне хронического стресса на работе, с которым человек не справился. Также это не просто усталость, а более глубокое и деструктивное состояние.

Ключевыми признаками этого состояния являются три основных компонента [1]:

1. Эмоциональное истощение. Человек ощущает себя опустошенным, у него заканчиваются силы на эмпатию, участие и поддержку. Любые взаимодействия, особенно связанные с профессиональной деятельностью, требуют колоссальных усилий, и зачастую человек просто перестает их выдерживать.

2. Деперсонализация. В ответ на эмоциональное истощение у человека может развиться защитный механизм – отстраненное, негативное или циничное отношение к работе, коллегам, клиентам или выполняемым задачам.

3. Редукция личных достижений. Человек начинает сомневаться в своей компетентности и профессиональной пригодности. Эта утрата чувства собственной эффективности подрывает мотивацию и уверенность в себе, замыкая порочный круг истощения.

Важно понимать, что профессиональное выгорание – это не признак слабости или лени. Это результат длительного воздействия неблагоприятных факторов рабочей среды, с которыми организм и психика не смогли справиться.

Причины профессионального выгорания многообразны и часто действуют в комплексе. Их можно условно разделить на две основные группы: организационные и индивидуальные факторы (таблица).

Структура организационных и индивидуальных факторов

Организационные факторы	Индивидуальные факторы
1. Чрезмерная рабочая нагрузка и нехватка ресурсов. – Перегрузка задачами: слишком большой объем работы, нереалистичные сроки, постоянная необходимость работать сверхурочно. – Нехватка поддержки: отсутствие необходимой техники, информации, помощи от коллег или руководства. – Отсутствие ясных целей и приоритетов: сотрудник не понимает, что именно от него ожидается	1. Личностные черты. – Перфекционизм: чрезмерная требовательность к себе и своей работе, страх допустить ошибку. – Склонность к самопожертвованию: готовность ставить работу выше личных нужд, забывая об отдыхе и восстановлении. – Высокая потребность в достижении: постоянное стремление к новым успехам, которое может привести к перенапряжению
2. Неблагоприятные отношения в коллективе. – Конфликты, отсутствие поддержки: напряженная атмосфера, сплетни, буллинг. Низкий уровень доверия: отсутствие взаимопонимания между коллегами. – Токсичная корпоративная культура: агрессивное поведение, отсутствие эмпатии	2. Копинг-стратегии (стратегии преодоления стресса). – Неумение говорить «нет»: сложности с установлением границ, согласие на дополнительные задачи, даже когда это нецелесообразно. – Избегание конфликтов: отказ от обсуждения проблем, подавление негативных эмоций. – Склонность брать всю ответственность на себя: нежелание делегировать полномочия
3. Недостаточное признание и вознаграждение. – Отсутствие похвалы и благодарности: усилия сотрудника остаются незамеченными. – Несоответствие оплаты труда усилиям: вложенные силы не компенсируются материально или морально. – Отсутствие карьерного роста: невозможность профессионального развития	3. Отсутствие навыков саморегуляции. – Плохой тайм-менеджмент: неэффективное планирование рабочего времени. – Неумение управлять эмоциями: реактивность на стрессовые ситуации. – Недостаточное внимание к своему здоровью: пренебрежение сном, питанием, физической активностью

Понимание этих причин является первым шагом к разработке эффективных стратегий профилактики и преодоления выгорания, которые должны быть направлены как на совершенствование рабочей среды, так и на развитие внутренних ресурсов самого человека.

Рассмотрим роль работодателя в профилактике выгорания. Создание здоровой рабочей среды, оказание поддержки персоналу и применение системных инструментов – это ключевые направления, которые помогают предотвратить выгорание и обеспечить долгосрочное благополучие команды:

1. Создание здоровой рабочей среды. Фундамент в профилактике профессионального выгорания – это создание здоровой и поддерживающей рабочей среды. Критически важно организовывать рабочую нагрузку. Чтобы задачи распределялись справедливо с учетом возможностей каждого сотрудника. Регулярная, конструктивная оценка эффективности, четкая постановка задач и поощрение успехов формируют прозрачную систему взаимодействия.

2. Активная поддержка сотрудников. Профилактика выгорания – это не только создание условий, но и активное вовлечение в поддержку персонала. Работодатель должен активно помогать сотрудникам справляться со стрессом и сохранять баланс между работой и личной жизнью.

Психологическая поддержка – самый важный элемент в поддержке сотрудников, например: предоставление доступа к корпоративным программам психологической помощи или возможность консультаций с психологом. Компании могут инвестировать в тренинги по управлению временем, стрессоустойчивости, эмоциональному интеллекту и конфликтологии [2].

3. Системные инструменты и практики для работодателя. Для эффективного управления рисками выгорания работодателю необходимо внедрить систематические подходы:

– регулярные опросы, позволяющие получить объективную картину уровня стресса, удовлетворенности работой и выявить потенциальные проблемы;

– проведение «полевых» исследований: наблюдение за рабочими процессами и проведение бесед с сотрудниками;

– разработка и внедрение корпоративной политики: четкие руководства по управлению стрессом и профилактике выгорания делают процесс поддержки сотрудников системным и последовательным.

Рассмотрим роль сотрудника в профилактике выгорания. Очень важный, но часто недооцениваемые стратегии профилактики выгорания – это умение устанавливать и поддерживать четкие границы. Это касается как рабочего времени и обязанностей, так и личного пространства. Прежде чем согласиться на новую задачу или просьбу, честно оцените свою текущую загрузку и наличие свободного времени.

Для профилактики профессионального выгорания в современном мире используется концепция work-life balance – поддержка правильного баланса между работой и жизнью.

В рамках структурного подхода исследователями Дж. Гринхаусом, К. Колинзом и Д. Шоу разработана трехкомпонентная модель, предполагающая, что баланс между работой и личной жизнью зависит от следующих элементов [3]:

– баланс времени на личную жизнь и работу;

– баланс вовлеченности в работу и личную жизнь;

– баланс удовлетворенности от работы и личной жизни.

Следует отметить, что понятие work-life balance носит субъективный характер. Пропорция исполняемых в процессе жизнедеятельности социальных ролей у каждого человека индивидуальна и зависит от его ценностей и жизненных ориентиров. Основные принципы достижения баланса – это четкие границы рабочего времени. Установите определенное время начала и окончания рабочего дня и строго его соблюдайте.

Подводя итоги, можно понять, что профессиональное выгорание – это не просто усталость, а серьезная проблема, которая требует комплексного, системного подхода как со стороны компании, так и со стороны каждого из нас.

Важно понимать, что работодатель несет ответственность за создание благоприятной рабочей среды, культуры поддержки и разумной нагрузки. В то же время сотрудник – главный хранитель своего здоровья, и именно он должен активно заботиться о своем физическом и эмоциональном состоянии. Профилактика выгорания возможна только через совместную работу, где каждый элемент взаимосвязан и важен.

Библиографический список

1. Хачак К.М. Профессиональное выгорание сотрудников профессиональной деятельности типа человек-человек и методики диагностирования выгорания // Социальная работа в современном мире: теория и практика: сб. науч. ст. II Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием (Майкоп, 11–12 апреля 2024 года). Майкоп: Адыгейский государственный университет, 2024. С. 213–216.

2. Литуева Е.В. Взаимосвязь эмоционального выгорания, тревожности и стрессоустойчивости педагогов дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. 2021. № 40 (382). С. 164–168. URL: https://moluch.ru/archive/382/84370 (дата обращения: 10.12.2024).

3. Комарова М.В. Ключевые идеи концепции Work-life balance (баланс между работой и личной жизнью) // Современный мир психологии глазами молодого ученого: материалы Всерос. науч.-практ. конф. магистрантов (Тверь, 12 декабря 2024 года). Тверь: Тверской государственный университет, 2025. С. 215–219.

ОЦЕНКА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ

С.Л. Васенев, канд. экон. наук,
О.С. Иваненко,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлены результаты оценки современных преобразований, наблюдаемых на рынке труда в России за 2000–2023 гг., в результате оценки динамических и структурных изменений собранной системы показателей установлены тенденции, характеризующие особенности данных преобразований.*

Ключевые слова*: демографические аспекты преобразования рынка труда, спрос, предложение и цена на рынке труда в России.*

Рынок труда традиционно характеризуется состоянием спроса, предложения и цены рабочей силы. Соответственно, именно от преобразований, происходящих с данными элементами, в значительной мере зависит общая ситуация, складывающаяся на рынке труда [1]. Поэтому цель анализа состоит в изучении последних для понимания их общих тенденций и поиска закономерностей. Здесь нужно отметить, во-первых, что анализ современных преобразований, происходивших на рынке труда в России, проведен за 2000–2023 гг. А, во-вторых, что отправным моментом его проведения послужили демографические аспекты.

В целом общая численность населения в России за 2000–2023 гг. сократилась на 0,1 % (табл. 1). Причиной убыли населения за рассматриваемый период стало снижение его численности в 2000–2010 гг., тогда как в период с 2010 по 2023 г. отмечалось повышение численности населения, что практически полностью компенсировало негативный тренд.

Таблица 1

Динамика численности и структуры населения России [3, 4]

Численность населения, тыс. чел	Период			Темп роста, %		
	2000 г.	2010 г.	2023 г.	2000–2010 гг.	2010–2023 гг.	за период
Всего	146304	142865	146151	97,6	102,3	99,9
Городского	107072	105421	109527	98,5	103,9	102,3
Сельского	39232	37444	36624	95,4	97,8	93,4
В возрасте моложе трудоспособного	28387	23209	26846	81,8	115,7	94,6
В трудоспособном возрасте	88040	87847	84712	99,8	96,4	96,2
Старше трудоспособного возраста	29877	31809	34593	106,5	108,8	115,8

При этом происходили различные структурные изменения, их суть позволяет понять, что численность населения в России сокращается преимущественно за счёт снижения численности людей, проживающих в «деревне». Здесь не отмечается перелома негативного тренда, тогда как по динамике численности городского населения последний прослеживается.

Причём преобразования, происходящие в демографическом аспекте, привели к снижению численности населения России по двум, ключевым с точки зрения эффективного функционирования рынка труда, категориям: «моложе трудоспособного возраста» и «в трудоспособном возрасте». И всё это при повышении численности населения старше трудоспособного возраста.

Отмеченная выше негативная тенденция отчасти компенсируется увеличением ожидаемой продолжительности жизни. В результате чего люди старше трудоспособного возраста с большей вероятностью пополняют состав рабочей силы, так как вслед за статистическим «долголетием» можно ожидать и повышения периода «активного трудового долголетия».

Однако при всех положительных итогах увеличения ожидаемой продолжительности жизни острейшей проблемой для демографии России в целом и функционирования рынка труда в частности является отрицательный естественный прирост населения. Усиление этой проблемы может привести к физической нехватке человеческих ресурсов даже в условиях проходящей цифровизации социально-экономической системы (табл. 2).

Таблица 2

Изменение «демографического качества» предложения на рынке труда России [3, 4]

Показатели	Ед. изм.	Период			Темп роста, %		
		2000 г.	2010 г.	2023 г.	2000–2010 гг.	2010–2023 гг.	за период
Ожидаемая продолжительность жизни	лет	65,3	68,9	73,4	105,5	106,5	112,4
Воспроизводство населения:	на 1000 чел.						
– численность родившихся		8,7	12,5	8,6	143,7	68,8	98,9
– численность умерших		15,3	14,2	12,1	92,8	85,2	79,1
– естественный прирост населения		–6,6	–1,7	–3,5	25,8	205,9	53,0
Число браков		6,2	8,5	6,5	137,1	76,5	104,8
Число разводов		4,3	4,5	4,7	104,7	104,4	109,3
Коэффициент устойчивости супружества		1,9	4,0	1,8	210,5	45,0	94,7
Миграционный прирост населения		2,5	1,9	1,4	76,0	73,7	56,0

Одновременно в 2000–2023 гг. на 44,0 % понизилась интенсивность миграционного прироста населения. Но позитивным трендом являются стабильно положительные значения коэффициента устойчивости супружества (его предлагается рассчитывать по формуле

$$k_{\text{УС}} = k_{\text{Б}} - k_{\text{Р}},$$

где $k_{\text{УС}}$ – коэффициент устойчивости супружества, чел. на 1000 чел.; $k_{\text{Б}}$ – коэффициент, отражающий число браков, приходящихся на 1000 чел. населения; $k_{\text{Р}}$ – коэффициент, отражающий число разводов, приходящихся на 1000 чел. населения.

Однако при всех негативных тенденциях, связанных с демографическими преобразованиями на рынке труда, рассматриваемый период отличался стабильным повышением численности рабочей силы (табл. 3).

Таблица 3

Динамика состояния рабочей силы на рынке труда России [3, 4]

Показатели	Период			Темп роста, %		
	2000 г.	2010 г.	2023 г.	2000–2010 гг.	2010–2023 гг.	за период
Численность рабочей силы	72770	75478	76037	103,7	100,7	104,5
Безработные	7700	5544	2401	72,0	43,3	31,2
Лица, не входящие в состав рабочей силы	38396	36055	45120	93,9	125,1	117,5
Потенциальная рабочая сила	1912	1731	835	90,5	48,2	43,7

Вероятнее всего, численность рабочей силы в условиях естественной убыли населения и сокращения численности трудоспособного населения увеличивалась за счёт снижения уровня безработицы. Но «резерв предложения» всё же понизился за рассматриваемый период на 56,3 %.

С учётом отмеченных выше преобразований справедливо было ожидать роста цены на рабочую силу. И её значение действительно повышалось на протяжении всего исследуемого периода (табл. 4).

Таблица 4

Показатели-характеристики цены на рынке труда России [3, 4]

Показатели	Ед. изм.	Период			Темп роста		
		2000 г.	2010 г.	2023 г.	2000–2010 гг.	2010–2023 гг.	за период
Среднемесячная номинальная заработная плата	тыс. руб.	2223	20952	74854	942,5 %	357,3 %	3367,3 %
Коэффициент реальной заработной платы	ед. величин прожит. мин.	1,8	3,7	5,2	200,5 %	141,4 %	283,4 %

Отмеченная выше тенденция естественно прослеживалась по динамике среднемесячной номинальной начисленной заработной платы. Но в работе для понимания тенденции, связанной с изменением цены на рабочую силу, использован коэффициент реальной заработной платы. Его предлагается рассчитывать по формуле

$$k_{\text{РЗП}} = \frac{\text{СНЗП}}{\text{ВПМ}},$$

где СНЗП – среднемесячная номинальная заработная плата, тыс. руб.; ВПМ – величина прожиточного минимума, тыс. руб.

Таким образом, согласно динамике представленного коэффициента, цена на рынке труда росла более скромными темпами. Фактически за исследуемый период значение данного показателя повысилось на 183,4 %, т. е. почти в три раза. Причём если за 2000–2010 гг. прирост оценивался в 100,5 %, то на последующем этапе – только в 41,4 %. Поэтому, в реальном смысле цена на рынке труда России в течение анализируемого периода выросла в 2,8 раза, причем в течение последних 14 лет ее повышение замедлилось.

Ситуация с замедлением темпа роста цены на рынке труда кажется достаточно интересной, так как она происходит на фоне роста спроса при одновременном уменьшении предложения (табл. 5).

Таблица 5

Характеристика преобразований элементов рынка труда России

Показатели	Период			Темп роста, %		
	2000 г.	2010 г.	2023 г.	2000–2010 гг.	2010–2023 гг.	за период
Спрос, тыс. чел.	65070	69934	73636	107,5	105,3	113,2
Предложение, тыс. чел.	74682	77209	73636	103,4	95,4	98,6

В табл. 5 элемент «спрос» интерпретирован как численность занятых в экономике людей, а предложение рассчитано по формуле

$$S_{\text{РТ}} = \text{РС} + \text{ПРС},$$

где $S_{\text{РТ}}$ – предложение на рынке труда, тыс. чел.; РС – рабочая сила, тыс. чел.; ПРС – потенциальная рабочая сила, тыс. чел.

Таким образом, опираясь на данные табл. 5, можно понять, что за период 2000–2023 гг. при повышении спроса на 13,2 % предложение на рынке труда сократилось на 1,4 %. Причём это стало результатом преобразований, произошедших с 2010 по 2023 гг., тогда как в течение 2000–2010 гг. и спрос и предложение на российском рынке труда увеличивались на 7,5 и 3,4 % соответственно. Только в последнее время, т. е. в период 2010–2023 гг. спрос на рынке труда в России, продолжая расти, увеличился на 5,3 %, а предложение одновременно сократилось на 4,6 %. В целом именно тенденция замедления роста цены при одновременном росте спроса и сокращении предложения является ключевой обобщающей характеристикой всех преобразований, произошедших на рынке труда в течение современного периода.

Библиографический список

1. Васенев С.Л., Блатман С.Г. Исследования влияния цифровизации социально-экономической системы на изменение спроса на рынке труда // Проблемы образования, экономики, формирования личности: материалы V регион. науч.-практ. конф. (Новошахтинск, 30 мая 2023 года). Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2023. С. 28–32.

2. Васенев С.Л., Кадукова Р.Р. Моделирование спроса на региональных рынках труда субъектов Южного федерального округа при современных трансформациях социально-экономических систем // Фундаментальные исследования. 2021. № 11. С. 45–49.
3. Российский статистический ежегодник. 2018. М., 2018 694 с.
4. Российский статистический ежегодник. 2024. М., 2024 630 с.

МЕХАНИЗМ ВЫЯВЛЕНИЯ СПЕЦИФИКИ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖБ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (на примере г. ШАХТЫ)

С.Л. Васенев, канд. экон. наук,
Д.А. Мерзликин,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлены особенности механизма, использование методики которого позволяет получить независимую оценку проблемного поля деятельности муниципальных служб и органов местного самоуправления, при этом данная методика апробирована на примере г. Шахты Ростовской области.*

Ключевые слова*: методика выявления, специфика проблемного поля деятельности, муниципальные службы и органы местного самоуправления.*

Формат, цель и задачи данной работы направлены на выявление специфики проблемного поля деятельности муниципальных служб и органов местного самоуправления. При этом оно изучается с позиций общедоступных показателей, что определяет независимость характера получаемых результатов.

В целом функционирование муниципальных служб и органов местного самоуправления во многом и достаточно часто напрямую оказывает воздействие не только на качество жизни населения, но определяет результативность работы организаций и состояние человеческого капитала социально-экономической системы региона [1]. Следовательно, проблемное поле деятельности данных институтов является важным ориентиром для устранения барьеров полноценного развития местных агломераций. Именно под эти задачи разработана методика, которая опирается на статистическую базу данных из пяти групп показателей: I группа – привлекательность города для населения; II – общая эффективность деятельность органов местного самоуправления; III – экологическая эффективность деятельности органов местного самоуправления; IV – строительство; V – эффективность деятельности органов местного самоуправления по обеспечению доступности жилья (табл. 1).

Таблица 1

Статистическая база методики выявления специфики проблемного поля деятельности муниципальных служб и органов местного самоуправления

Группа	Индикатор		
	наименование	условное обозначение	№ п/п
1	2	3	4
I	Оценка численности населения на 01.01 текущего года	$Ч_{НАС}$	1.1
II	Доля протяженности автодорог общего пользования местного значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности	$d_{ПД}$	2.1
	Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя	$S_{СР}$	2.2
	Общая площадь жилых помещений, введенная в действие за год, приходящаяся в среднем на одного жителя	$S_{ВВЕД}$	2.3

Окончание табл. 1

1	2	3	4
	Доля многоквартирных домов, расположенных на земельных участках, в отношении которых осуществлен государственный кадастровый учет	$d_{\text{КУ}}$	2.4
	Доля населения, получившего жилые помещения и улучшившего жилищные условия в отчетном году, в общей численности населения, состоящего на учете	$d_{\text{НАС}}$	2.5
III	Вывезено за год твердых коммунальных отходов	$\text{ТБО}_{\text{ВЫВ1}}$	3.1
	Вывезено твердых коммунальных отходов на объекты, используемые для обработки отходов	$\text{ТБО}_{\text{ВЫВ2}}$	3.2
	Количество предприятий по утилизации и переработке бытовых и промышленных отходов	$n_{\text{ПР ТБО}}$	3.3
	Количество муниципальных предприятий по утилизации и переработке бытовых и промышленных отходов	$n_{\text{МУН ПР ТБО}}$	3.4
IV	Ввод в действие жилых домов	$\text{ВВОД}_{\text{ЖД}}$	4.1
	Число построенных квартир	$\text{ВВОП}_{\text{КВ}}$	4.2
V	Число семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях на конец года	$\text{СЕМ}_{\text{НУЖ}}$	5.1
	Число семей, получивших жилые помещения и улучшивших жилищные условия	$\text{С}_{\text{ПОЛ}}$	5.2

В целом алгоритм предлагаемой методики предусматривает выполнение следующих шагов: формирование статистической базы данных → анализ динамики значений показателей → оценка значимости и результативности отклонений значений показателей → интерпретация данных отклонений.

Таким образом, методика предусматривает расчёт относительного отклонения значений показателей. В свою очередь, данные отклонения интерпретируются на основании использования взвешенной балльной оценки: если определено, что динамика показателя свидетельствует о формировании проблем, то такому явлению присваивается коэффициент «-1», в альтернативном случае – «1». Далее данный коэффициент перемножается на величину относительного отклонения:

$$\text{Б}_i = \left(k_{1i}\frac{|\Delta_{2013-2023}|}{100} \pm k_{2i}\frac{|\Delta_{2022-2023}|}{100}\right)10, \quad (1)$$

где Б_i – интерпретация значимости проблемы по i-му показателю в баллах; $\Delta_{2013-2023}$ – значение относительного изменения i-го показателя за 2013–2023 гг.; $\Delta_{2022-2023}$ – значение относительного изменения i-го показателя за 2022–2023 гг.; k_{1i} и k_{2i} – значение присваиваемого коэффициента «-1» или «1».

Предлагаемая методика апробирована на статистическом материале по городу Шахты, который систематизирован в табл. 2–6.

Таблица 2

Привлекательность г. Шахты для населения [2]

Показатель	Ед. изм.	Период			Относительное изменение, %	
		2013 г.	2022 г.	2023 г.	2013–2023 гг.	2022–2023 гг.
$\text{Ч}_{\text{НАС}}$	тыс. чел.	237,6	225,5	222,5	–6,3	–1,3

Использовав формулу (1), получаем следующее значение интерпретации значимости проблемы снижения привлекательности г. Шахты для населения:

$$\text{Б}_{1.1} = \left(-1\frac{|6{,}3|}{100} - 1\frac{|1{,}3|}{100}\right)10 = -0{,}8 \text{ балла}.$$

Таблица 3

Общая эффективность деятельности органов местного самоуправления г. Шахты

Показатель	Ед. изм.	Период			Относительное изменение, %	
		2013 г.	2022 г.	2023 г.	2013–2023 гг.	2022–2023 гг.
$d_{\text{ПД}}$	%	71,7	75,7	63,2	–11,8	–16,5
$S_{\text{СР}}$	кв. м общей площади	20,7	23,6	23,9	15,7	1,6
$S_{\text{ВВЕД}}$	кв. м общей площади	0,4	0,2	0,2	-40,0	31,3
$d_{\text{КУ}}$	%	24,4	35,1	44,0	80,3	25,3
$d_{\text{НАС}}$	%	15,2	15,0	13,9	–9,1	–7,9

На основе данных табл. 3 проведена интерпретация значений пяти индикаторов:

$$\text{Б}_{2.1} = \left(1 \cdot \frac{|11{,}8|}{100} + 1 \cdot \frac{|16{,}5|}{100}\right) 10 = 2{,}8 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{2.2} = \left(1 \cdot \frac{|15{,}7|}{100} + 1 \cdot \frac{|1{,}6|}{100}\right) 10 = 1{,}7 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{2.5} = \left(-1 \cdot \frac{|9{,}1|}{100} - 1 \cdot \frac{|7{,}9|}{100}\right) 10 = -1{,}7 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{2.4} = \left(1 \cdot \frac{|80{,}3|}{100} + 1 \cdot \frac{|25{,}3|}{100}\right) 10 = 10{,}6 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{2.3} = \left(-1 \cdot \frac{|40{,}0|}{100} + 1 \cdot \frac{|31{,}3|}{100}\right) 10 = -0{,}9 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{2\ \text{ГРУППЫ}} = 2{,}8 + 1{,}7 - 0{,}9 + 10{,}6 - 1{,}7 = 12{,}5 \text{ балла}.$$

Таблица 4

Экологическая эффективность деятельности органов местного самоуправления г. Шахты

Показатель	Ед. изм.	Период			Относительное изменение, %	
		2013 г.	%	2023 г.	2013–2023 гг.	2022–2023 гг.
$\text{ТБО}_{\text{ВЫВ1}}$	тыс. куб. м	477,9	523,7	590,2	23,5	12,7
$\text{ТБО}_{\text{ВЫВ2}}$	тыс. куб. м	–	523,7	590,2	–	12,7
$n_{\text{ПР ТБО}}$	ед.	0,0	0,0	0,0	–	–
$n_{\text{МУН ПР ТБО}}$	ед.	0,0	0,0	0,0	–	–

На основе данных табл.4 выполнена интерпретация значений индикаторов экологической эффективности деятельности органов местного самоуправления:

$$\text{Б}_{3.1} = \left(1 \cdot \frac{|23{,}5|}{100} + 1 \cdot \frac{|12{,}7|}{100}\right) 10 = 3{,}6 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{3.2} = \left(1 \cdot \frac{|12{,}7|}{100}\right) \cdot 10 = 1{,}3 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{3.3} = -10{,}0 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{3.4} = -10{,}0 \text{ балла};$$

$$\text{Б}_{3\ \text{ГРУППЫ}} = 3{,}6 + 1{,}3 - 10 - 10 = -15{,}1 \text{ балла}.$$

Интерпретация значений индивидуальных индикаторов требует пояснения по двум из них: $\text{Б}_{3.3}$ и $\text{Б}_{3.4}$. Им присвоена оценка -10,0 балла, так как данного аспекта деятельности анализируемых служб не существует.

Таблица 5

Эффективность деятельности органов местного самоуправления г. Шахты
по направлению «строительство»

Показатель	Ед. изм.	Период			Относительное изменение, %	
		2013 г.	2022 г.	2023 г.	2013–2023 гг.	2022–2023 гг.
$\text{ВВОД}_{\text{ЖД}}$	тыс. кв. м				–44,0	32,8
$\text{ВВОП}_{\text{КВ}}$	ед.	892,0	169,0	354,0	–60,3	109,5

Для данной группы индикаторов выполнены аналогичные расчеты:

$$Б_{4.1} = \left(-1 \cdot \frac{|44{,}0|}{100} + 1 \cdot \frac{|32{,}8|}{100}\right) 10 = -1{,}1 \text{ балла};$$

$$Б_{4.2} = \left(-1 \cdot \frac{|60{,}3|}{100} + 1 \cdot \frac{|109{,}5|}{100}\right) 10 = 4{,}9 \text{ балла};$$

$$Б_{4\ \text{ГРУППЫ}} = -1{,}1 + 4{,}9 = 3{,}8 \text{ балла}.$$

Таблица 6

Эффективность деятельности органов местного самоуправления
по обеспечению доступности жилья в г. Шахты

Показатель	Ед. изм.	Период			Относительное изменение, %	
		2013 г.	2022 г.	2023 г.	2013–2023 гг.	2022–2023 гг.
$СЕМ_{НУЖ}$	семей	2106,0	2804,0	2670,0	26,8	–4,8
$С_{ПОЛ}$	семей	318,0	431,0	419,0	31,8	–2,8

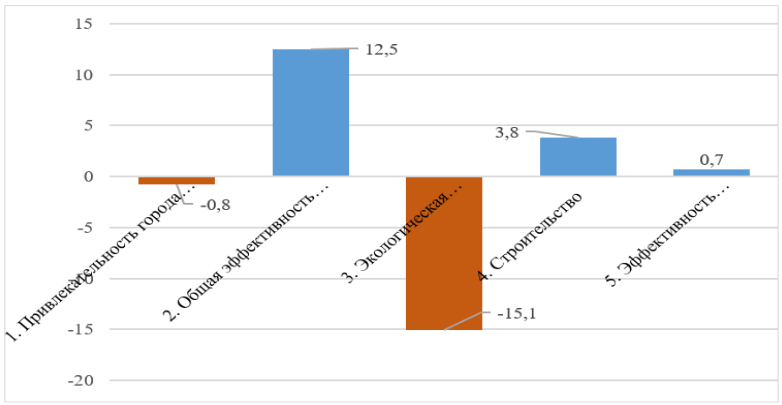
В целом, использовав аналогичную схему расчетов, по предложенной методике получены следующие результаты по пятой группе показателей:

$$Б_{5.1} = \left(-1 \cdot \frac{|26{,}8|}{100} + 1 \cdot \frac{|4{,}8|}{100}\right) 10 = -2{,}2 \text{ балла};$$

$$Б_{4.2} = \left(1 \cdot \frac{|31{,}8|}{100} - 1 \cdot \frac{|2{,}8|}{100}\right) 10 = 2{,}9 \text{ балла};$$

$$Б_{5\ \text{ГРУППЫ}} = -2{,}2 + 2{,}9 = 0{,}7 \text{ балла}.$$

Таким образом, в общем плане проблемное поле деятельности муниципальных организаций в г.Шахты сформировано вокруг снижения привлекательности города, которая, видимо, вызвана экологической составляющей (рисунок).



Карта специфики проблемного поля деятельности муниципальных служб
и органов местного самоуправления г. Шахты

В целом местным организациям исполнительной власти в первую очередь необходимо сфокусироваться на улучшении работы по утилизации и переработке бытовых и промышленных отходов, на повышении оперативности решения проблем семей, стоящих на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, на ускорении работы по вводу в действие жилых помещений, и тогда существует вероятность повышения привлекательности г. Шахты.

Библиографический список

1. Васенев С. Л. Исследование влияния городов на состояние человеческого капитала в социально-экономической системе региона // Научное обозрение. Экономические науки. 2024. № 1. С. 10–16.

2. Паспорт муниципального образования: город Шахты // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. М. URL: https://rosstat.gov.ru/scripts/db_inet2/passport/munr.aspx?base=munst60 (дата обращения: 20.10.2025).

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Т.А. Велкакаев, **М. Овезова**,
Туркменский сельскохозяйственный институт,
г. Дашогуз, Туркменистан

Аннотация. *Цифровая трансформация представляет собой комплексный процесс внедрения информационных технологий в различные сферы общественной жизни. В контексте государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы этот процесс направлен на повышение эффективности, прозрачности и доступности услуг для граждан. Особое внимание уделяется интеграции цифровых платформ, развитию электронного правительства и использованию больших данных для принятия управленческих решений. Однако внедрение цифровых технологий сталкивается с рядом вызовов, включая проблемы кибербезопасности, цифровое неравенство и необходимость переподготовки кадров. В статье анализируются текущие тенденции, международный опыт и предлагаются рекомендации для успешной реализации цифровой трансформации в России.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, электронное правительство, большие данные, цифровая инфраструктура, государственные услуги, кибербезопасность, цифровое неравенство.*

Теоретические основы цифровой трансформации. Цифровая трансформация – это не просто внедрение новых технологий, а комплексная модернизация всех процессов в государственном управлении, экономике и социальной сфере [1]. Современные информационные технологии позволяют повысить прозрачность деятельности органов власти, оптимизировать внутренние процессы и ускорить обслуживание граждан. Ключевые направления цифровой трансформации включают:

– автоматизацию документооборота и бизнес-процессов;
– создание цифровых платформ и порталов государственных услуг;
– использование аналитики больших данных для принятия решений;
– повышение уровня кибербезопасности и защиты данных.

Практика цифровизации в государственном и муниципальном управлении. В России реализованы проекты электронного правительства (gosuslugi.ru), цифровизация налоговой и социальной сферы, внедрение платформ для онлайн-консультаций с гражданами [2, 3]. В международной практике примерами успешной цифровизации являются e-Estonia, цифровые сервисы Сингапура и Южной Кореи, где электронные платформы позволяют существенно ускорить процессы и снизить коррупционные риски.

Преимущества цифровизации:
– ускорение процессов обслуживания граждан;
– снижение бюрократии;
– повышение прозрачности и доверия к органам власти.

Недостатки и вызовы:
– риск кибератак и утечки данных;
– необходимость обучения персонала;
– цифровое неравенство между регионами.

Влияние цифровизации на экономику и социальную сферу. Цифровизация экономики способствует развитию бизнеса, снижению издержек и расширению доступа к рынкам. Социальная сфера выигрывает за счет удаленного доступа к услугам образования, здравоохранения и социальных выплат [4, 5]. Однако цифровая трансформация сталкивается с проблемами:

– цифровое неравенство: доступ к интернету и технологиям ограничен в некоторых регионах;
– киберугрозы и защита персональных данных;
– недостаточная подготовка кадров для работы с современными IT-системами.

Перспективы и рекомендации. Перспективы цифровой трансформации в России включают развитие национальных платформ, внедрение искусственного интеллекта для автоматизации процессов и расширение электронных сервисов для бизнеса и граждан [6]. Рекомендации для успешной реализации цифровой трансформации:

– повышение квалификации государственных служащих;
– инвестиции в цифровую инфраструктуру;

– обеспечение кибербезопасности и защиты данных;

– разработка программ по сокращению цифрового разрыва между регионами.

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы является ключевым фактором повышения эффективности и прозрачности работы государственных органов. Для успешного внедрения цифровых технологий необходимо обеспечить комплексный подход, включающий развитие инфраструктуры, обучение кадров и защиту данных. Реализация этих мер позволит повысить качество государственных услуг и создать комфортные условия для граждан и бизнеса.

Библиографический список

1. Гурская К.И. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления. 2024.

2. Гонтарь Н.Н. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления на современном этапе развития российской экономики. 2024.

3. Полякова О.Е., Лаврова Е.В. Цифровая трансформация в государственном и муниципальном управлении: международный опыт. 2024.

4. Данилов И.П. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления с устойчивым региональным экономическим развитием. 2021.

5. Лихтин А.А. Трансформация государственного управления в цифровую эпоху. 2021.

6. Ульянов А.Ю. Цифровая трансформация муниципального управления. 2022.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ

Е.В. Веселовская, д-р техн. наук. проф.,
Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
М.А. Кореневская,
Южно-Российский государственный политехнический
университет им. М.И. Платова (НПИ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены достоинства и недостатки традиционных технологий подготовки питьевой воды. Приведены результаты лабораторных исследований ультрафильтрационных мембран в условиях повышенных концентраций органических соединений в обрабатываемой воде.*

Ключевые слова: *антропогенное загрязнение, макропористые ионообменные смолы, адсорбция, ультрафильтрация*.

Технологии подготовки питьевой воды постоянно совершенствуются. К традиционным методам относятся реагентная обработка исходной природной воды коагулянтами и флокулянтами с последующими отстаиванием и фильтрацией через различные типы фильтрующих загрузок. Заключительным этапом является обязательное обеззараживание, осуществляемое, как правило, хлорсодержащими реагентами, обладающими пролонгированным бактерицидным эффектом [1].

Кроме этого, возможна дополнительная адсорбционная обработка с помощью гранулированных или порошкообразных сорбционных материалов, эффективно извлекающих из воды органические соединения. Также в условиях повышенных концентраций антропогенной органики оправдано включение в технологическую схему фильтров с макропористыми ионообменными смолами.

Данный комплекс мероприятий успешно обеспечивает необходимое качество подготовки питьевой воды даже в паводковые периоды. Однако данным традиционным технологиям присущи все недостатки, характерные для любых реагентных методов водоподготовки, например образование осадка, требующего обезвоживания и утилизации, значительные габариты установок отстаивания воды и так далее.

Поэтому применение технологии ультрафильтрации удачно встраивается в схему водоподготовки, позволяя успешно заменить стадию отстаивания и резко снижая расходы реагентов.

Также метод ультрафильтрации успешно зарекомендовал себя в условиях высокого антропогенного загрязнения природных вод.

В лабораторных условиях была проведена серия экспериментов по определению продолжительности работы ультрафильтрационной мембраны в условиях повышенных концентраций органических соединений. Эксперименты проводились с помощью модельных растворов, характеристики которых приведены в таблице.

Химический состав модельных растворов

Показатель	Размерность	Диапазон значений
Общее солесодержание	мг/л	510–820
Концентрация взвешенных частиц	мг/л	94–126
Концентрация железа (общего)	мг/л	0,61–6,8
Перманганатная окисляемость	мгO_2/л	28–64
Общая жесткость	мг-экв/л	11–14,2
Величина щелочности	мг-экв/л	2,6–6,8
Концентрация кремниевой кислоты	мг/л	3–5
Концентрация нефтепродуктов	мг/л	0,05–2,3
Величина pH	–	7,5–8,4
Температура	^{0}C	15–24

Проведенные эксперименты показали, что исходная вода с чрезмерно высокими показателями перманганатной окисляемости негативно влияет на эксплуатационные показатели установки.

По данным рентгенофлуоресцентного анализа одной из причин необратимого загрязнения мембран и снижения их пропускной способности является развитие на их поверхности железобактерий. Спектры были получены с помощью палладиевого фильтра при максимальной мощности излучения до 50 Вт. Эксперименты показали накопление на поверхности мембран двух- и трехвалентного железа.

Нитчатые железобактерии способствуют образованию $Fe(OH)_3$ с последующим его отложением вне клетки в виде спирали в слизистой оболочке. Интенсивное развитие железобактерий начинается уже при концентрации в воде Fe_2^+ порядка 0,1–0,3 мг/л.

Выводы рентгенофлуоресцентного анализа были подтверждены данными ИК-спектроскопии: помимо полос колебаний, отвечающих за катионы железа, присутствуют полосы колебаний, которые могут подтвердить накопление на поверхности мембран сложных природных органических соединений и анионов кремниевой кислоты и сульфатов.

Эффективным средством борьбы с развитием микроорганизмов в установках водоподготовки является предварительное хлорирование воды перед подачей ее в систему, а также различные методы физико-химической обработки – коагуляция, различные варианты фильтрования.

Хлорирование – эффективный метод уничтожения зооглейных и нитчатых бактерий, а также грибов. Для повышения эффективности хлорирование может сочетаться с дозированием других реагентов, обладающих биоцидным эффектом.

В процессе коагуляции микроорганизмы сорбируются поверхностью формирующихся хлопьев и выпадают вместе с ними в осадок.

В процессах фильтрации микроорганизмы задерживаются вместе с дисперсными частицами. Особенно эффективно в этом отношении пленочное фильтрование.

Также эффективными мероприятиями являются удаление из природной воды органических примесей, обезжелезивание, удаление H_2S.

Данные превентивные мероприятия позволяют повысить срок службы мембран, избежать повышенных доз реагентов при химических промывках. Это особенно важно с учетом того, что деструкция, вызываемая развитием железобактерий, необратима. Это можно объяснить тем, что коллоидное и бактериальное железо закрепляется не только на поверхности исследуемых мембран, но и в их порах.

Попытки удалить из пор мембран коллоидное и бактериальное железо осуществлялись с помощью увеличения продолжительности проведения кислотно-щелочных промывок. Однако

по результатам ИК-спектроскопии концентрации катионов железа и сложных комплексных органических соединений, оцениваемые по интенсивности полос колебаний, после данных мероприятий оставались практически неизменными.

Таким образом, можно сделать вывод о целесообразности обязательной предварительной бактерицидной обработки исходной природной воды перед ее подачей на установки ультрафильтрации. Это позволит предотвратить отложение в порах ультрафильтрационных мембран нитчатых железобактерий, продуцирующих коллоидное железо.

Библиографический список

1.Veselovsckaja E.V. Reproduction of make-up water of multiplu-unit chp-plant in conditions of elevated cocentration of natural organic compound European Science and Technology: materials of the IX international research and practice conference, Munich, December 24th–25th, 2014/ publishing office Vela Verlag Waldkaiburg – Munich – Germanu, 2014. Vol. II. P. 471–473.

ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВОЗДУШНОЙ СРЕДЫ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ НА ПРИМЕРЕ г. НОВОЧЕРКАССКА

Е.В. Веселовская, д-р техн. наук, проф.,
Ю.С. Лиховидова,
Южно-Российский государственный политехнический университет
имени М.И. Платова (НПИ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проведен сравнительный анализ выбросов теплоэнергетического предприятия при работе на твердом и газообразном топливах. Рассмотрены отдельные аспекты технико-экономического анализа эффективности различных технологических мероприятий по сокращению выбросов, влияющих на экологическую ситуацию населенного пункта.*

Ключевые слова: *нормируемые загрязняющие примеси, предельно допустимый выброс, бен(а)пирен.*

Атмосферный воздух населенных пунктов, в которых находятся крупные промышленные предприятия, может содержать широкий спектр загрязняющих газообразных и аэрозольных примесей, относящихся к различным группам токсичности. Помимо этого, свой вклад в снижение качества атмосферного воздуха вносят повышенные концентрации пылевидных частиц, в том числе респирабельных фракций (менее 10 мкм), проникающих в нижние и средние пути бронхолегочной системы. Для крупных населенных пунктов также актуальна проблема загрязнения атмосферы автомобильным транспортом [1, 2].

В г. Новочеркасске имеется ряд крупных промышленных предприятий, сосредоточенных в основном в так называемом промышленном районе города, определяющих экологическую ситуацию города. Среди данных предприятий особняком стоят выбросы одного из крупнейших на юге России предприятий теплоэнергетики – Новочеркасской ГРЭС (НчГРЭС).

Данное предприятие использует в качестве топлива в том числе антрацитовый штыб различных месторождений. В силу ряда причин качество антрацита, поступающего на предприятие, может иметь достаточно низкие характеристики, а именно высокую зольность, обуславливающую поступление с дымовыми газами высокие концентрации пылевидных примесей.

Имеющиеся на предприятии мощные золоулавливающие устройства, в том числе высокоэффективные электрофильтры, в значительной степени решают данную проблему, но, к сожалению, полностью избежать поступления респирабельных фракций пылевидных частиц в атмосферный воздух невозможно.

Также необходимо учитывать, что при сжигании твердых топлив происходит высвобождение бенз(а)пирена $C_{20}H_{12}$, входящего в состав молекулярной структуры углей. Причем, чем выше стадия метаморфизма углей, тем большее количество данного соединения поступает с дымовыми газами в атмосферу.

Данное соединение чрезвычайно токсично – относится к первому классу токсичности, а учитывая, что антрациты и метаантрациты относятся к углям высших стадий метаморфизма, понятно, что к очистке выбросов от данного соединения следует проявлять особое внимание.

Кроме того, при сжигании низкосортных углей может использоваться мазут для так называемой подсветки. При сжигании мазута выделяются окислы ванадия, в том числе пятиокись ванадия V_2O_5, относящаяся так же, как и бенз(а)пирен, к первому классу токсичности.

Перевод предприятия на использование в качестве топлива природного газа улучшает ситуацию с пылевидным загрязнением, но увеличивает поступление в атмосферный воздух окислов азота NO_x.

Интересно, что при содержании респирабельных фракций в пылевых выбросах до 35 % пылевидные частицы относятся к третьему классу токсичности (ПДК составляет 0,5 мг/м^3), а вот с токсичностью окислов азота все не так однозначно.

При сжигании природного газа образуются различные виды окислов азота – NO, NO_2, N_2O_5 и т. д. По мере продвижения дымовых газов по газоходу происходит снижение температуры и переход менее устойчивых форм окислов азота в более устойчивые – NO и NO_2.

На выходе из дымовой трубы остаются только данные формы и уже в атмосферном воздухе до 80 % NO переходит в NO_2. Это имеет существенное значение при оценке экологической ситуации в районе теплоэнергетического предприятия, поскольку оксид азота относится к третьему классу токсичности (ПДК составляет 0,5 мг/м^3), а диоксид азота гораздо токсичнее – он относится ко второму классу (ПДК составляет 0,085 мг/м^3).

На практике осуществляется расчет капитальных затрат на мероприятия по снижению выбросов, отнесенных к 1 кВт установленной мощности теплоэнергетического предприятия, и расчет эксплуатационных затрат, отнесенных к 1 т сниженных выбросов конкретной токсичной примеси. Как правило, учитываются так называемые нормируемые загрязняющие примеси. Для теплоэнергетических предприятий – это окислы азота в пересчете на диоксид азота, окислы серы в пересчете на диоксид серы, окись углерода, зола несгоревшего топлива (пылевидные частицы) и пятиокись ванадия.

Наиболее информативны данные по величине удельных капитальных затрат на мероприятия по снижению выбросов окислов азота в атмосферу, отнесенные к 1 кВт установленной мощности (таблица).

Сравнение затрат на природоохранные мероприятия на теплоэнергетических предприятиях

Мероприятия по снижению выбросов окислов азота	Снижение выбросов окислов азота, %
Оптимизация топочного процесса	До 15
Двухступенчатое сжигание	15–30
Малотоксичные горелки	30–40
Трехступенчатое сжигание	40–45
Двухступенчатое сжигание и малотоксичные горелки	40–65
Трехступенчатое сжигание и малотоксичные горелки	60–75
Технология селективного некаталитического восстановления окислов азота при использовании твердого	40–60
Технология селективного каталитического восстановления окислов азота при использовании твердого	40–90
Двухступенчатое сжигание (или малотоксичные горелки) совместно с селективным некаталитическим восстановлением окислов азота	50–75
Усовершенствованное трехступенчатое сжигание совместно с селективным некаталитическим восстановлением окислов азота	70–90

Как видно из таблицы, методы очистки выбросов от окислов азота характеризуются гораздо большими капитальными затратами по сравнению с реализацией режимно-технологических мероприятий.

Также следует учитывать, что абсолютно все составляющие дымовых газов потенциально опасны. Это относится даже к парам воды и диоксиду углерода CO_2 (четвертый класс токсично-

сти – малоопасные вещества, норматив ПДК – 5 мг/м^3). Эти составляющие дымовых газов способны поглощать инфракрасное излучение, создавая так называемый парниковый эффект. Повышение концентрации CO_2 в атмосфере способствует глобальным климатическим изменениям.

Библиографический список

1. Экологические аспекты устойчивого развития теплоэнергетики России / Под ред. Р.И. Вяхирева. М.: Изд. дом «Ноосфера», 2000.

2. Кондратьева О.Е. Основные подходы к созданию систем мониторинга воздействия ТЭС на окружающую среду // Энергетик. 2016. № 12.

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В ДИСТАНЦИОННОМ УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ

М.И. Вишнивецкая, канд. юрид. наук,
А.О. Самыко,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются правовые аспекты перевода работников на удаленную работу с акцентом на гражданское право. Обсуждаются изменения, которые необходимо внести в трудовой договор при переходе на дистанционную работу, а также связанные с этим правовые проблемы. Особое внимание уделяется защите прав работников, контролю за выполнением трудовых обязанностей, а также распределению ответственности сторон. Анализируются особенности заключения и расторжения трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера. Подчеркивается важность правовой грамотности и необходимости законодательного регулирования дистанционной работы.*

Ключевые слова: *дистанционная работа, удаленная работа, перевод на удаленную работу, гражданско-правовой договор (ГПХ), права работников, ответственность сторон, изменение условий труда.*

В настоящее время необходимость перевода работников на труд в дистанционном удаленном режиме возникает все чаще. Это связано с развитием информационных технологий, глобализацией и внешними факторами, такими как пандемия COVID-19, когда дистанционная работа стала необходимой мерой. На перевод сотрудников в удаленный формат работы могут также влиять экономические и социальные факторы. Первые больше связанны с работодателем, например перевод на удаленную работу в целях сокращения издержек, а вторые с работником, например перевод на дистанционный режим для повышения продуктивности. Однако такой перевод сотрудников вызывает множество юридических вопросов, особенно в рамках гражданского права.

Понятие дистанционной работы нашло свое закрепление в ст. 312.1 гл. 49.1 ТК РФ, в которой говорится, что дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования [1].

Необходимо отметить, что дистанционная работа влечет за собой изменения в трудовом договоре. Это связано с изменением условий труда: место выполнения обязанностей больше не привязано к офису или иному рабочему месту, а осуществляется из дома или другого удобного для работника места.

Основная проблема здесь заключается в изменении характера трудовых отношений. Работодатели не всегда осознают, что перевод работника на дистанционную работу требует оформления нового соглашения или внесения изменений в действующий трудовой договор. Согласно гражданскому праву, это должно происходить в порядке, предусмотренном законом, а именно по обоюдному согласию сторон. В одностороннем порядке изменить условия договора можно только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В рамках гражданского права значительное внимание уделяется защите прав работника как более слабой стороны трудового договора. При переводе на дистанционную работу необходимо гарантировать, что права работника останутся защищенными. Например, важным является обеспечение тех же условий оплаты труда, социального обеспечения и компенсаций, что и при работе в офисе. Однако на практике работодатели могут пытаться сократить расходы, аргументируя это снижением затрат на организацию рабочего места. Это может нарушать права работников, поскольку гражданское право, а также трудовое законодательство нацелены на соблюдение баланса интересов сторон и защиту слабой стороны (в данном случае работника).

Проблемой перевода работников на дистанционную (удаленную) работу также может стать невозможность контроля работника работодателем. Как правило, в офисе контроль за выполнением трудовых обязанностей осуществляется путем непосредственного наблюдения, однако при удалённой работе это становится сложнее [2]. Данный фактор может привести к возникновению правовых конфликтов, связанных с дисциплиной труда и рабочим временем.

Гражданское право предполагает определённую автономию сторон в регулировании своих прав и обязанностей, однако в случае трудовых отношений такая автономия ограничена необходимостью обеспечения надлежащего исполнения трудовых обязанностей. В связи с этим важным является чёткое определение рабочего времени при дистанционной работе, а также способов контроля выполнения работ.

Заключение и расторжение трудового договора в условиях удалённой работы. Особую сложность вызывает процесс заключения и расторжения трудового договора при дистанционной работе. Здесь гражданское право пересекается с трудовым. На дистанционных работников распространяется действие Трудового кодекса Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права. Однако в рамках удаленной работы сотрудник может заключить с работодателем договор гражданско-правового характера (ГПХ), который будет регулироваться Гражданским кодексом Российской Федерации. Соглашением ГПХ оформляется разовая работа или оказание услуги, а результат фиксируется актом. Также в ГПХ всегда есть две стороны – исполнитель и заказчик [3]. Особенностью этого договора является то, что между двумя сторонами отсутствуют трудовые отношения, соответственно, исполнитель может не соблюдать внутренние правила компании. Он может выполнять работу в любом удобном для себя режиме и месте. Главное условие – сдать её в срок. Преимуществом такого договора является его скорость и простота оформления [4]. Для заключения такого соглашения не нужна трудовая книжка, достаточно предоставить паспорт, ИНН и СНИЛС.

Ответственность сторон в условиях удалённой работы. С точки зрения гражданского права перевод работника на удалённую работу может изменить и подход к распределению ответственности между сторонами. Например, вопрос, кто несет ответственность за технические сбои или поломку оборудования, которое используется для выполнения трудовых обязанностей на удалёнке, должен быть чётко регламентирован.

Трудовое законодательство не даёт однозначного ответа на этот вопрос, поэтому здесь важна правовая определённость, которая может быть достигнута путём закрепления в договоре конкретных обязанностей сторон. Если эти аспекты не будут прописаны, могут возникнуть споры, разрешение которых будет требовать судебного вмешательства.

Таким образом, переход на дистанционную работу, несмотря на очевидные преимущества, порождает множество проблем с точки зрения гражданского права. Основные вопросы касаются изменения условий договора, защиты прав работников, контроля за выполнением трудовых обязанностей, а также вопросов ответственности и защиты данных. Важным шагом к решению этих проблем является правовая грамотность как работодателей, так и работников, а также чёткое регулирование дистанционной работы на законодательном уровне.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.10.2025).

2. Перевод сотрудников на удаленку без потери эффективности: 7 проблем и решений.URL: https://gandiva.ru/blog/detail/perevod-sotrudnikov-na-udalenku-bez-poteri-effektivnosti-7-problem-i-reshenij/ (дата обращения: 19.10.2025).

3. Договор гражданско-правового характера. Зачем нужно соглашение ГПХ и как его составить. URL: https://journal.tinkoff.ru/wiki/dogovor-gph/?ysclid=m2g2won8oh388582604 (дата обращения: 19.10.2025).

4. Плюсы и минусы в работе по ГПХ для заказчика и исполнителя – URL: https://www.klerk.ru/blogs/qugo/537302/ (дата обращения: 19.10.2025).

КРЕАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ГРАЖДАНСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Ю.Г. Волков, д-р филос. наук, проф.,
Д.А. Киселев,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проанализирована роль креативных практик урегулирования межэтнических конфликтов в контексте процесса государственно-гражданской интеграции современного российского общества. Обосновывается актуальность и практическая необходимость поддержки гибких неформальных подходов, их интеграция с формальными механизмами, реализуемыми государственными институтами для достижения максимальной эффективности. Выявлены конкретные формы креативных практик, обозначен их потенциал с точки зрения формирования единой общероссийской идентичности, а также некоторые барьеры, препятствующие реализации.*

Ключевые слова: *креативность, креативные практики, урегулирование конфликтов, межэтнические конфликты, государственно-гражданская интеграция, российское общество.*

Проблема урегулирования межэтнических конфликтов на территории России не теряет своей актуальности на фоне тех глобальных вызовов, с которыми продолжает сталкиваться наша страна. Помимо процессов, к которым общество уже сумело частично адаптироваться за долгие годы, таких как миграция и последствия глобализации, возникают новые кризисы, испытывающие на прочность общероссийскую идентичность, активно формирующуюся вновь после вхождения в состав Российской Федерации новых регионов. В этой связи крайне важной задачей становится управление существующими и потенциальными конфликтами, порождаемыми дестабилизацию и кризис между различными этническими группами, проживающими на территории нашего государства, угрожающие его единству и гармоничному функционированию.

В этом контексте особое внимание стоит уделять не только формальным практикам урегулирования конфликтов с присущим им четким регламентом, конкретными юридическими основаниями и санкционированным властью характером, но неформальным, допускающим спонтанность и гибкость. К числу последних относятся практики креативные, позволяющие по-новому применять уже известные и зарекомендовавшие себя инструменты, адаптировать их под актуальные запросы общества, тем самым позитивно влияя на стабильность его существования и развития.

Исследования данной проблематики, по нашему мнению, в настоящее время приобретают особую актуальность и могут позволить пролить свет на качественное понимание динамики социальных отношений внутри полиэтничного российского общества, выявить потенциал улучшения взаимодействия между его представителями и оказать благотворное влияние на процесс государственно-гражданской интеграции.

А.В. Лубский, А.В. Сериков и Д.Н. Стукалова предлагают понимать под управленческими практиками урегулирования межэтнических конфликтов «действия, обусловленные формальными и неформальными институтами этнического взаимодействия, направленные на снижение конфликтогенного потенциала в локальных сообществах» [1]. В соответствии с этим ученые разделяют практики урегулирования межэтнических конфликтов на две основные категории: формальные и неформальные.

Формальные практики, по мнению исследователей, опираются на доктринальные основания национальной политики и миграционное законодательство, а также задействуют административные и силовые ресурсы [1]. Однако подчеркивается тот факт, что они нередко политизируют процесс урегулирования конфликтов. Именно поэтому важно обращаться также к практикам неформальным, применение которых несет в себе большой потенциал.

Неформальные же практики обусловлены социальными институтами, складывающимися в процессе взаимодействия этнических групп и органов власти [1]. К ним относят медиацию, этнокультурно-просветительские и институциональные мероприятия, направленные на борьбу со стереотипами и социальную адаптацию

Согласно Н.К. Бинеевой, государственно-гражданская интеграция – это «процесс объединения социетального общества в единое целое в результате формирования государственно-гражданской идентичности на основе общих целей, интересов и ценностей» [2]. Этот процесс присущ в том числе и российскому многонациональному и многоконфессиональному обществу, учитывая те глобальные вызовы, с которыми оно сталкивается. Речь, конечно, преимущественно о вхождении несколько лет назад в состав Российской Федерации новых регионов, что значительно изменило социокультурные границы нашего государства, а также непрекращающихся миграционных потоках, которые, несмотря на меняющуюся динамику, также неизбежно несут в себе риски роста межэтнической напряженности.

Неформальные практики урегулирования конфликта позволяют привлекать для их реализации креативных специалистов, реализующих, соответственно, практики креативные. Отсутствие строго формализованных доктринальных рамок дает возможность задействовать гибкость, мобильность, творческий подход, способность адаптировать к уникальным условиям. Креативность следует понимать как социально-созидательную деятельность, связанную с установками на самореализацию на личностном, групповом и общественном уровнях, и включение в различные формы социального участия [3]. Данная человеческая способность позволяет преодолевать границы стереотипных ролей «жертвы» и «агрессора», перевести противоборство из антагонистической плоскости в конструктивное русло, формировать новые формы общественного участия и гражданской активности, которые направлены на консолидацию общества, а не его искусственное разделение.

Креативные практики урегулирования межэтнических конфликтов в силу своей специфики могут принимать различные формы и реализовываться как в рамках досудебного разбирательства, так и в процессе процедуры медиации, организации и проведения социальных театров, привлечения в качестве третьей стороны нейтральной авторитетной фигуры, мыслящей творчески и нестандартно. Конкретные примеры – открытые дебаты, модерируемые профессиональными медиаторами, которым присуща креативность, совместные проектные сессии по благоустройству общественных пространств, анализ и совместная попытка найти оптимальный вариант для урегулирования конкретного конфликтного кейса в формате мозгового штурма во время проведения форум-театров.

Другая неотъемлемая составляющая креативных практик – профилактика при помощи культурных мероприятий, которые также способствуют государственно-гражданской интеграции и сплочению многообразного российского общества. Фестивали, выставки и театральные представления не только дают возможность приобщиться к культурным традициям разных народов, но и становятся пространством для взаимодействия и обмена опытом, способствуют сближению этнических групп и формированию общего гражданского сознания. Важно отметить особую роль локальных сообществ и неправительственных организаций, которые, реализуя проекты, направленные на поддержку межэтнического взаимодействия, мотивируют граждан России принимать более активное участие в разработке инициатив, ориентированных на использование ресурсного потенциала местного населения.

Однако необходимо учитывать, что требуется определенная осторожность при интерпретации креативных неформальных практик, так как они могут быть не всегда эффективны. В некоторых случаях отсутствие государственно-правовой поддержки может привести к тому, что инициативы останутся на уровне локального взаимодействия, не способствуя системным изменениям. Поэтому важно интегрировать неформальные подходы с государственными стратегиями для достижения устойчивых результатов. В частности, помочь в масштабировании и распространении наиболее успешных локальных креативных практик может помочь финансовая поддержка со стороны государства, например, за счет выделения средств на реализацию грантов. Также перспективным видится активное сотрудничество органов власти в сфере национальной политики с представителями НКО, успешно реализующих неформальные креативные механизмы урегулирования конфликтов, в составе совместных рабочих групп.

Таким образом, креативные практики урегулирования межэтнических конфликтов играют значимую роль в контексте государственно-гражданской интеграции российского общества. Они способствуют более глубокому пониманию проблем, с которыми сталкиваются разные этниче-

ские группы, и создают предпосылки для их совместного разрешения. В сочетании с государственными инициативами и программами, а также при привлечении креативных специалистов, эти практики способны, на наш взгляд, существенно повысить уровень стабильности и единства в обществе. Перспективным можно считать проведение дальнейших исследований эффективности конкретных креативных практик урегулирования межэтнических конфликтов в различных регионах России, например на территории Ростовской области, а также анализ барьеров, препятствующих их полноценной реализации. Изучение и поддержка этих механизмов может привести к формированию более гармоничных межэтнических отношений, обеспечив тем самым устойчивое развитие российского государства и общества.

Библиографический список

1. Лубский А.В., Сериков А.В., Стукалова Д.Н. Формальные и неформальные практики управления конфликтогенным потенциалом миграционных потоков в локальных сообществах // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2017. № 4 (209). С. 208–219.

2. Бинеева Н.К. Поколенческие особенности ценностных оснований государственно-гражданской интеграции россиян в условиях новой территориальности // Гуманитарий Юга России. 2024. № 5. С. 145–158.

3. Волков Ю.Г. Креативность: социальный диагноз современного общества // Научная мысль Кавказа. 2016. №3 (87). С. 5–14.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИНТЕГРАЦИИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

В.В. Волкова, канд. юрид. наук, доцент,
И.А. Бабенко, канд. юрид. наук, доцент,
Краснодарский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации,
г. Краснодар, Россия

Аннотация. *В настоящее время государственное управление представляет собой одно из наиболее важных направлений развития общества в современных условиях. Технологическая среда стремительно меняется, а информационные технологии непрерывно развиваются, что непосредственно связано с ростом запроса со стороны общества на повышение качества и эффективности предоставляемых государственных услуг. В связи с этим интеграция цифровых технологий в систему государственного управления в современных условиях является объективной необходимостью.*

Ключевые слова: *цифровизация, цифровые технологии, государственное управление, интеграция, развитие.*

В современных условиях цифровой трансформации реализация стратегии модернизации системы государственного управления, равно как и выбор оптимальных направлений его изменения, не представляются возможными без использования современных цифровых технологий.

Следует особенно подчеркнуть, что цифровая трансформация системы государственного управления не есть простое внедрение цифровых технологий в деятельность государственных органов. Цифровая трансформация государственного управления является обширным процессом, в ходе которого должно быть обеспечено непрерывное функционирование указанных технологий в системе госуправления.

На современном этапе цифровые технологии активно развиваются, а первичный опыт их использования подвергается тщательному анализу и изучению с целью выявления «узких» мест и их устранения.

Новый уровень качества государственного управления сегодня не представляется возможным без организации и внедрения единых цифровых площадок и использования сквозных цифровых технологий, поскольку они позволяют сформировать эффективную систему взаимодействия государственных органов управления [1].

Интеграция цифровых технологий в систему государственного управления позволит создать цифровое правительство и обеспечить его корректную и эффективную работу, что, в свою очередь, будет способствовать своевременному решению наиболее актуальных вопросов,

а также прогнозировать вероятные проблемы в будущем с одновременным поиском наиболее оптимальных вариантов их решения [2–4].

Следует отметить, что сегодня в России успешно реализуется национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в рамках которой осуществляются различные федеральные проекты: «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Искусственный интеллект», «Цифровое государственное управление» и т. д.

Однако развитие цифровых технологий сегодня происходит более быстрыми темпами, нежели их интеграция в систему государственного управления. В результате реализация указанных выше проектов не позволяет оперативно и эффективно решать обозначенные выше вопросы, что подтверждает необходимость дальнейшего совершенствования системы государственного управления посредством интеграции в нее новейших цифровых технологий.

Думается, что в современных реалиях наиболее перспективными направлениями интеграции цифровых технологий в систему государственного управления можно назвать:

– разработку и внедрение цифровых технологий, способствующих повышению уровня взаимодействия населения и цифрового правительства;

– разработку и внедрение единой цифровой платформы, куда будут интегрированы все государственные органы;

– обеспечение максимально прозрачной деятельности системы государственного управления;

– создание цифровой системы оценки качества услуг, предоставляемых государственными органами;

– обеспечение равного для всех регионов доступа к цифровым сервисам и цифровой инфраструктуре;

– разработку и внедрение цифровой платформы, позволяющей отслеживать качество и осуществлять контроль за реализацией государственными органами возложенных на них функций и обязанностей, а также за качеством предоставляемых ими государственных услуг.

На уровне регионов осуществляется реализация национальной программы «Цифровая экономика», главными задачами которой является формирование в регионах ИТ-инфраструктуры и внедрение цифровых технологий не только в реальный сектор экономики, но также и в систему государственного управления и социальную сферу [5].

Реализация указанной программы способствует обеспечению малых населенных пунктов доступом в сеть Интернет, благодаря чему в системе образования повсеместно могут использоваться современные образовательные технологии, медицинские учреждения могут записывать пациентов на прием к врачу онлайн, а население может получать государственные услуги, не выходя из дома.

Интеграция цифровых технологий в систему государственного управления сегодня представляет собой одно из необходимых условий формирования и сохранения высокого уровня конкурентоспособности нашей страны на мировой арене, что в очередной раз подтверждает важность анализируемого процесса.

Внедрение цифровых технологий в систему государственного управления представляет собой не только автоматизацию некоторых управленческих процессов в ходе реализации государственных функций управления. Интеграция цифровых технологий в систему государственного управления – это применение самых современных технологий с целью обеспечения эффективной деятельности государственных органов в интересах общества и страны в целом.

Таким образом, интеграция цифровых технологий в систему государственного управления является необходимым условием для изменения самой сути государственного управления – не только его отдельных процедур, но и самих государственных функций с целью существенного повышения качества государственного управления.

Библиографический список

1. Нахушев А.А. Перспективы интеграции информационно-коммуникационных технологий в сферу государственного управления как механизм ее реконструкции // Труды по интеллектуальной собственности. 2024. Т. 50, № 3. С. 49–56.

2. Афанасьева О.Н., Коростышевская Е.М. Проблемы внедрения цифровых технологий в государственное управление и формирования умного правительства // Экономика науки. 2024. Т. 10, № 4. С. 52–62.
3. Афанасьева О.Н., Май М.А., Скляров К.А. Цифровые технологии в государственном управлении // Эпоха науки. 2023. № 33. С. 72–78.
4. Кириллова О.Г. Цифровые технологии в государственном управлении // Вестник магистратуры. 2022. № 1-2 (124). С. 59–61.
5. Городецкий А.Е. Государственное управление и экономическая безопасность. О дисфункциях государственного управления // Аудит и финансовый анализ. 2022. № 6. С. 426–436.

ПРЕКАРИЗАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ФАКТОРЫ, УСИЛИВАЮЩИЕ ПРОЦЕСС ПРЕКАРИЗАЦИИ

Д.И. Воронцов, **Д.В. Паршина**,
Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматривается феномен прекаризации труда как одно из ключевых проявлений трансформации современных социально-трудовых отношений. Анализируются основные причины и факторы, способствующие росту нестабильности занятости и уязвимости работников. Особое внимание уделено экономическим, технологическим и институциональным условиям, формирующим прекарную занятость в современном обществе.*

Ключевые слова*: прекаризация, трудовые отношения, гибкая занятость, неустойчивость труда, социальная защита, цифровизация.*

Современная экономика переживает глубокие структурные изменения, сопровождающиеся трансформацией социально-трудовых отношений. Одним из ключевых проявлений этих изменений становится феномен прекаризации труда – состояния неустойчивости занятости, неопределённости трудовых перспектив и снижения социальной защищённости работников. Термин «прекариат» (от англ. precariat – производное от precarious, «нестабильный») получил распространение благодаря трудам британского социолога Гая Стэндинга, ученый представил в своих трудах социоэкономические группы, определив ниже всех по иерархии – растущий прекариат, характеризуя его, как неоднородную и стихийную структуру. Ученый называет «прекариатов» – «опасный класс», давая этому явлению исключительно негативную оценку [1].

Важно определить сущность и признаки прекаризации труда: по своей сути и содержанию прекаризация представляется как процесс эрозии традиционной модели трудовых отношений, основанной на стабильной занятости, защищённости и коллективных и законодательных гарантиях. Ключевыми признаками прекаризации являются: временный характер трудовых договоров, отсутствие социальных гарантий, распространение гибких форм занятости (аутсорсинг, фриланс, платформенный труд), снижение уровня заработной платы, отсутствие регулярной индексации зарплат, ведущие к бедности, невозможности планировать будущее и психологической нестабильности работников. Исследования подтверждают, что данная тенденция усиливается в эпоху цифровизации и изменения структуры рынков труда. Выделяют существенное количество разных факторов, которые влияют на развитие прекаризации и рост этого класса, к ним можно отнести: экономические, технологические, социально-институциональные. Более подробно разберем каждый из них.

Экономические факторы. Одним из ключевых факторов, способствующих усилению нестабильной занятости (прекарии), является процесс глобализации экономики. Это создаёт условия для роста конкуренции среди работников разных стран, вынуждая работодателей выбирать более дешёвые варианты трудовых ресурсов. Например, в условиях растущего международного рынка многие российские предприятия перенесли производства за рубеж, где рабочая сила обходится значительно дешевле. Другим важным фактором являются проводимые в ряде государств, включая Россию, неолиберальные экономические реформы. Эти меры направлены на сокращение социальных гарантий и ослабление защиты прав работников, стимулируя развитие

гибких форм занятости. Государства стремятся создать благоприятные условия для бизнеса путём снижения налогового бремени и уменьшения затрат компаний на рабочую силу. Так, в результате пенсионной реформы 2018 года в России были увеличены возраст выхода на пенсию, что также привело к повышению уровня нестабильной занятости среди пожилых работников.

Развитие сферы услуг, особенно тех её сегментов, где преобладают временные и низкооплачиваемые рабочие места, усиливает тенденции к нестабильной занятости. Сегодня большая доля занятых россиян работает именно в сфере обслуживания (торговля, общепит, туризм), где широко распространены формы неполной занятости и фиксированные контракты ограниченного срока. По данным Росстата, примерно треть работающих россиян заняты временно или работают неполный рабочий день. Таким образом, прекаризация становится неизбежным следствием процессов глобализации, изменений социальной политики государства и особенностей развития национальной экономики.

Технологические факторы. Процесс цифровизации и автоматизации оказывает значительное влияние на рынок труда, ведя к появлению новых форм занятости и изменению структуры рабочих мест. В настоящий момент активно развивается платформенная занятость, она представляет собой форму трудоустройства, основанную на цифровых платформах, таких как агрегаторы такси (Uber, Яндекс.Такси), онлайн-платформы доставки еды (Delivery Club, DoorDash), маркетплейсы услуг (YouDo, TaskRabbit, Профи.ру) и др. Работники платформ получают задания через приложения и выполняют их самостоятельно, не имея официального найма работодателем. Этот новый вид занятости имеет ряд характерных черт: отсутствие юридического статуса наемного сотрудника (большинство работников платформ юридически классифицируются как индивидуальные предприниматели или самозанятые лица), высокий уровень риска и неопределенности (работа на платформе носит нерегулярный характер, доходы зависят от количества заказов и интенсивности их выполнения), зависимость от алгоритмов(цифровые платформы определяют алгоритм распределения заданий и оценки качества выполнения работником)

Многие традиционные профессии становятся ненужными либо претерпевают значительные изменения. Основные последствия включают: замещение рутинных профессий (механический труд, связанный с повторяющимися операциями, легко автоматизируется, яркий пример – внедрение касс самообслуживания в магазинах), изменение характера труда – человеческий труд смещается в сторону интеллектуальных задач, креативных решений и междисциплинарных компетенций. Однако далеко не каждый сотрудник способен адаптироваться к новым требованиям рынка, что ведет к увеличению неравенства и маргинализации части трудоспособного населения. Совокупность процессов цифровизации и автоматизации радикально меняет структуру занятости и условия труда. Новые виды трудовой активности предъявляют высокие требования к профессиональным качествам работников, способности к постоянному обучению и адаптации к меняющимся условиям рынка труда. Данные процессы наблюдаются во всем мире, что свидетельствует о всеобщности проблемы преакаризации в эпоху четвертой промышленной революции.

Социально-институциональные факторы. Современная экономика сталкивается с серьезными проблемами нестабильного труда, вызванными рядом институциональных и культурных факторов [2]. Рассмотрим ключевые элементы, способствующие возникновению феномена прекаризации.

Ослабление роли профсоюзов: профсоюзы традиционно выступали защитниками интересов работников, добиваясь улучшения условий труда и повышения заработной платы. В настоящее время наблюдается ослабление влияния профсоюзов вследствие ряда причин: законодательные ограничения на право коллективных переговоров, забастовки, высокий уровень миграции рабочей силы, затрудняющий координацию действий профсоюзов, нарастание процесса фрагментации и сегментации рынка труда, усложняющее создание единых структур представительства работников. Исследование социологов подчеркивает, что российское законодательство последних десятилетий существенно снизило возможности профсоюзов защищать права работников. Ученые также утверждают, что отсутствие эффективных механизмов контроля над соблюдением норм трудового права открывает простор для эксплуатации работников и ухудшения условий труда [3].

Кроме того, современные законы и нормы недостаточно приспособлены к реалиям современного рынка труда. Трудовое законодательство было разработано преимущественно для традиционного типа занятости с длительным сроком найма и четкими обязанностями сторон. Современные же условия характеризуются массовым использованием гибких форм занятости (проектная деятельность, дистанционная работа, совместительство), которые слабо регулируются действующими нормами.

Происходят существенные изменения и в культуре труда, она всё больше склоняется к принятию нестабильности и индивидуальной ответственности каждого работника за своё будущее. Идеология свободного выбора, личного успеха и свободы творчества подавляет ощущение солидарности и взаимоподдержки внутри коллективов. Всё большее число молодых работников принимают временную занятость и низкий уровень соцгарантий как данность, предпочитая свободу перемещения и личную инициативу традиционным гарантированным рабочим местам.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что рост и развитие прекаризации имеет социальные последствия для общества в целом и для одного конкретного человека. Прекаризация ведёт к росту социального неравенства, формированию слоя «новых бедных», снижению уровня доверия к институтам и ухудшению психического здоровья работников [4].

Таким образом, прекаризация представляет собой не только экономическое, но и социальное явление, отражающее глубокие изменения в структуре современного общества. Усиление прекарных форм занятости требует комплексных мер: обновления трудового законодательства, укрепления системы социальной защиты, поддержки профсоюзных институтов и развития регулирования цифровой занятости. Без системных усилий общество рискует столкнуться с ростом социальной неустойчивости и утратой трудовой солидарности.

Библиографический список

1. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

2. Бек У. Общество риска: на пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

3. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Докторов Б.З. Прикладная социология: учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 334 с.

4. Малева Т.М. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости. М., 1998.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

А.-С.А. Ворохобина, **И.И. Новикова**,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина,
г. Краснодар, Россия

Аннотация. *Рассмотрены актуальные проблемы цифровой трансформации в экономике региона и предложен системный подход к их решению. Выделены ключевые направления – формирование инфраструктуры, кадровое развитие, нормативное регулирование и безопасность. Представлены эффективные стратегии для ускорения цифровых инноваций и повышения их устойчивости.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, государственное управление, системный подход, стратегия, эффективность управления.*

Цифровая трансформация предоставляет огромный потенциал для повышения эффективности государственного и муниципального управления, устойчивого развития экономики и улучшения качества социальных услуг. Вместе с тем успешное внедрение цифровых технологий требует комплексного решения проблем инфраструктуры, кадров, нормативно-правового регулирования и культурных барьеров регионов. Эта задача требует скоординированных усилий государства, бизнеса и общества [1–3].

При принятии управленческих решений ключевые лица органов исполнительной власти сталкиваются с рядом проблем в условиях цифровой трансформации региональной экономики:

1. Во многих регионах, особенно в сельской местности и удалённых территориях, наблюдается дефицит высокоскоростного интернета и современных IT-ресурсов, что ограничивает возможности внедрения цифровых сервисов.

2. Разные ведомства используют разнородные информационные системы, часто несовместимые между собой, что затрудняет обмен данными и координацию действий.

3. Не всегда достаточно сотрудников с необходимыми цифровыми компетенциями для сопровождения и развития цифровых проектов в госструктурах.

4. Усиление киберугроз требует постоянного развития систем информационной безопасности, но ресурсы и компетенции по защите данных нередко недостаточны.

5. В ряде случаев существующее законодательство не успевает за темпами цифровых изменений, затрудняя внедрение новых технологических решений.

6. Традиционные бюрократические процедуры и консерватизм некоторых сотрудников могут тормозить процессы цифровой трансформации.

Для эффективного решения перечисленных проблем в области цифровой трансформации государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы целесообразно применять системный подход, включающий комплекс мер, ориентированных на все уровни и компоненты системы. Основные элементы такого подхода и наиболее успешные пути решений следующие:

1. Формирование стратегической платформы и нормативной базы.

Разработка долгосрочной национальной стратегии цифровизации, которая учитывает особенности регионов и сектора. Актуализация законодательства и создание цифровых стандартов для обеспечения совместимости систем, защиты данных и регулирования инновационной деятельности.

2. Инвестиции и развитие инфраструктуры.

Модернизация информационной инфраструктуры – расширение доступа к высокоскоростному интернету, внедрение облачных решений для госорганов и бизнеса. Создание единой платформы данных (единое цифровое пространство), обеспечивающей обмен информацией между ведомствами и отделениями.

3. Развитие кадрового потенциала и цифровой грамотности.

Обучающие программы и переквалификация госслужащих и сотрудников социальных и экономических сфер. Стратегии привлечения и удержания IT-экспертов, создание условий для их профессионального развития и мотивации.

4. Инновационные модели и формы взаимодействия.

Внедрение государственных цифровых сервисов, ориентированных на конечного пользователя – граждан, предпринимателей, социально уязвимых групп. Использование технологий искусственного интеллекта, бигдата, блокчейна для повышения эффективности управления, мониторинга и контроля.

5. Обеспечение безопасности и доверия.

Создание систем информационной безопасности на уровне национальной инфраструктуры. Продвижение этических стандартов и правил защиты персональных данных.

6. Управление изменениями и формирование культуры инноваций.

Развитие управленческих практик, ориентированных на инновации и гибкость. Внедрение методов оценки эффективности цифровых проектов и обратной связи от пользователей.

Для обеспечения успешного сценария внедрения и реализации мер по улучшению сложившейся ситуации целесообразно использование современных управленческих инструментов и методов на основе системного подхода, включающего в себя:

1. Формирование единой цифровой экосистемы: создание инфраструктуры открытых данных и единых платформ для взаимодействия органов власти, бизнеса и граждан.

2. Запуск масштабных образовательных программ для повышения цифровой грамотности населения и профессиональных кадров.

3. Гибкое внедрение пилотных проектов с последующим масштабированием успешных решений.

4. Межрегиональное и межотраслевое сотрудничество для обмена опытом и лучшими практиками.

5. Поэтапное внедрение автоматизированных систем и искусственного интеллекта в процессы принятия решений и управления.

Системный подход позволит учитывать все взаимосвязанные компоненты, снижать риски и ускорять темпы цифровой трансформации, создавая основу для устойчивого развития государственной и социальной сферы.

Библиографический список

1. Глаголева А.М., Новикова И.И. Генезис и развитие индикативного планирования в мировой практике // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики: материалы V междунар. науч.-практ. конф.: в 2-х т. (Краснодар, 28 октября 2016 г.). Краснодар: Краснодарский центр научно-технической информации, 2016. Т. I.

2. Горлов Д.М., Коваленко Л.В. К вопросу о роли прогрессивных технологий в современном менеджменте // Вестник Академии знаний. 2019. № 31(2). С. 84–86. EDN VLASPL.

3. Новикова И.И., Кочесокова Т.Е. Концепция эффективности управления в контексте задач регионального развития // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 4-4(106). С. 137–139.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА ВЬЕТНАМА В УСЛОВИЯХ ИНДУСТРИИ 4.0: ТЕНДЕНЦИИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ

Ву Тхи Хыонг,
Академия журналистики и пропаганды,
Ханой, Вьетнам

Аннотация. *Под влиянием четвёртой промышленной революции цифровая экономика всё больше утверждает свою ключевую роль в процессе мирового развития. Это не только неизбежная тенденция развития, но и стратегический драйвер экономического роста во многих странах. Во Вьетнаме переход к цифровой экономике происходит активно благодаря преимуществам молодого населения, высокому уровню проникновения интернета и значительному улучшению цифровой инфраструктуры. В статье анализируется текущее состояние и основные тенденции развития цифровой экономики во Вьетнаме, а также предлагается ряд рекомендаций по содействию цифровой трансформации экономики в предстоящий период.*

Ключевые слова: *Вьетнам, цифровая экономика, цифровая платформа, развитие, электронная коммерция.*

В последние годы цифровая экономика Вьетнама демонстрирует стремительное и впечатляющее развитие. Государство разработало и реализовало ряд политических мер по преобразованию традиционной телекоммуникационной инфраструктуры в цифровую, создав важную основу для развития цифрового правительства, цифровой экономики и цифрового общества. В настоящее время широкополосная телекоммуникационная инфраструктура расширена до большинства домохозяйств и отдельных лиц по всей стране. В то же время другие основополагающие факторы, такие как облачные вычисления, цифровая идентификация и аутентификация, также являются объектом инвестиций и развития.

Вьетнам, с населением почти 100 миллионов человек, находящимся в период расцвета населения, обладает множеством преимуществ в развитии цифровой экономики. Уровень интернет-пользователей составляет более 70 % населения, а цифровая инфраструктура Вьетнама в настоящее время считается довольно хорошей по сравнению с другими странами Юго-Восточной Азии [1].

Кроме того, благодаря молодому населению и широкой телекоммуникационной системе, процесс цифровой трансформации во Вьетнаме идет быстрыми темпами, особенно в контексте четвертой промышленной революции. Согласно отчету «e-Conomy SEA 2021», подготовленному компаниями Google, Temasek и Bain & Company, с начала пандемии COVID-19 и до первой половины 2021 года число пользователей цифровых услуг во Вьетнаме увеличилось примерно на 8 миллионов человек, 55 % из которых проживают в сельской местности и пригородах. Примечательно, что уровень удержания пользователей очень высок: 97 % новых пользователей продолжают пользоваться цифровыми услугами, а 99 % намерены продолжать пользоваться ими в будущем. По сравнению с аналогичным периодом 2020 года масштаб цифровой экономики Вьет-

нама в 2021 году вырос на 31 %, достигнув 21 миллиарда долларов США. Только объём электронной коммерции увеличился на 53 %. Ожидается, что к 2025 году этот показатель может достичь 57 миллиардов долларов США [2].

Во Вьетнаме цифровая экономика постепенно утверждает свою роль в качестве одной из стратегических движущих сил, способствующих экономическому росту, инновационному становлению модели развития и повышению национальной конкурентоспособности. Положительное влияние цифровой экономики проявляется во многих аспектах: повышении производительности труда, расширении рынков, содействии международной интеграции, поддержке развития сельских районов, улучшении качества государственного управления и продвижении к цели устойчивого развития. Важными столпами процесса построения цифровой экономики во Вьетнаме являются: цифровое правительство, цифровая инфраструктура, цифровая трансформация предприятий и электронная коммерция [3].

Под цифровой экономикой понимается система экономической деятельности, основанная на цифровых технологиях и цифровых данных, направленная на повышение эффективности производства, оптимизацию процессов и создание добавленной стоимости для экономики. Это объективная тенденция развития в эпоху глобальной цифровой трансформации.

Поставив перед собой цель стать страной с высоким уровнем дохода к 2045 году, Вьетнам определил развитие цифровой экономики как неизбежное и незаменимое направление. В качестве приоритетных направлений необходимо выделить четыре ключевые области: цифровые институты, цифровую среду, цифровую экономику и цифровое общество. Ожидается, что в будущем цифровая экономика будет занимать большую долю в общей национальной экономике, став ключевой движущей силой роста [4].

В соответствии с Решением № 411/QD-TTg от 31 марта 2022 года Премьер-министр утвердил «Национальную стратегию развития цифровой экономики до 2025 года с перспективой на период до 2030 года». В этом документе определены конкретные цели для содействия комплексному, эффективному и устойчивому развитию цифровой экономики в предстоящий период [5].

Цифровая экономика Вьетнама стремительно растёт: доля цифровой экономики в ВВП неуклонно растёт из года в год, что подтверждает её всё более важную роль в национальной экономике. Одновременно наблюдается переход от традиционных отраслей к цифровым секторам экономики. Этот переход начинается с базовых платформ и заканчивается прорывными технологиями, подтверждая центральную роль технологий во всех областях [6].

В настоящее время Вьетнам считается одной из стран Юго-Восточной Азии с относительно быстрыми темпами роста цифровой экономики, уступая только Индонезии. Вьетнам обладает достаточно развитой системой телекоммуникационной и информационно-технологической инфраструктуры с широким охватом и высокой плотностью пользователей. Результаты опросов потребителей показывают, что при вступлении отраслей экономики в процесс цифровой трансформации вьетнамцы демонстрируют способность к быстрой адаптации и готовы к доступу к новым продуктам и услугам в цифровой экономической среде. Это благоприятный фактор для привлечения инвестиций и развития национальной цифровой экономики. Согласно отчету «Цифровая экономика Юго-Восточной Азии 2020», Вьетнам стабильно поддерживает высокие темпы роста цифровой экономики и входит в число двух стран-лидеров в регионе. Объём цифровой экономики Вьетнама впечатляет: с 3 млрд долларов США в 2015 году до 12 млрд долларов США в 2019 году и 14 млрд долларов США в 2020 году. Ключевые секторы, играющие роль в этом росте, включают: электронную коммерцию, онлайн-туризм, цифровые медиа и технологичные сервисы заказа поездок [7].

Согласно отчету Всемирного банка, опубликованному в 2021 году, Вьетнам добился положительных результатов в области цифровой связи. Уровень использования мобильных телефонов и доступа в Интернет во Вьетнаме высок по сравнению с другими регионами, хотя скорость соединения все еще ниже, чем в некоторых более развитых странах. По состоянию на 2021 год число пользователей Интернета во Вьетнаме достигло около 68,72 млн человек, что эквивалентно 70,3 % населения (по данным Вьетнамского центра Интернета). Однако уровень использования цифровых финансовых услуг все еще относительно низок. В 2017 году только 22 % насе-

ления совершали или получали электронные платежи; к 2019 году только 41 % взрослого населения имели банковский счет. Тем не менее эти цифры демонстрируют большой потенциал в развитии цифровых финансов и универсализации банковских услуг во Вьетнаме [8].

К настоящему времени, после более чем 10 лет реализации программы развития электронного правительства, Вьетнам лишь в основном завершил подключение и взаимосвязь систем управления документами министерств, ведомств и местных органов власти с аппаратом правительства.

Для развития цифровой экономики в правильном направлении Вьетнаму необходимо синхронно внедрять множество ключевых решений. Прежде всего, необходимо завершить разработку единой правовой базы в области цифровых технологий, в частности правил взимания платы за доступ к таким данным, как цифровые карты, спутниковые данные, данные о земле и окружающей среде. Рассмотрение данных как нового фактора производства требует прозрачности и обмена информацией между управленческими органами, чтобы избежать препятствий для потоков данных и повысить эффективность принятия решений в таких областях, как урбанизация или охрана окружающей среды. В то же время политика развития цифровой экономики должна реализовываться более радикально и эффективно.

Во-вторых, необходимо содействовать добросовестной конкуренции в телекоммуникационной системе, улучшить возможность подключения потребителей к высокоскоростному интернету по разумной цене, тем самым расширяя доступ к цифровым услугам. Кроме того, ускорение электронных платежей и развитие электронного правительства являются важнейшими приоритетами. Хотя доля безналичных платежей по-прежнему невелика, правительству необходимо играть ведущую роль в национальной цифровой трансформации.

Совершенствование логистической системы и обеспечение связи между секторами инфраструктуры также являются ключевым фактором удовлетворения рыночного спроса. Инвестиции в информационные технологии, цифровую инфраструктуру и человеческие ресурсы в этой сфере должны быть диверсифицированы из различных источников финансирования.

Наконец, необходимо укреплять управленческий потенциал цифровой экономики, сочетать пропаганду с повышением общественной осведомленности, развивать образование и профессиональную подготовку, а также обеспечивать кибербезопасность.

Экономика Вьетнама стремительно трансформируется в сторону цифровизации, демонстрируя быстрые темпы роста благодаря инвестициям и поддерживающим программам со стороны государства. Страна обладает историческими преимуществами, такими как демографический потенциал, гибкость, динамичность и креативность, что открывает широкие возможности для развития цифровой экономики. Вьетнаму важно использовать эти возможности для достижения поставленных стратегических целей.

Библиографический список

1. Anand S. Rao, Gerard Verweij. Sizing the Prize: What’s the Real Value of AI for Your Business and How Can You Capitalise // PwC Report.2017. URL: https://www.pwc.com (дата обращения: 25.10.2025).

2. Брайньолфссон Э., Кахин Б. Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research.Cambridge, MA: MIT Press, 2000.

3. Báo cáo nghiên cứu: Kinh tế số tại Việt Nam – Hiện trạng và khuyến nghị chính sách. Hà Nội, 2022.

4. Chính phủ Việt Nam. Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025. Hà Nội, 2020.

5. Chính phủ Việt Nam. Quyết định số 411/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Hà Nội, 2022.

6. Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số. Bộ Công Thương. Sách trắng Thương mại điện tử Việt Nam 2019. Hà Nội: Nxb. Công Thương, 2019.

7. Google, Temasek, Bain & Company. e-Conomy Southeast Asia 2020. URL: https://economysea.withgoogle.com (дата обращения: 25.10.2025).

8. World Bank. Digital Vietnam: The Path to Tomorrow. Washington, D.C.: World Bank Group, 2021. URL: https://www.worldbank.org/en/country/vietnam/publication/digital-vietnam (дата обращения: 25.10.2025).

ПОЛИКАРЬЕРА КАК РЫНОЧНЫЙ ТРЕНД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Н.В. Высоцкая, д-р экон. наук, профессор,
Академия труда и социальных отношений,
Российский университет транспорта (МИИТ),
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрена поликарьера как рыночный тренд в условиях цифровой трансформации и развития IT-платформ. Показано, что рынок труда все активнее движется в сторону мультидисциплинарности и способности работать на стыке различных областей.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, рынок труда, профессиональные компетенции, тренд, поликарьера.*

Современный мир переживает эпоху цифровой трансформации, которая несет в себе вызовы, но самое главное – большое количество возможностей. Рынок все активнее движется в сторону мультидисциплинарности и способности работать на стыке различных областей [1].

Если прежде ценились специалисты с так называемым Т-профилем, т. е. с глубоким погружением в свою ключевую область, а затем востребованными стали профессионалы типа «П» – те, у кого две глубокие специализации, между которыми они могут находить синергию, то в настоящее время ценятся те специалисты, которые обладают глубокими знаниями, профессиональными и экспертными компетенциями в нескольких областях и направлениях и умеют соединять и комбинировать их между собой (это специалисты с так называемым профилем расчески, другими словами, это – поликарьеристы) [2, 3].

Под этим термином понимают альтернативу традиционному вертикальному росту на работе, который предполагает поступательное движение вверх от должности к должности в рамках одной профессии или отрасли. Поликарьерист растет скорее «горизонтально», нежели «вертикально». Он совмещает несколько ролей и направлений, иногда смежных, иногда диаметрально противоположных, но приносящих доход [3].

С одной стороны, российский рынок труда высокотехнологичен, он даже более цифровизирован, чем многие зарубежные рынки труда. С другой стороны, в России в силу экономических и культурных особенностей по-прежнему не очень много людей с ярко выраженной предпринимательской жилкой. Большинство работников привыкли работать на одну компанию, избегают ситуации неопределенности и нестабильности, предпочитают трудиться в коллективе. Они понимают, что не каждый работодатель согласится, чтобы его специалист применял свои профессиональные компетенции в другой компании, не говоря уже о возможном конфликте интересов.

Тем не менее, по данным опроса Gigoo, большинство респондентов (83 %) начинают строить вторую карьеру, чтобы монетизировать имеющиеся у них навыки. Когда на основной работе больше расти некуда, в то время как опыта и навыков в экспертизе накоплено значительно, а также есть потребность накопленным профессиональным «багажом» поделиться, то работник хочет иметь возможность и желание выбрать в качестве второго карьерного трека, например, консультирование [2].

Поликарьера для такого работника – это диверсификация деятельности, что не только приносит дополнительный заработок, но и помогает расти в профессии дальше. 62 % респондентов Gigoo ищут вторую работу для участия в значимых проектах, 54 % заинтересованы в новых профессиональных связях, а 49 % хотели бы получить новые умения. Во многом развитию тренда поликарьеры способствует развитие платформ, через которые самозанятые находят своих заказчиков. Несмотря на все трудности, с которыми сталкиваются поликарьеристы, представляется достаточно очевидным, что это направление перспективно как для самих работников, так и для рынка труда.

Главный положительный фактор в развитии поликарьеры – в синергии знаний: навыки из разных областей усиливают друг друга, а взаимодействие с большим числом людей из разных сфер существенно расширяет сеть контактов. Есть основание полагать, что направленность работников на поликарьеру – не временный тренд, а новая реальность, которая становится нормой

в процессе перехода от экономики рабочих мест к экономике компетенций. Тренд на поликарьеру будет усиливаться еще и потому, что для поколения зумеров, которое уже выходит на рынок труда, традиционная модель «вертикальной» карьеры не является привлекательной. Молодым людям интереснее пробовать себя в разных направлениях деятельности и в разных проектах, развивать личный бренд и сохранять свободу выбора своей деятельности.

Работодателям же в этих обстоятельствах придется приспосабливаться и находить в новой ситуации не только минусы, но и плюсы. Разносторонне развитые сотрудники – это конкурентное преимущество компании. В условиях демографической ямы и дефицита кадров, если нет возможности нанять высококлассного специалиста-эксперта, можно задействовать на условиях частичной или временной занятости поликарьериста высокого класса [2, 4].

Как известно, президент Российской Федерации В.В. Путин подписал Указ о национальных целях развития до 2030 и 2036 годов [5]. Указ предполагает достижение к 2030 году «цифровой зрелости» в стране в основных областях деятельности, взаимодействие университетов и общества в интересах достижения национальных целей развития РФ, а также создание к 2030 году условий для одновременного освоения не менее чем 30 % студентов нескольких квалификаций в рамках профессионального образования.

Тем не менее выпускникам, получившим инженерные специальности, как правило, не хватает способностей в организации собственной работы и управления сотрудниками, не хватает навыков коммуникации и качеств лидерства [6]. Основная задача для исправления подобных ситуаций – дать студентам, чей основной фокус находится в сфере научных исследований или инженерных разработок, инструменты, которые позволят им смотреть на свою академическую деятельность через призму приложения ее результатов в реальном секторе экономики.

Так, уже имеется позитивный опыт подготовки студентов по программе «Экономика и инженерия транспортных систем» с получением двух дипломов о высшем образовании: от Высшей инженерной школы (ВИШ) Российского университета транспорта и Высшей школы экономики (НИУ-ВШЭ), что дает неоспоримые преимущества на рынке труда. Кроме того, образовательная программа создана по запросу Правительства Российской Федерации, в соответствии с Концепцией подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года, что говорит о высокой востребованности подобных специалистов. Это уникальная для России программа, в которой объединены компетенции ВШЭ в области подготовки кадров по экономическим специальностям и компетенции РУТ (МИИТ) в области функционирования и развития транспортных систем.

Заметим также, что поликарьерный тренд можно увидеть и в деятельности преподавателя вуза, что заметно может повысить как качество преподавания, так и содержание преподаваемых учебных дисциплин. Примером может быть такой «предметный тандем», как преподавание «основ исследовательской деятельности» в ВИШ Российского университета транспорта, включающей работу над реальными инженерными проектами с написанием по их результатам научно-практических статей, и «цифровой экономики» и «цифровой трансформации государственного и муниципального управления» в Академии труда и социальных отношений. В процессе цифровой трансформации все больше набирает популярность генеративный искусственный интеллект (генеративный ИИ, или GenAI), который также меняет рынок труда, способствуя формированию и усилению уже имеющегося тренда поликарьеры [1, 7].

Согласно результатам исследования Indeed Hiring Lab, рабочие навыки могут быть представлены четырьмя типами: минимальные, частичные, гибридные навыки и полная трансформация навыков. Гибридная модель, при которой ИИ выполняет рутинные задачи, а человек контролирует и интерпретирует результаты, становится новой нормой [2].

При этом влияние генеративного ИИ на рынок труда не сводится лишь к замене рабочих мест. Это скорее трансформация, путь к поликарьере, которая для работников означает необходимость адаптации и развития не только новых навыков, которые помогут управлять и взаимодействовать с ИИ, но и приобретения новой (или новых) профессиональных компетенций (или даже новых профессий), которые могут получить реализацию во многих компаниях и организациях, а не только в той, где работник имеет формальную занятость в соответствии со своей основной профессией.

Библиографический список

1. Оверби Х., Одестад Я.А. Цифровая экономика: как информационно-коммуникационные технологии влияют на рынки, бизнес и инновации / пер. с англ. под науч. ред. М.И. Левина. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2022. 288 с.

2. Исследование Indeed: чем GenAI угрожает привычным навыкам. URL: https://vk.com/wall-163215729_13125 (дата обращения: 03.10.2025).

3. Что такое поликарьера и чем она отличается от подработки // Ведомости. 10.07.2025. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2025/07/10/1123328-chto-takoe-polikarera (дата обращения: 03.10.2025).

4. Баланов А.Н. Цифровая трансформация государственного сектора. Интеграция, управление, и безопасность: учеб. пособие. СПб.: Лань, 2024. 328 с.

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL: http://kremlin.ru›acts/bank/50542 (дата обращения: 03.10.2025).

6. Ливанов Д. Не всегда частный вуз плохой, а государственный – хороший // Ведомости, 25.08.2025.

7. Митчелл М. Идиот или гений? Как работает и на что способен искусственный интеллект / Ппер. с англ. З. Мамеьярова. М.: Изд-во АСТ: CORPUS, 2022. 384 с.

ЮРИДИЧЕСКИЕ КЛИНИКИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ БУДУЩИХ ЮРИСТОВ И СРЕДА ДЛЯ ВОСПИТАНИЯ ПАТРИОТИЧНОЙ И СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ ЛИЧНОСТИ

А.А Габович,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Раскрывается текущее состояние юридических клиник высших учебных заведений. Приводятся практические примеры из опыта взаимодействия юридической клиники РГЭУ (РИНХ) и первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ). Выдвигаются предложения по совершенствованию работы юридических клиник и профсоюзных организаций. Автор констатирует, что юридические клиники выступают основой для формирования гражданской позиции будущих юристов и образовательной средой для воспитания патриотичной, социально ответственной личности.*

Ключевые слова: *юридические клиники, гражданская позиция будущих юристов, юридическое образование.*

Любое государство стремится обеспечить защиту прав своих граждан. Это может воплощаться в создании специальных правозащитных государственных органов. Например, одним из современных способов защиты своих гражданских прав является обращение в юридические клиники вузов. Юридические клиники участвуют в системе бесплатной юридической помощи, относятся к ее негосударственному направлению [1]. Как показывает практика, юридические клиники вузов пользуются значительным спросом у различных категорий граждан, в основном социально незащищенных. Для любой образовательной организации, осуществляющей подготовку будущих юристов, наличие и функционирование юридической клиники является важным элементом в образовательном процессе, обеспечивающем получение практических компетенций студентами и формирование положительного имиджа вуза со стороны потенциальных работодателей.

Взаимодействие профсоюзных организаций и юридических клиник высших учебных заведений представляется перспективным и в настоящее время не реализовано в полной мере. Одним из основных направлений такого взаимодействия должна стать защита прав членов профсоюза. Юридические клиники действуют в структуре высших учебных заведений и осуществляют практическую подготовку будущих юристов в форме проведения правовых консультаций и составления различных правовых документов, таких как заявления, обращения, жалобы, исковые заявления. В роли субъектов, оказывающих юридические консультации, выступают студенты по-

следних курсов обучения, которые в условиях юридической клиники получают свой первый профессиональный практический опыт [2]. Будущие юристы осуществляют свою деятельность под контролем преподавателей, которые выступают наставниками для студентов и передают им свой профессиональный опыт и практические навыки, тем самым студенты закрепляют теоретические знания, полученные в ходе образовательного процесса в юридической клинике.

На территории Донского края осуществляет деятельность 12 юридических клиник, которые, в соответствии с требованиями законодательства, включены в список размещенный на официальном сайте Министерства юстиции Российской Федерации [3]. Наличие юридической клиники в списке на сайте Министерства юстиции Российской Федерации свидетельствует о том, что юридической клиникой выполнены необходимые законодательные требования для включения в данный список: наличие помещения для оказания юридической помощи, контактного номера телефона, электронной почты, перечня вопросов и определения категорий граждан, которым будет предоставляться юридическая помощь. Нужно отметить, что не все юридические клиники вузов включены в список Минюста России, например в Ростовской области осуществляет свою деятельность 27 высших учебных заведений (их филиалов), большинство из которых осуществляют подготовку юридических кадров, при том что, как указывалось ранее, юридических клиник в Ростовской области 12.

Практика обращений в юридическую клинику РГЭУ (РИНХ) показывает, что сотрудники и члены их семей активно обращаются за защитой своих прав в юридическую клинику университета. Так, по ряду обращений удалось добиться наведения санитарного порядка по месту жительства членов профсоюза, будущими юристами были подготовлены жалобы в органы местного самоуправления с целью защиты прав членов профсоюза на благоприятную окружающую среду. Поступали обращения, связанные с наследственными вопросами, по которым будущими юристами производился анализ жизненных ситуаций и предлагалась стратегия решения юридического вопроса.

Заслуживающей внимания является совместный проект юридической клиники университета и первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) по систематизации мер государственной поддержки семей с детьми в Российской Федерации. Будущие юристы проанализировали различные имеющиеся государственные меры поддержки для семей с детьми, которые действуют на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Результаты данной работы были доведены до сведения профсоюзного актива университета.

Новым направлением деятельности юридической клиники РГЭУ (РИНХ) стало оказание юридической помощи участникам СВО и членам их семей, всего свыше 350 граждан получили юридическую помощь. Данная работа осуществляется совместно с Донским волонтерским центром, подведомственным учреждением комитета по молодежной политике Ростовской области. Поступающие обращения характеризуются самой разной тематикой: от судебных споров до бытовых вопросов, доминируют вопросы, касающиеся социальных выплат участникам боевых действий, которые получили ранения или погибли. Будущие юристы разъясняют членам семей военнослужащих предусмотренные государственные социальные выплаты, а также иные социальные гарантии.

Представляется необходимым развивать взаимодействие юридических клиник и профсоюзных организаций для дополнительной защиты прав членов профсоюза. Прежде всего, это проведение бесплатных юридических консультаций для членов профсоюза. В настоящее время юридические услуги являются дорогими для большинства граждан, особенно для работающих граждан, у которых есть семья и дети на иждивении. Для таких граждан получение юридической помощи на безвозмездной основе станет дополнительной мерой защиты прав и социальной гарантией работников. Инновационной формой такого сотрудничества может стать открытие специальной виртуальной приемной по защите прав работников, которая будет осуществлять свою деятельность на базе юридической клиники учебного заведения. Такой формат имеет множество преимуществ, таких как возможность обратиться за правовой помощью из любой точки страны, имея под рукой доступ в интернет, отсутствие административных барьеров будет заключаться в том, что обращение будет подаваться напрямую будущим юристам, минуя различные структурные подразделения университета, тем самым снижая на них административную нагрузку. Однако если члены профсоюза будут недостаточно владеть компьютерной грамотностью, то у них

могут возникнуть затруднения при подаче обращения. Следует также предусмотреть возможность получения правовой консультации в формате видеоконференцсвязи, с целью минимизации очного контакта, это становится особенно актуально в условиях проведения чрезвычайных ситуаций.

Следующей формой взаимодействия может являться проведение мероприятий по правовому просвещению членов профсоюзных организаций, например таких как противодействие различным видам мошенничества, способы защиты своих прав в судебном и внесудебном порядке. Будущие юристы смогут собирать и анализировать судебную практику, формировать темы и содержание подобных мероприятий. Результатом проведения таких мероприятий может стать издание брошюр, посвященных способам предотвращения нарушения прав членов профсоюза.

Таким образом, потенциал юридических клиник вузов и профсоюзных организаций еще не раскрыт в полном объеме. Юридические клиники занимают особое место в правозащитных институтах современной России, дальнейшая их интеграция с профсоюзным движением будет способствовать повышению защищенности прав членов профсоюза.

Библиографический список

1. Федеральный закон «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» № 324-ФЗ от 21.11.2011 г. (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121887 (дата обращения: 15.10.2025).

2. Приказ Минобрнауки России № 994 «Об утверждении Порядка создания образовательными учреждениями высшего профессионального образования юридических клиник и порядка их деятельности в рамках негосударственной системы оказания бесплатной юридической помощи» от 28.11.2012 г. (зарегистрировано в Минюсте России 19.12.2012 г. № 26198) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139442 (дата обращения: 15.10.2025).

3. Список юридических клиник // Официальный сайт Министерства юстиции Российской Федерации. URL: https://minjust.gov.ru/ru/pages/spisok-yuridicheskih-klinik/ (дата обращения: 27.10.2025).

СПЕЦИФИКА ПРОЕКТОВ АДАПТАЦИИ В СФЕРЕ ДЕВЕЛОПМЕНТА КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ РОСТА ПРОДАЖ В СЕГМЕНТЕ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

Е.С. Галушко, канд. экон. наук,
Институт экономики и права (филиал)
Академии труда и социальных отношений,
г. Севастополь, Россия;
С.А. Галушко, **М.Е. Галушко**,
Политехнический институт (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Таганрог, Россия

Аннотация. *В проектах адаптации в сфере девелопмента коммерческой недвижимости в РФ для повышения коммерческих результатов обосновано расширение спортивных и развлекательных зон, активизация маркетинговых мероприятий, развитие омниканальности и организация гибридных моделей бизнеса резидентов.*

Ключевые слова: *адаптация, проект адаптации, девелопмент, торгово-развлекательный комплекс, торговый центр, бизнес-аналитика.*

Электронная коммерция представляет собой сферу экономики, где выбор и заказ товаров и услуг происходят в интернете. Рынок электронной коммерции в РФ динамично развивается. Результаты маркетингового исследования «Развитие онлайн-торговли в России» [1], проводимого совместно компаниями «Яндекс Маркет» и «GfK Rus», показывают четырёхкратный рост проникновения онлайн-торговли за период с 2013 по 2023 г., а также повышение частоты покупок онлайн в 2023 г. в сравнении с 2022 г.: более 30 % от всех онлайн-покупателей в РФ размещали заказы в интернете раз в неделю (рис. 1). В 2023 г. число заказов в интернете возросло на 80 %, до уровня 5,1 млрд руб. В 2024 г. объём электронной коммерции в РФ составил 19,9 трлн руб., а для многих пользователей онлайн-покупки стали частью культуры потребления.

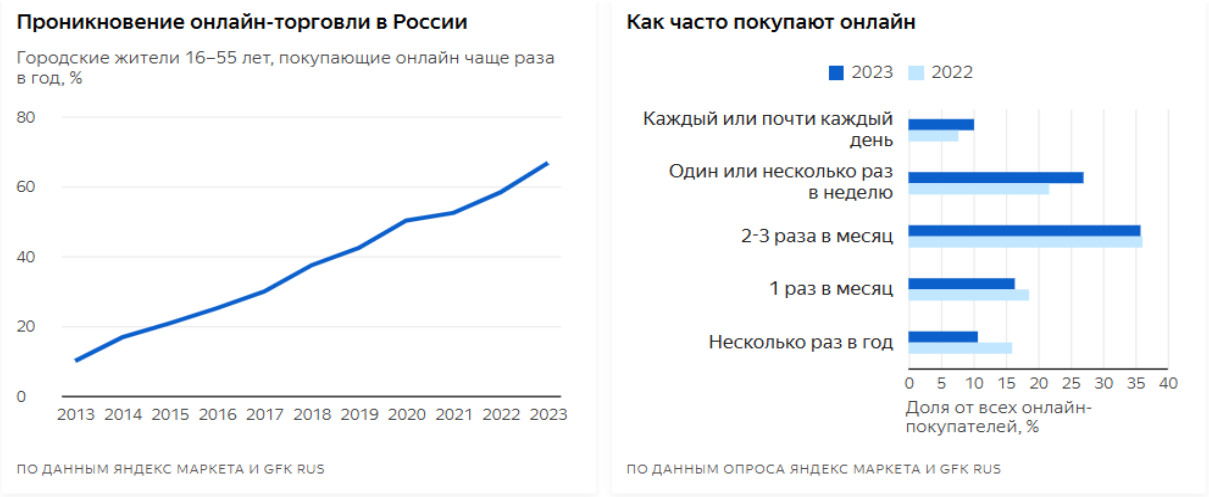


Рис. 1. Динамика развития электронной коммерции в РФ [1]

Наблюдаемый в РФ рост электронной коммерции обусловлен факторами:

1. Онлайн-покупки экономят для жителей РФ силы и время, а выстроенная логистика и сеть пунктов выдачи удобны при получении товаров.
2. Усиление конкурентной борьбы между продавцами вынуждает бизнес предлагать скидки и акции для стимулирования сбыта.
3. Перед совершением онлайн-покупки у жителей РФ появилась возможность изучить широкий товарный ассортимент и отзывы от реальных покупателей, ранее купивших выбираемые товары.

Для проведения комплексного анализа необходимо сопоставить параметры электронной коммерции в РФ с результатами торговли по стране в целом. В 2024 г. в РФ, несмотря на сохранение санкционного давления и общей неопределенности геополитической ситуации, продолжился рост экономики и реальных доходов населения. Хотя в конце 2024 г. произошло постепенное замедление развития экономики РФ, первое полугодие 2025 г. характеризовалось низким уровнем безработицы и стремлением потребителей формировать сбережения – такие настроения стимулировались высокими ставками по вкладам и ограниченной доступностью кредитования, в том числе в ипотечном сегменте. В 2025 г. на банковских счетах у жителей РФ хранится порядка 60 трлн руб., а выплата процентов по банковским вкладам в 2025 г составит более 9 трлн руб. – это эквивалентно годовой выручке всех операторов сегментов одежды и обуви, а также всех операторов рынка бытовой техники и электроники в РФ. Из-за высоких депозитных ставок, предлагаемых коммерческими банками РФ, большинство жителей РФ не торопится выводить средства из банков и совершать покупки в рознице, а стремится накопить проценты по своим депозитам.

В первых трех кварталах 2024 г. у значительной части населения РФ наблюдался рост заработных плат, но с конца 2024 г. домохозяйства стали ощущать ускорение инфляции, обусловленное, помимо прочего, ростом издержек бизнеса.

В 2025 г. темп рост рынка продовольственной розницы прогнозируется на уровне 2024 г. – до +14 % г/г (рис. 2). В непродовольственных сегментах в 2025 г. прогнозируется замедление до +10–11 % г/г на фоне роста цен и охлаждения потребительского кредитования. На динамику различных сегментов непродовольственной розницы в 2025 г. влияют изменения валютного курса, ход импортных поставок и условия расчетов по внешнеторговым операциям.



Рис. 2. Динамика оборота розничной торговли в РФ, трлн руб. [2]

Для сегмента электронной коммерции в 2025 г. прогнозируются темпы роста более 30 % г/г. за счет расширения онлайн-продаж новых категорий крупных покупок (легковые автомобили, крупногабаритная техника) и товаров повседневного спроса, включая доставку готовой еды.

Изложенное выше характеризует сложную ситуацию, в которой оказались стейкхолдеры в сфере девелопмента коммерческой недвижимости – инвесторы и менеджмент, резиденты, наёмный персонал и подрядчики торговых центров (ТЦ), торгово-развлекательных комплексов (ТРК), офисных и производственно-складских комплексов. В 2025 г. отмечается тенденция к снижению посещаемости ТРК/ТЦ, а также нелинейное, но устойчивое сокращение потребительских трат во всех категориях на фоне сохранения сберегательного поведения населения. Кроме этого, на их экономику влияет рост доли онлайн-торговли, а также погода: на фоне аномально теплой зимы 2024–2025 гг. и холодной первой трети лета 2025 г. упали обороты в сегменте «мода» [3].

После массового ухода в 2022 г. с рынка РФ иностранных компаний и брендов, формировавших основной поток посетителей в ТРК/ТЦ, на рынке появились новые бренды как российских предпринимателей, так и из ближнего и дальнего зарубежья. По состоянию на 2025 г. можно сделать вывод, что появление в ТРК/ТЦ новых брендов не гарантирует коммерческий успех – рынок в сегменте «Мода» перегружен похожими по стилю и дизайну товарами. Из-за высокой ключевой ставки ЦБ РФ и кассовых разрывов в сложную экономическую ситуацию попали многие резиденты ТРК/ТЦ в сегментах «товары для дома», «строительные материалы», «мебель», «одежда», «обувь», «аксессуары» и др., так как их ассортимент не стал разнообразнее, а экономика этих бизнесов под сильным долговым давлением. Одна из корневых причин снижения коммерческих результатов подобных резидентов ТРК/ТЦ – слабая готовность покупателей платить за новые торговые марки, не имеющие узнаваемости и не ставшие брендами. Также в 2025 г. существенно изменилось покупательское поведение посетителей ТРК/ТЦ: всё больше людей ожидают не просто новинок ассортимента, но готовых решений – образов, капсул, законченных комплектов, где за них уже продумали сочетаемость вещей.

В сложившихся реалиях менеджмент ТРК/ТЦ прорабатывает и реализует проекты адаптации для повышения эффективности в новых реалиях. Логика проектов адаптации в ТРК/ТЦ подчиняется стратегии трансформации из торговых центров в многофункциональные пространства. После завершения проектов адаптации ТРК/ТЦ могут быть преобразованы из мест для шопинга в центры досуга и впечатлений. В условиях сберегательной модели покупатели реже совершают импульсные покупки, но посещают ТРК/ТЦ с более конкретными запросами. Поэтому в сферу приоритетов проектов адаптации попадает развитие пула резидентов (арендаторов), расширение спектра и качества предоставляемых сервисов, а также создание благоприятной атмосферы, привлекающей посетителей и увеличивающей время пребывания в ТРК/ТЦ. Для привлечения в ТРК/ТЦ посетителей с детьми и молодёжной аудитории в проектах адаптации целесообразно активизировать программу маркетинговых мероприятий, направленных на формирование имиджа брендов резидентов, повышение лояльности и стимулирование продаж, обязательно оставляющие у участников яркость эмоций и впечатлений. В проекты адаптации обязательно следует включить развитие резидентов фудкортов, спортивных и развлекательных зон с игровыми автоматами и аттракционами, увеличить число мест торговли сувенирами и аксессуарами.

Важным фактором поддержки резидентов ТРК/ТЦ в проектах адаптации является развитие омниканальности и организация гибридных моделей бизнеса резидентов: самовывоз из магазина, создание цифровых каталогов, сканирование товаров через приложение и др. При посещении таких ТРК/ТЦ у посетителей появятся новые возможности для развития потребительского опыта, а при онлайн-покупках – возможности для получения выгодной цены и удобства.

Библиографический список

1. Развитие онлайн-торговли в России [Электронный ресурс]. URL: https://yandex.ru/company/researches/2024/ecomdash/?utm_source=adv&utm_medium=article&utm_campaign=article-link (дата обращения: 28.10.2025).

2. Российский Ритейл и Ecom 2025 [Электронный ресурс]. URL: https://adindex.ru/publication/analitics/search/331513/img/Consumer_Research_2025_factored.pdf?ysclid=mhbswoh6fc286377444 (дата обращения: 28.10.2025).

3. Маркетплейсы отбирают посетителей у торговых центров: как ТЦ могут вернуть интерес россиян [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2025/08/04/naklikali-problemy.html?ysclid=mhbsujsyey983673164 (дата обращения: 28.10.2025).

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ В РОССИИ

И.А. Герасимова, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Цифровая трансформация статистической отчетности в России представляет собой масштабный проект, связанный с переходом от традиционных форм сбора данных к автоматизированным цифровым платформам. Несмотря на стратегическую важность этого процесса, реализация сталкивается с множеством системных проблем технологического, организационного, кадрового и финансового характера.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, статистическая отчетность, качество данных, ЕГИС.*

Цифровая трансформация статистической отчетности в России – это ключевая часть общего процесса цифровизации государственного управления, и она сталкивается с рядом системных проблем. Рассмотрим основные категории этих проблем.

1. Технологические проблемы.

– Унаследованные системы и несовместимость форматов, т. е. Росстат и другие ведомства длительное время работали на изолированных информационных системах, которые плохо совместимы друг с другом и с новыми цифровыми платформами. В связи с этим возникает сложная техническая задача, связанная с переводом данных в единые стандарты.

– Проблемы, связанные с интеграцией Единой государственной системы статистики (ЕГИС) [1]. ЕГИС должна стать своего рода «единым окном» для сбора данных, однако ее интеграция с системами других министерств и ведомств (ФНС, ФСС и т.д.), а также с коммерческими системами отчетности предприятий часто оказывается весьма затрудненной и требует больших затрат.

– Качество данных и «цифровой мусор». Опыт показывает, что автоматизация сбора данных не гарантирует их качества. Ошибки в исходных данных, передаваемых из сферы бизнеса, могут множиться и тиражироваться в системе. В этом случае возникает проблема «garbage in – garbage out», т. е. «мусор на входе – мусор на выходе».

– Кибербезопасность. Централизация данных делает систему привлекательной мишенью для хакерских атак. Это приводит к необходимости обеспечения надежной защиты, что создает дополнительную нагрузку на бюджет и работу технических команд.

2. Организационные и управленческие проблемы.

– Внутреннее и внешнее сопротивление изменениям, т. е. сотрудники Росстата и других ведомств, привыкшие к старым методикам, могут сопротивляться переходу на новые цифровые процедуры. Есть сопротивление и со стороны бизнеса, особенно малого и среднего, из-за увеличения нагрузки и непонимания новых правил.

– Межведомственные барьеры. Здесь проблема заключается в ведомственных «информационных разрывах», поскольку каждое ведомство строго охраняет свои данные и свои информационные процессы. Таким образом, создание единого межведомственного информационного пространства требует высокого уровня координации и политической воли.

– Недостаток квалифицированных кадров. Для работы с современными системами Big Data, анализа сложных данных и машинного обучения требуются data scientists, аналитики и IT-специалисты, которых пока не хватает на рынке труда и которых сложно привлечь на работу в госсектор из-за уровня зарплат.

– Изменение методологии. Цифровая трансформация – это не просто представление бумажных бланков в электронном виде, а изменение самой методологии сбора и анализа данных. Например, переход к использованию больших данных, данных из соцсетей, геоданнных и т.п. Поэтому переход к новой методологии сбора, представления и анализа данных – это длительный и сложный процесс.

3. Правовые и регуляторные проблемы.

– Несовершенство законодательной базы. Эта проблема связана с тем, что существующие сегодня законы (ФЗ № 149-ФЗ «Об информации» [2], ФЗ № 152-ФЗ «О персональных данных» [3]) часто отстают от новых технологий. Это приводит к возникновению правовых коллизий, связанных с конфиденциальностью, коммерческой тайной, ответственностью за ошибки в данных.

– Регуляторная нагрузка на бизнес. Несмотря на то, что основная цель цифровой трансформации статистической отчетности состоит в снижении информационной нагрузки, в переходный период, когда бизнес вынужден осваивать новые правила составления и сдачи отчетности, возможно временное увеличение такого рода нагрузки.

– Вопросы защиты персональных данных. При агрегации данных из разных источников (ФНС, ПФР, социальные службы) остро встает вопрос о защите персональных данных граждан. При этом достаточно сложно найти баланс между глубиной анализа данных и соблюдением закона 152-ФЗ «О персональных данных».

4. Экономические проблемы.

– Высокие первоначальные затраты. Разработка, внедрение и поддержка таких масштабных проектов, как ЕГИС, требуют многомиллиардных инвестиций из федерального бюджета.

– Проблема «цифрового разрыва». Эта проблема заключается в том, что крупные компании в Москве и Санкт-Петербурге достаточно легко переходят на электронный документооборот, в то время как малый бизнес в регионах может не иметь для этого достаточно технических и кадровых ресурсов. Это создает риск исключения части респондентов из цифрового статистического поля.

Сегодня возрастает актуальность скорейшего решения перечисленных выше проблем, и различные государственные и негосударственные структуры активно работают над их преодолением. Так, одним из основных направлений в решении многих проблем остается реализация проекта «Единая государственная информационная система статистики» (ЕГИС). Другое важное направление – это внедрение единых программируемых интерфейсов для обмена данными между системами. Очень важный аспект решения этих проблем связан с обучением и переподготовкой кадров. Так, Росстат и подведомственные вузы активно модернизируют свои учебные программы, связывая их с актуальными задачами сегодняшнего дня.

Также для решения этих проблем в октябре 2025 года был утвержден национальный стандарт качества статистических данных ГОСТ Р72297-2025, который должен обеспечить единые требования ко всем этапам работы со статистическими данными и создать комплексную систему управления качеством статистических данных уже к 2027 году [4]. Стандарт разработан с учетом рекомендаций ООН и Евростата, что обеспечивает сопоставимость российской статистики с международной статистической практикой.

Библиографический список

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистки (Росстат). URL: https://www.gks.ru/ (дата обращения: 25.10.2025).

2. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». URL: https://pravo.gov.ru/ (дата обращения: 20.10.2025).

3. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». URL: https://pravo.gov.ru/ (дата обращения: 20.10.2025).

4. ГОСТ Р72297-2025. Государственное управление. Качество данных официального статистического учета. URL: https:// protect.gost.ru/ (дата обращения: 27.10.2025).

АНАЛИЗ ФИТНЕС-ПРАКТИК ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ЗРЕНИЯ

Л.В. Гиря, канд. техн. наук,
Т.П. Верина, канд. мед. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Обосновывается инновационная концепция интеграции адаптированных фитнес-практик в систему охраны труда как эффективный механизм профилактики зрительного утомления. Методология исследования включает системный анализ и оригинальную классификацию современных методик с определением патогенетических механизмов их воздействия на ключевые группы профессиональных рисков. Проведенный сравнительный анализ эффективности фитнес-программ выявил синергетический эффект их комбинированного применения. Полученные результаты показывают стратегическую целесообразность инвестиций в фитнес-практики как с экономической, так и с социальной позиции, что обеспечивает формирование комфортной и безопасной среды труда при одновременном повышении продуктивности персонала.*

Ключевые слова: *фитнес-практики, здоровье зрения, компьютерный зрительный синдром, профессиональное здоровье, профилактика миопии.*

Повышенная зрительная нагрузка стала прямым следствием развития цифровых технологий и повсеместного использования компьютеров в профессиональной деятельности. Это повышает риски ухудшения здоровья зрения, поскольку человеческий организм не приспособлен к длительным статическим нагрузкам подобного рода. Зрительный анализатор работает в несвойственном ему режиме: одни мышцы испытывают постоянное перенапряжение, в то время как другие оказываются недогруженными.

Сложившаяся ситуация требует пересмотра традиционных подходов к охране труда и разработки дополнительных стратегий, направленных на укрепление здоровья сотрудников, снижение зрительного утомления и сохранение зрительных функций. Одной из таких стратегий может стать интеграционный подход, предполагающий внедрение специализированных фитнес-практик в рабочий процесс. Целью данной статьи является анализ современных фитнес-практик и оценка их эффективности для сохранения здоровья зрения и формирования комфортной и безопасной среды трудовой деятельности.

Анализ научных источников демонстрирует формирование комплексного подхода к сохранению здоровья зрения, интегрирующего достижения медицинской реабилитации и современные фитнес-технологии. В исследовании Тумановой А.Л. представлены инновационные методы борьбы с нарушениями зрения через создание специализированного глазного центра с эндоэкологической реабилитацией. Автор отмечает эффективность методологии, сочетающей традиционные офтальмологические практики с перспективными технологиями, такими как ГРВ-биоэлектрография и цветомагнитная терапия, демонстрирующими особую результативность в лечении компьютерного зрительного синдрома [1]. Дальнейшее развитие этого направления отражено в работах по систематизации фитнес-программ: исследования Шутовой Т.Н. и Степановой О.Н. предлагают классификацию фитнес-технологий, выделяя психорегулирующие, комбинированные и аэробные программы, что формирует теоретический базис для их адаптации к задачам профилактики зрительного утомления [2, 3]. Значительный практический интерес представляет исследование Дементьевой И.И., Морозовой В.В. и Соколовой Е.Л., в котором анализируется опыт внедрения wellness и well-being программ в кадровую политику промышленных предприятий. Авторы демонстрируют эффективность корпоративных программ благополучия как инструмента управления персоналом, что создает организационные предпосылки для внедрения специализированных фитнес-практик, направленных на сохранение здоровья зрения сотрудников [4, 5]. Практическая реализация рассматриваемых подходов воплощена в модели физкультурно-оздоровительной работы Антипенковой И.В., иллюстрирующей потенциал интеграции фитнес-практик в корпоративную среду для укрепления здоровья сотрудников [6].

Проведенный обзор литературы выявил недостаточную разработанность научно-обоснованных методик интеграции специализированных упражнений для укрепления глазодвигательного аппарата в структуру фитнес-программ. Существующие исследования либо сосредоточены на медицинских аспектах офтальмологической реабилитации, либо предлагают общие физкультурно-оздоровительные решения без целевой проработки комплексов для глаз. Обнаруженный пробел актуализирует необходимость разработки дифференцированных фитнес-практик, направленных на профилактику зрительного утомления и укрепление аккомодационной системы, с последующей адаптацией таких комплексов для применения в корпоративных wellness-программах и индивидуальных оздоровительных стратегиях.

Развитию зрительного утомления способствуют следующие факторы профессиональной деятельности, которые условно можно разделить на три группы. Их учет необходим для разработки целенаправленных фитнес-программ и комплексов упражнений.

К первой группе физиологических факторов относятся: перенапряжение аккомодационного аппарата вследствие постоянной фокусировки на близко расположенном экране, вызывающее спазм цилиарной мышцы и прогрессирование миопии; критическое снижение частоты моргания в 4-5 раз (до 3–5 раз в минуту), приводящее к синдрому «сухого глаза» и повреждению роговицы; а также нарушение кровообращения из-за длительной статичной позы с наклоном головы, что вызывает гипоксию тканей глазного дна и головного мозга.

Ко второй группе относятся экологические и эргономические факторы: неоптимальные параметры экрана – нарушение контрастности, неадекватная частота обновления, наличие бликов

и неподходящая яркость; неправильная организация рабочего места – несоответствующая высота стула и стола, отсутствие опор для рук и спины, некорректное расстояние до монитора; а также неадекватное освещение – расположение источников света прямо в поле зрения, использование как недостаточного, так и чрезмерно интенсивного освещения.

К третьей гуппе относятся психологические факторы: хронический стресс, при котором психоэмоциональное напряжение усиливает мышечные зажимы в шейно-воротниковой зоне и глазодвигательных мышцах, что усугубляет зрительное утомление; когнитивная нагрузка, когда постоянная обработка большого объема визуальной информации приводит к перегрузке зрительных центров головного мозга.

Многообразие фитнес-практик, применимых для профилактики зрительного утомления, можно систематизировать по механизму воздействия и формату проведения (см. табл. 1). Для выбора оптимальной методики ключевое значение имеет сравнительный анализ их эффективности по таким критериям, как скорость достижения результата, устойчивость эффекта, влияние на физиологические процессы и простота внедрения в рабочий процесс, который наглядно представлен в табл. 2.

Таблица 1

Классификация фитнес-практик для здоровья зрения

Вид фитнес-практики	Основной механизм воздействия	Ключевые упражнения	Эффективность и особенности
Офисная гимнастика	Локальное снятие мышечного спазма, стимуляция слезоотделения, переключение фокуса	– Правило 20-20-20 (фокусировка на объекте в 6 метрах каждые 20 минут). – Движения глазами по траекториям (вверх-вниз, «восьмерки»). – Интенсивное моргание. – Попеременная фокусировка на близком/дальнем объекте. – Наклоны и вращения головой	Высокая эффективность для быстрого снятия острых симптомов. Низкие требования к организации и проведению
Йога-терапия для глаз	Глубокое расслабление глазодвигательных мышц, улучшение нейросенсорной связи, усиление кровоснабжения	– Тратака (концентрация на пламени свечи или точке). – Перевернутые асаны (сарвангасана – стойка на плечах) усиливают приток крови к глазам и мозгу. – Наклоны вперед (уттанасана) – снятие мышечных зажимов и улучшение микроциркуляции	Высокая эффективность для долгосрочного укрепления аккомодационного аппарата. Требует обучения и специальных условий
Аэробные тренировки	Системное улучшение работы сердечно-сосудистой системы, повышение эластичности сосудов, борьба с гиподинамией	– Бег трусцой. – Плавание. – Езда на велосипеде. – Занятия на кардиотренажерах (ЧСС 120–140 уд/мин)	Высокая эффективность как общеукрепляющая мера. Косвенно, но мощно влияет на здоровье глаз через улучшение общего состояния организма

Таблица 2

Сравнительная таблица эффективности фитнес-практик

Критерий	Офисная гимнастика	Йога-терапия	Аэробные тренировки
Скорость эффекта	Очень высокая (минуты)	Средняя (недели)	Низкая (месяцы)
Устойчивость результата	Низкая	Очень высокая	Высокая
Влияние на аккомодацию	Прямое, кратковременное	Прямое, глубокое	Косвенное
Влияние на кровообращение	Локальное	Локальное и общее	Сильное общее
Простота внедрения	Очень высокая	Средняя	Низкая

Комплексный анализ фитнес-практик демонстрирует их высокий потенциал в качестве эффективного инструмента для сохранения здоровья зрения сотрудников и формирования комфортной, безопасной и продуктивной рабочей среды. Ни одна из методик не является панацеей, однако их грамотное комбинирование и интеграция в корпоративную культуру позволяют адресно воздействовать на ключевые факторы профессионального зрительного утомления. Наиболее эффективной представляется многоуровневая стратегия, включающая ежедневную офисную гимнастику для снятия острых симптомов, регулярные йога-терапию или аэробные тренировки для долгосрочного укрепления здоровья и дыхательные практики для оперативного управления стрессом.

Библиографический список

1. Туманова А.Л. Перспективные направления в борьбе со слепотой и слабовидением. Глазной центр с эндоэкологической реабилитацией // Фундаментальные исследования. 2007. № 12-2. С. 392–396.
2. Шутова Т.Н. Классификации фитнес-программ и технологий, их применение в физическом воспитании студентов // Известия ТулГУ. Физическая культура. Спорт. 2017. № 2. С. 116–122. EDN YOWXUL.
3. Степанова О.Н., Савин С.В. Критерии классификации и типология фитнес-программ // Вестник спортивной науки. 2015. № 3. С. 49–53.
4. Дементьева И.И., Морозова В.В., Соколова Е.Л. Wellness и Well-being программы в практике управления персоналом промышленных предприятий // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2022. С. 317–319.
5. Зверев Ю.П., Буйлова Т.В. Укрепление здоровья, фитнес и велнес как компоненты физической реабилитации: базовые концепции // Вестник Ивановской медицинской академии: электронный журнал. 2019. № 2.
6. Антипенкова И.В., Киреева А.В. Модель физкультурно-оздоровительной работы в финансовой организации (корпорации) // Наука и спорт: современные тенденции. 2017. № 11(141). С. 34–40.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ И КОГНИТИВНЫХ НАРУШЕНИЙ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АКТИВНОСТЬ ПОЖИЛЫХ СОТРУДНИКОВ: ПУТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ

О.А. Голоснов, канд. социол. наук,
Е.Н. Чистякова, Е.В. Беденко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена проблема когнитивных нарушений у пожилых людей в условиях старения населения. Освещены диагностика (клиническое обследование, скрининговые тесты), психологические особенности пациентов и методы коррекции (когнитивно-поведенческая терапия, тренинги, арт-терапия). Подчёркивается значимость комплексного, междисциплинарного подхода для сохранения качества жизни и трудоспособности.*

Ключевые слова: *когнитивные нарушения, качество жизни, трудоспособность, пожилые, когнитивный тренинг.*

Согласно актуальным данным исследования Эвкалипт, когнитивные нарушения выявляются у 60,5 % людей старше 65 лет, при этом у 19,9 % из них наблюдаются выраженные расстройства [1]. Быстрый рост доли пожилого населения и необходимость сохранения их трудоспособности делают тему крайне актуальной: в условиях демографических изменений всё больше людей старшего возраста продолжают работать, однако возрастные когнитивные нарушения (снижение памяти, внимания, скорости мышления) могут существенно ограничивать их профессиональную эффективность и качество жизни.

Когнитивные нарушения представляют собой актуальную междисциплинарную проблему современной социальной работы, требующую комплексного подхода. Теоретической основой исследований служат фундаментальные работы в области когнитивной психологии, социальной адаптации и педагогики.

Современные исследования акцентируют внимание на особенностях социализации лиц с когнитивными нарушениями, механизмах десоциализации и путях её профилактики. Ключевым является понимание того, что когнитивная структура личности стремится к внутреннему балансу, а нарушения когнитивного развития напрямую влияют на социальную адаптацию.

Практическая социальная работа с клиентами, имеющими когнитивные нарушения, строится на принципах междисциплинарного подхода. Особое внимание уделяется методам социальной реабилитации и абилитации, интегративным технологиям работы с клиентами. Современные исследования направлены на разработку эффективных программ поддержки, учитывающих индивидуальные особенности клиентов и специфику их когнитивного развития. Эффективность работы определяется комплексным подходом, объединяющим медицинские, психологические и социальные аспекты помощи, что позволяет не только корректировать имеющиеся нарушения, но и способствовать успешной интеграции клиентов в общество.

Психологические особенности пожилых клиентов социальных служб с нарушениями интеллектуальной и познавательной сфер характеризуются комплексом специфических черт. В познавательной сфере отмечается недостаточность развития практического интеллекта, слабость предметного анализа, трудности обобщения и отвлечения.

Восприятие окружающего мира у таких клиентов часто бывает неполным и искаженным: они с трудом улавливают сходство и различие между предметами, не различают оттенки, неправильно оценивают глубину и объем. Внимание характеризуется неустойчивостью, повышенной отвлекаемостью и быстрой истощаемостью. Мыслительные процессы имеют конкретный характер, ограничены непосредственным опытом и текущими потребностями. Мышление непоследовательное, стереотипное, некритичное, с низкой способностью к абстрактным процессам. Планирование деятельности затруднено, клиенты не могут предвидеть последствия своих действий. Эмоциональный фон пожилых граждан неустойчив, легко возникает чувство тревоги и страха, людям старшего возраста свойственны пессимизм и повышенная ранимость. Поведенческие особенности включают импульсивность, трудности в самообслуживании, сложности в формировании социальных навыков. Коммуникативная сфера характеризуется проблемами в установлении и поддержании контактов, что усугубляется речевыми нарушениями. Память отличается замедленностью и непрочностью, особенно страдает логическое запоминание, хотя механическая память может быть сохранной. Все эти особенности требуют от социальных работников особого подхода, включающего индивидуальный план работы, четкую структурированность деятельности и постоянную поддержку клиента.

Диагностика когнитивных нарушений – важная задача для социальных работников и служб, сопровождающих пожилых людей. От её качества зависит не только медицинское ведение пациента, но и возможность сохранения его трудовой активности, социальной вовлечённости и самостоятельности в повседневной жизни. Работа социального работника нередко начинается с первичной оценки состояния подопечного. Диагностика включает два ключевых блока:

1. Клиническое обследование (проводится совместно с врачами):

– сбор жалоб и анамнеза;

– оценка неврологического и психоэмоционального статуса;

– нейропсихологическое тестирование (память, речь, восприятие, мышление, внимание).

2. Параклинические методы (требуют взаимодействия с медицинскими учреждениями):

– лабораторные анализы (кровь, гормоны, витамин B_{12});

– нейровизуализация (МРТ, КТ головного мозга);

– УЗИ сосудов головы и шеи

Социальные работники могут принимать участие в скрининговой диагностике, используя стандартизированные методики:

1) тест «Мини-Ког»;

2) MMSE (краткая шкала оценки психического статуса);

3) МоСА-тест (Монреальская шкала когнитивных функций);

4) тест рисования часов.

Эти инструменты позволяют на раннем этапе выявить риски и направить человека на углублённое обследование. Например, по данным масштабного российского исследования 2006 г. (33 города, 30 регионов, более 3 000 пациентов), когнитивные нарушения обнаруживались у 70 % пожилых людей, а у 25 % они достигали значительной выраженности [2].

В современной социально-психологической практике применяются комплексные модели коррекции и поддержки клиентов с когнитивными нарушениями. Когнитивно-поведенческая терапия является одним из наиболее эффективных методов, включающим техники работы с автоматическими мыслями и поведенческими экспериментами. Когнитивный тренинг направлен на развитие памяти, внимания и мышления через специальные упражнения. Арт-терапевтические методы позволяют задействовать сохранные функции и способствуют восстановлению когнитивных процессов. Психосоциальная терапия включает обучение навыкам самообслуживания и коммуникативным способностям, а семейная помогает родственникам освоить методы поддержки клиента. Групповые занятия способствуют социальной интеграции. Современные программы поддержки включают индивидуальный план реабилитации и мониторинг эффективности вмешательств. Особое внимание уделяется профилактическим мероприятиям и междисциплинарному взаимодействию специалистов. Работа строится на принципах системности и учёта индивидуальных особенностей клиента [3–5].

По данным исследований, комплексный подход к коррекции когнитивных нарушений, сочетающий медикаментозную терапию и нелекарственные методы, позволяет достичь значительного улучшения состояния пациентов. Таким образом, для решения проблемы необходим системный подход: ранняя диагностика, индивидуальные программы поддержки, взаимодействие специалистов и вовлечённость социального окружения. Это позволяет сохранить трудоспособность, социальную активность и достойное качество жизни пожилых людей.

Библиографический список

1. Распространенность когнитивных нарушений и их ассоциация с социально-экономическими, демографическими и антропометрическими факторами и гериатрическими синдромами у лиц старше 65 лет: данные российского эпидемиологического исследования ЭВКАЛИПТ / Э.А. Мхитарян [и др.]. 2022. Т. 14, № 3.

2. Профилактика и коррекция когнитивных расстройств у граждан пожилого возраста в условиях стационарного учреждения социальной защиты / О.А. Ерохина [и др.] // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31, № 4. С. 587–593.

3. Дамулин И.В., Захаров В.В. Современные подходы к диагностике и лечению легких когнитивных нарушений в практике врача-интерниста // Русский медицинский журнал. 2024. № 5. С. 12–18.

4. Корсакова Н.К., Балашова Е.Ю., Рощина И.Ф. Экспресс-методика оценки когнитивных функций при старении // Журнал неврологии и психиатрии. 2017. № 2. С. 44–50.

5. Фирсов К.В, Котов А.С Когнитивные нарушения в пожилом возрасте. М.: ГБУЗ МО МОНИКИ им. М.Ф. Владимирского, 2020. С. 5–7.

ДВОРЕЦ ТРУДА В РОСТОВЕ – ОТ ДОХОДНОГО ДОМА ДО ДОМА ПРОФСОЮЗОВ

С.Е. Гордеев, канд. техн. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрен один из исторических факторов развития профсоюзного движения XX века в Ростове-на-Дону и Донском крае посредством раскрытия исторических аспектов и архитектурно-представительских функций зданий от Дворца труда до Дома профсоюзов.*

Ключевые слова: *Дворец труда, архитектура, эклектический стиль, доходный дом купца К. Чернова, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Рабочий дворец им. В.И. Ленина, Ростовский областной совет профсоюзов, Дом профсоюзов.*

Несомненно, Ростов-на-Дону является одним из немногих городов в России, имеющих богатое архитектурное наследие, сохранившееся после I и II мировых войн и гражданской войны, несмотря на огромные разрушения зданий и памятников. По окончании Великой Отечественной войны более двух третей административных и жилых зданий в той или иной мере пострадало от бомбежек, пожаров и уличных боев. Но жители Ростов-на-Дону смогли возродить, восстановить и сохранить архитектурное наследие, хотя порой и с неизбежными утратами. Сегодня 525 старинных городских зданий имеют статус объектов культурного наследия. В их числе одним из известнейших домов, находящихся в самом историческом центре Ростова-на-Дону на пересечении пр. Ворошиловский (ранее пр. Большой, Большой Столыпинский, К. Маркса) и ул. Большой Садовой (ранее ул. Энгельса), по праву можно назвать купеческий доходный дом «шерстяного короля» Карапета Чернова.

Чем же интересен и важен именно этот дом не только с точки зрения архитектуры, но и истории профсоюзного движения в городе Ростове-на-Дону. С точки зрения архитектора, можно дать современному перестроенному после Великой отечественной войны зданию следующее описание. Здание является объектом культурного наследия регионального значения. Доходный дом Карапета Чернова – памятник дореволюционной архитектуры города Ростова-на-Дону, построенный в 1890-х годах, высотой в три этажа. В начале XX века архитектором Ясинским Ф.С. и гражданским инженером Чорчопьяном Г.Г. доходный дом достроился до пяти этажей. В композиционных фасадах доходного дома купца Карапета Чернова ярко выражена архитектурная эклектика, включающая такие стили, как модерн и классицизм, ренессанс и барокко. Архитектурно-художественный облик фасадов представляют ризалиты и раскреповки, выступающие по всей высоте и оси здания. Динамичность фасаду также придают лопатки, создающие ритмичность за счет светотеневого эффекта. На лопатках по высоте здания от второго до четвертого этажа закреплены пилястры, придающие зданию дополнительную визуализацию высоты и монументальности. Архитектурной доминантой доходного дома является выступающий скругленный угол, расположенный на перекрестке. На втором и верхнем этажах по периметру здания расположены балконы с литыми чугунными ограждениями. Фасады доходного дома украшены такими уникальными декоративными элементами, как фестоны, кариатиды, гермы, наборы гербовых фигур, фризы и маскароны в виде львиных голов. После Великой Отечественной войны бывший доходный дом восстановили, но, к сожалению, не в первозданном облике. Колоннады, установленные на аттики здания, были утрачены. Из-за них до революции доходный дом называли «домом с колонками на подпорках». Вместо когда-то существовавшего купола, венчавшего угловую часть здания, располагается встроенная ротонда, образующая бельведер с видом на одну из главных городских площадей.

С точки зрения историка, можно дать ему краткое описание, уже интересное не только горожанину, но и каждому члену профсоюза. До Октябрьской революции в помещениях доходного дома размещались филиал одного из крупнейших в дореволюционной России Санкт-Петербургского международного коммерческого банка, ростовское купеческое общество взаимного кредита, Сельскохозяйственный банк, а также торговые учреждения и частные кабинеты. Уже после национализации доходного дома К. Чернова в 1922 году в помещениях разместились Дворец труда, советские конторы, магазины, спортивное общество «Динамо», «Севкавснабсбыт» и другие учреждения.

Из вышеперечисленных учреждений для профсоюзного движения важно, что именно в этом здании был открыт первый ростовский Дворец труда, который располагался в этом здании до 1938 года. Дворец труда объединил ростовские обкомы профсоюзов финансовых и банковских работников, работников органов суда и прокуратуры, работников государственных учреждений и общественного обслуживания и др. В то время на многих открытках города 30-х годов прошлого века в числе достопримечательностей можно было увидеть и изображение ростовского Дворца труда.

В 1938 году здание передали в ведение Ростовского финансово-экономического института (РФЭИ), который в 1964 году переименовали в Ростовский институт народного хозяйства (РИНХ). Ныне это здание также занимает Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), который, бесспорно, является одним из флагманов экономического образования не только на юге страны, но и в России.

Необходимо также отметить, что в начале 1924 года рабочие Ленмастерских и Дорпрофсожа (профсоюз главных мастерских Владикавказской железной дороги в г. Ростове-на-Дону) выступили с инициативой строительства Дворца Труда в честь вождя мирового пролетариата В.И. Ленина на месте, где с 13 по 20 декабря 1905 года дружина рабочих Владикавказской железной дороги обороняла баррикаду № 1 от натиска жандармов и казаков. Идею поддержали на всех местных уровнях: Горсовет, краевые и областные организации, профсоюзные организации. Открытие Дворца труда было приурочено к 10-й годовщине Октябрьской социалистической революции. Первый камень в фундамент здания был заложен 3 мая 1924 года, а 6 ноября 1927 года состоялось его торжественное открытие. Когда-то задуманное как Дворец труда, здание стало Рабочим дворцом им. В.И. Ленина в городке железнодорожников, теперь известное многим ростовчанам как Лендворец. Первоначальный архитектурный облик здания отображал тенденции отечественной архитектуры 1920-х годов в стиле «конструктивизм» (архитекторы Кондратьев М.Н. и Эберг Л.Ф.), но также и послевоенного восстановительного периода, дополненный элементами классицизма под руководством архитектора Зои Поченцовой-Орлинской.

История переворачивает свою очередную страницу, и в 1948 году образуется Ростовский областной совет профсоюзов, для обеспечения работы которого начинается строительство нового здания, располагающегося немного выше по пр. Ворошиловскому. Здание Ростовского областного совета профсоюзов, которое сегодня занимает клинико-диагностический центр «Здоровье», было построено в 1956 году (начало строительства – 1951 год) по проекту архитектора Петрова Г.А. также в эклектическом стиле советской неоклассики и сталинского ампира. Как правило, язык социалистического реализма подразумевал использование культурных традиций античности. Объем здания наполнен тремя ризалитами. Боковые ризалиты оформлены в виде полукруглых выступов-башен, центральный оформлен античными колоннами ионического ордера. Декор представлен рустированным фасадом на первого этажа, выделенным цветом и мощными рельефными карнизами линий этажей. На фасаде скульптор Баринов В.В. изобразил шахтера, сталевара и рабочего завода «Сельмаш», – людей труда, права которых защищают профсоюзы. Сюжеты горельефов, несомненно, представляющие архитектурно-художественную и историческую ценность, воплощают три исторически значимых для региона вида труда: добыча угля, сталелитейное дело и выпуск сельскохозяйственных машин. Здание, к сожалению, не включено в реестр памятников архитектуры, но, безусловно, его история с 50-х по 80-е годы XX века значима для каждого члена профсоюза.

Со временем, в эпоху развитого социалистического общества, возросшая численность штатного аппарата Ростовского областного совета профсоюзов определила целесообразность возведения нового современного здания с комфортными для работы помещениями. Так, в первой половине 1980-х годов Ростовский областной совет профсоюзов переехал в новый Дом профсоюзов, расположенный также на пр. Ворошиловский (пересечение с ул. Красноармейской). Здание построено также в эклектическом стиле, собрав в себя элементы брутализма, конструктивизма и советского модернизма. Архитектурные волнообразные конструкции, закрепленные на фасаде, придают массивному зданию легкость и подчеркивают ритмичность фасада. Здание размещается глубоко от пересечения улиц, на открытой площади, представляющей собой стилобат. В настоящее время в здании располагаются Федерация профсоюзов Ростовской области, представительство Федерации независимых профсоюзов России в ЮФО, отраслевые региональные профсоюзные организации и другие учреждения.

Изменятся времена, появятся новые архитектурные стили, а вместе с ними будет динамично развиваться профсоюзное движение, приобретая новые жизненные формы, но неизменными останутся цели и задачи профсоюза.

ПРАВОЗАЩИТНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ: МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРОИЗВОЛУ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

А.О. Громов, **И.Р. Сапронов**,
Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова,
г. Санкт-Петербург, Россия;
Д.А. Яковлева,
Петербургский государственный университет
путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. *Несмотря на провозглашенные в трудовом праве принципы, работники на практике часто сталкиваются с дискриминацией и произволом. В этих условиях профсоюз выступает в роли института коллективной защиты, устраняющего неравенство между отдельным сотрудником и работодателем. В статье детально рассматриваются основные механизмы, которые используют профсоюзы для противодействия нарушениям: заключение коллективных договоров для превентивной защиты прав, мониторинг и контроль за соблюдением трудового законодательства, оказание консультационной и юридической поддержки, участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также организация коллективных действий. Отмечаются современные вызовы для профсоюзов, такие как снижение численности и распространение нестандартной занятости, и определяются пути модернизации их деятельности.*

Ключевые слова: *правозащитная функция профсоюзов, профсоюзы, дискриминация на рабочем месте, произвол работодателя, защита трудовых прав, коллективный договор, социальное партнерство.*

Тема правозащитной функции профсоюзов и их роли в противодействии дискриминации и произволу на рабочем месте является чрезвычайно актуальной в современных социально-экономических условиях. Распространение нестандартных форм трудоустройства ведет к размыванию традиционных трудовых отношений и ослаблению правовой защищенности работников. Классические формы нарушения прав дополняются новыми вызовами: цифровой мониторинг сотрудников, алгоритмическое управление, психологическое давление. В периоды экономической нестабильности и кризисов возрастает риск со стороны работодателей на сокращение издержек за счет ущемления прав работников. Сильные профсоюзы, способные отстаивать справедливые условия, выступают стабилизирующим фактором, предотвращающим эскалацию социальной напряженности и способствующим конструктивному диалогу. Таким образом, исследование и популяризация механизмов профсоюзной защиты прав работников является своевременным и востребованным ответом на вызовы современного рынка труда, способствуя созданию более справедливой и устойчивой экономической среды [1–6].

В современном трудовом праве ключевой принцип – это защита достоинства работника и обеспечение его прав. Однако на практике многие сотрудники сталкиваются с дискриминацией, несправедливым отношением и произволом со стороны работодателей. В этой ситуации первой линией обороны часто становится профсоюз – организация, чья миссия выходит далеко за рамки борьбы за повышение зарплаты. Его фундаментальная, правозащитная функция является краеугольным камнем социального партнерства.

Профсоюз как институт коллективной правовой защиты. В одиночку работнику крайне сложно противостоять административному ресурсу. Неравенство позиций, страх увольнения, финансовые трудности – все это заставляет мириться с нарушениями. Профсоюз, аккумулируя волю и силы коллектива, устраняет это неравенство. Он действует как на коллективном, так и на индивидуальном уровне, используя широкий арсенал механизмов для защиты прав трудящихся.

Ключевые механизмы противодействия дискриминации. Дискриминация при приеме на работу, в оплате труда, продвижении по службе или увольнении по дискриминационным мотивам – все это сфера внимания профсоюза.

1. Коллективный договор. Это главный инструмент превентивной защиты. Профсоюзная организация участвует в обсуждении коллективных договоров, где могут быть закреплены:

– четкие и прозрачные критерии найма, оплаты труда и карьерного роста, исключающие субъективизм;

– положения о равной оплате за труд равной ценности;

– запрет на увольнение работников по дискриминационным признакам (пол, возраст, раса, семейное положение, политические взгляды и т. д.);

– особые меры защиты для уязвимых категорий работников (например, людей с инвалидностью, беременных женщин).

2. Мониторинг и контроль. Профсоюзные инспекторы труда имеют право проверять соблюдение трудового законодательства в организации. Они могут запрашивать документы, связанные с начислением заработной платы, графиками отпусков, случаями дисциплинарных взысканий и увольнений, выявляя системные или единичные случаи дискриминации.

3. Консультационная и юридическая поддержка. Профсоюз предоставляет своим членам бесплатные юридические консультации, помогает составить жалобы, заявления и исковые заявления в суд. Часто именно юридический отдел профсоюза ведет дела о восстановлении на работе или взыскании компенсации за дискриминацию.

Механизмы противодействия произволу на рабочем месте:

1. Произвол проявляется в необоснованных взысканиях, незаконных увольнениях, принуждении к сверхурочной работе без оплаты, создании невыносимых условий труда.

2. Участие в урегулировании индивидуальных трудовых споров. Профсоюзный комитет на предприятии является первичной инстанцией, куда работник может обратиться с жалобой. Профсоюз имеет право представлять интересы работника в комиссии по трудовым спорам (КТС), а также в суде. Участие опытного профсоюзного представителя многократно увеличивает шансы на успешное разрешение спора.

3. Согласование увольнений и взысканий. Трудовой кодекс многих стран (включая Россию) обязывает работодателя получить мотивированное мнение выборного профсоюзного органа перед увольнением члена профсоюза по инициативе администрации. Это мощный фильтр, который позволяет предотвратить незаконное увольнение.

4. Организация коллективных действий. Если произвол носит системный характер, профсоюз может прибегнуть к более мощным инструментам: проведение собраний, пикетов, а в крайних случаях – забастовка. Сама угроза коллективных действий часто заставляет работодателя сесть за стол переговоров и пересмотреть свою политику.

5. Защита от унижений и травли. Профсоюз создает среду, где работник не остается один на один с травлей. Он может инициировать внутреннее расследование, оказать психологическую поддержку, представить интересы сотрудника в переговорах с руководством и, если необходимо, помочь в судебном разбирательстве.

Вызовы современности и будущее правозащитной функции. Несмотря на мощный потенциал, профсоюзы сталкиваются с вызовами: снижение численности, антипрофсоюзная политика некоторых компаний, распространение нестандартных форм занятости (аутсорсинг, фриланс), которые затрудняют объединение работников.

Ответом на эти вызовы должна стать модернизация профсоюзной работы:

– Расширение правового поля на работников новых секторов экономики.

– Активное использование цифровых инструментов для консультаций, организации и информирования.

– Публичная защита и огласка случаев дискриминации и произвола.

– Укрепление международной профсоюзной солидарности в условиях глобализации.

Правозащитная функция профсоюзов – это не пережиток прошлого, а остро востребованный элемент здоровых трудовых отношений. Выступая в роли независимого контролера, переговорщика и защитника, профсоюз обеспечивает соблюдение принципа верховенства права на каждом рабочем месте. В мире, где риски дискриминации и произвола эволюционируют, сильный и активный профсоюз остается ключевым институтом, который гарантирует, что труд будет не только источником дохода, но и сферой реализации человеческого достоинства и справедливости.

Библиографический список

1. Буризода Э.Б., Одиназода Р., Нозакова З. Общественный контроль реализации нормативно-правовых актов как полномочие профсоюзов // Академический юридический журнал. 2019. № 1(29). С. 104–110.

2. Тронина Л.Н. О некоторых проблемах правозащитной деятельности профсоюзов в современной России // Теоретические и прикладные аспекты в области гуманитарных наук: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Рязань, 28 апреля 2023 г.). Рязань: ООО «Издательство “Концепция”», 2023. С. 268–271.

3. Новикова Н.А. Повышение качества трудовой жизни в деятельности профсоюзных организаций: современные проблемы // За права трудящихся! Роль трудового права и права социального обеспечения в поддержании социального мира: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15 декабря 2023 г.). Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2023. С. 103–108.

4. Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / Д.В. Лобок [и др.]. СПб.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2018. 144 с.

5. Тюрин С.Б. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии. Ярославль: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. 160 с.

6. Эпидемиология социально значимых заболеваний / А.А. Кузин [и др.]. СПб.: Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова, 2025. 93 с.

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА МУКИ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ КАК ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ

Е.Е. Гурнак, канд. биол. наук,
М.Н. Наливайко, **Д.С. Трушик,**
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследованы показатели качества пшеничной муки различных производителей: с клетчаткой, с цельнозерновой, зерновой обойной, с отрубями. Приведены результаты маркировки, упаковки и органолептических показателей качества.*

Ключевые слова: *пшеничная мука, сбалансированное питание, пищевые волокна.*

Увеличение ассортимента различных видов вырабатываемой муки приводит к преимуществу производителей на рынках сбыта. Преимущества, выделяют производителей различных образцов муки из большого количества аналогичных товаров за счет особенных характеристик продукта. При этом максимальный эффект может давать высокое качество продукции за счет повышения общей питательной ценности.

Учитывая плохо сбалансированное питание, отсутствие пищевых волокон в рационе человека, а также недостаток витаминов и минеральных веществ, все более активно в мире и в нашей стране развивается концепция здорового питания.

Основные задачи производства продукции, относящейся к группе продуктов питания лечебно-профилактического назначения, – это разработка и внедрение муки и хлебобулочных изделий, обогащенных натуральными пищевыми добавками. Это позволяет повышать как пищевую ценность, так и биологическую ценность изделий и обогащенной муки, восполняя дефицит необходимых для организма нутриентов.

При производстве пшеничной муки высшего сорта практически все полезные вещества, к сожалению, отделяются и идут в отходы. Некачественная продукция муки, также может создавать предпосылки нагрузки на работу организма, вызывая нежелательные последствия в его функционировании. А учитывая, что мука и изделия из муки являются основными компонентами рациона граждан в РФ, исследование качества и безопасности образцов муки представляет значительный интерес.

В контексте данной работы исследовались качественные показатели муки различных производителей на рынке Ростова-на-Дону. Целью исследования выбрали качество и безопасность пяти образцов муки различных производителей, как из цельного зерна, так и из зерна с добавлением отрубей.

Для достижения поставленной цели были выбраны пять образцов муки различных производителей: «Увелка» – Цельнозерновая мука, г. Курган; «Увелка» – Полезная мука пшеничная, г. Курган; Мука особая, г. Тихорецк; «Селяночка» – Пшеничная мука из цельного зерна, г. Таганрог; «С. Пудовъ» – Мука с отрубями пшеничная, г. Таганрог.

В исследовании выбранных образцов муки различных производителей использовали органолептические и физико-химические методы в соответствии с требованиями нормативной документации.

Был проведен анализ маркировки выбранных образцов муки в соответствии с ГОСТ Р 51074-2003 «Продукты пищевые. Информация для потребителя». И исследование упаковки образцов муки в соответствии с ТР ТС 022/2011 «Пищевая продукция в части ее маркировки».

На основании полученных результатов отклонений от требований нормативной документации не обнаружено.

Вес образцов соответствовал заявленной производителями массе.

Результаты органолептического анализа выбранных образцов муки представлены в таблице.

Результаты органолептического анализа исследуемых образцов
(ГОСТ 26574-2017 Мука пшеничная хлебопекарная)

Наименование показателя	Требования по ГОСТу	«Увелка» Цельная зерновая мука, г. Курган	«Увелка» Полезная мука пшеничная, г. Курган	Мука особая, г. Тихорецк	«Селенчак» Пшеничная мука из цельного зерна, г. Таганрог	«С. Пудов» Мука с отрубями пшеничная, г. Таганрог
1	2	3	4	5	6	7
Вкус	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький	Свойственный пшеничной муке, без посторонних привкусов, не кислый, не горький

Окончание таблицы

1	2	3	4	5	6	7
Запах	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый	Свойственный пшеничной муке, без посторонних запахов, не затхлый, не плесневый
Наличие минеральной примеси	При разжевывании муки не должно ощущаться хруста	При разжевывании муки хруст не ощущается	При разжевывании муки не ощущается хруст	При разжевывании муки хруст не ощущается	Ощущается хруст, имеется наличие примесей	Ощущается хруст, имеется наличие примесей
Цвет	Обычная - белый с желтоватым или сероватым оттенком с заметными частичками оболочек зерна. Высший - белый или белый с кремовым оттенком	Белый с желтоватым или сероватым оттенком с заметными частичками оболочек зерна	Белый с желтоватым или сероватым оттенком с заметными частичками оболочек зерна	Белый или белый с кремовым оттенком	Белый с желтоватым или сероватым оттенком с заметными частичками оболочек зерна	Белый с желтоватым или сероватым оттенком с заметными частичками оболочек зерна

Данные таблицы показывают, что мука трех изготовителей соответствует требованиям ГОСТ 26574-2017 «Мука пшеничная хлебопекарная. Технические условия». Два вида образца – «Селяночка» – Пшеничная мука из цельного зерна, г. Таганрог и «С. Пудовъ» – Мука с отрубями пшеничная, г. Таганрог – имеют отличия по ГОСТ в разделе наличие минеральных примесей (ощущается хруст, имеются наличие примесей).

На основании данного исследования не все образцы муки по органолептическим показателям соответствуют требованиям стандарта, а также ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции» по показателям безопасности, и не могут быть рекомендованы как доброкачественные продукты, а также, как продукция, которую можно использовать для здорового питания.

ПЕЧЕНЬЕ ОВСЯНОЕ КАК ПРОДУКТ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПИТАНИЯ: АНАЛИЗ КАЧЕСТВА РАЗЛИЧНЫХ ОБРАЗЦОВ, РЕАЛИЗУЕМЫХ НА РЫНКЕ РОСТОВА-НА-ДОНУ

Е.Е. Гурнак, канд. биол. наук,
М.Н. Наливайко, **В.Р. Рыбакова**,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрено качество печенья овсяного различных производителей как источника пищевых волокон и других нутриентов в питании.*

Ключевые слова: *продукты функционального питания, овсяная мука, пребиотики.*

Овсяное печенье относится не только к группе кондитерских мучных изделий, но и к продуктам функционального питания, как продукт переработки овса [1].

Овес – это кладовая ценных для организма человека аминокислот и жирных кислот, а также биологически активных нутриентов, минеральных веществ. Овсяное печенье также можно отнести к продуктам, предназначенным для функционального питания, так как для производства печенья добавляется мука овсяная. В пищевых волокнах, входящих в состав овсяной муки, сохранены нативные свойства [2].

Овсяное печенье относится к категории «В» с учетом технологических спецификаций получения функциональных продуктов питания (ФПП), и производится как продукт, дополнительно обогащенный функциональными ингредиентами с помощью различных технологических приемов.

Технологически обогащенные традиционные пищевые продукты такие как овсяное печенье, имеют в рецептурном составе муку из овса, которая прекрасно совместима со всем рецептурным составом, обеспечивает улучшение органолептических свойств печенья и способна проявлять биологическую и физиологическую активность.

Учитывая, что качественные характеристики овсяного печенья традиционно пользуются высоким спросом потребителей и являются любимым продуктом всех возрастных групп населения, нами было исследовано качество соответствия овсяного печенья различных производителей требованиям нормативной документации [3–6].

Для целей данной работы были отобраны образцы овсяного печенья шести производителей: образец 1 – печенье Полет «Овсяное» классическое; образец 2 – печенье Посиделкино «Любимое овсяное» классическое; образец 3 – печенье Домашнее «Овсяное»; образец 4 – печенье Хлебный Спас овсяное «Особое»; образец 5 – печенье овсяное «Особое»; образец 6 – печенье овсяное «Янтарное».

Образцы овсяного печенья были куплены в различных торговых точках рынка г. Ростова-на-Дону. В результате исследования были определены органолептические показатели, физико-химические и структурно-механические.

Результаты органолептического исследования печенья овсяного представлены в таблице.

Результаты органолептического анализа исследуемых образцов за период 2025 г. (ГОСТ 24901-2023 «Печенье. Общие технические условия»)

Наименование показателя	Требования по ГОСТ 24901-2023	Номер образца					
		1	2	3	4	5	6
		Печенье Полет «Обычное» классическое	Печенье Посиделкино «Любимое овсяное» классическое	Печенье Домашнее «Овсяное», г. Советск	Печенье Хлебный Спас овсяное «Особое»	Печенье овсяное «Особое»	Печенье овсяное «Янтарное»
Вкус и запах	Свойственные для конкретного вида печенья с учетом используемых компонентов (пищевых ингредиентов), без постороннего привкуса и запаха	Свойственные для конкретного вида печенья. Твердое	Свойственные для конкретного вида печенья. Твердое	Свойственные для конкретного вида печенья. Мягкое	Свойственные для конкретного вида печенья. Твердое с кристаллами сахара	Свойственные для конкретного вида печенья. Твердое с кристаллами сахара	Свойственные для конкретного вида печенья. Средней мягкости
Форма	Разнообразная, в соответствии с рецептурой и (или) другими документами изготовителя	Круглая, без вмятин, впадин и повреждений края	Круглая, без повреждений края	Круглая, без вмятин и вздутий	Круглая, без вмятин и вздутий, с повреждением края	Круглая, без вмятин, вздутий и повреждений края	Круглая, без вмятин, вздутий и повреждений края
Внешний вид: поверхность	Поверхность шероховатая с извилистыми трещинами или без них	Поверхность гладкая, без трещин	Поверхность шероховатая с извилистыми трещинами	Поверхность шероховатая с извилистыми трещинами	Поверхность гладкая с извилистыми трещинами	Поверхность шероховатая с извилистыми трещинами	Поверхность шероховатая с извилистыми трещинами
Цвет	Равномерный, от светло-соломенного до темно-коричневого, с учетом используемого сырья	Равномерный, темно-соломенный	Равномерный, светло-соломенный	Равномерный, светло-соломенный	Равномерный, светло-соломенный	Равномерный, светло-соломенный	Равномерный, темно-коричневый
Вид в изломе	Пропеченное, с разрыхленной структурой, без пустот и следов непромеса						

Индивидуальные вкусовые, качественные показатели овсяного печенья формируются на основе использования в его рецептуре овсяной муки и полного соответствия требованиям нормативной документации.

Результаты органолептических исследований показали, что образцы овсяного печенья обладают высокими качественными характеристиками.

Также были проведены исследования маркировки отобранных образцов печенья овсяного в соответствии с ТР ТС [5].

Результаты исследования показали полное соответствие требованиям ТР ТС 022/2011 «Пищевая продукция в части ее маркировки».

При исследовании образцов печенья овсяного в соответствии с ГОСТ 10114-80 полученные результаты не имели отклонений от требований стандарта.

Проведенные исследования образцов печенья овсяного позволяют рекомендовать продукцию исследуемых производителей не только с позиции качества, но и по органолептическим и структурно-механическим показателям, а также как источник пищевых волокон за счет добавления овсяной муки. Пищевые волокна поддерживают микрофлору кишечника и повышают ее активность, являясь пребиотиками (ГОСТ Р 52349-2005 «Продукты пищевые функциональные. Термины и определения»).

Печенье овсяное можно отнести к продуктам ФПП желательно более активно рекомендовать населению преимущество употребления печенья овсяного в отличии от других мучных кондитерских с низким содержанием микро и макроэлементов, витаминов и пребиотиков (пищевых волокон).

Библиографический список

1. ГОСТ Р 52349-2005. Продукты пищевые функциональные. Термины и определения. [Электронный ресурс]. URL: https://internet-law.ru/gosts/gost/2161/?ysclid=mh4rspbs5o82896096 (дата обращения: 21.10.2025).

2. Ильина О.А. Научно-практические основы применения пищевых волокон в хлебопекарном и кондитерском производствах: автореф. дис. … д-ра техн. наук. М., 2002. 52 с.

3. Закон РФ «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 № 2300-1 (редакция от 07.07.2025) [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305/ (дата обращения: 18.10.2025).

4. ТР ТС 021/2011. О безопасности пищевой продукции. [Электронный ресурс]. URL: http://docs.cntd.ru/document/902320560 (дата обращения: 19.10.2025).

5. ТР ТС 022/2011. Пищевая продукция в части ее маркировки. [Электронный ресурс]. URL: https://docs.cntd.ru/document/902320347 (дата обращения: 20.10.2025).

6. ГОСТ Р 51074-2003. Продукты пищевые. Информация для потребителя. Общие требования. [Электронный ресурс]. URL: http://docs.cntd.ru/document/1200035978 (дата обращения: 20.10.2025).

СОЦИАЛЬНЫЕ НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НАЛОГУ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

И.П. Денисова, д-р экон. наук,
С.Н. Рукина, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Дана характеристика семи видов социальных налоговых вычетов, которые позволяют плательщикам налога на доходы физических лиц повысить качество жизни, влияя на развитие человеческого капитала. Учитывая значимость образования и факторы, влияющие на его стоимость, предлагается регулярно повышать размер социального налогового вычета на образование.*

Ключевые слова: *справедливость, налоговые вычеты, человеческий капитал, образование, инвестиции.*

Для достижения национальных целей развития необходимо повысить качество человеческого капитала, поэтому к приоритетным направлениям социально-экономического развития относятся создание условий для всестороннего раскрытия потенциала каждого человека в различных общественных сферах, модернизация системы образования, внедрение в систему здравоохранения прогрессивных медицинских технологий и привлечение высококвалифицированных медицинских кадров, совершенствование трудовых отношений, цифровой экономики. Безусловно, к налоговому инструменту, который оказывает влияние на развитие6 человеческого капитала, относится и налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

В современных условиях НДФЛ является основным федеральным прямым налогом с физических лиц. Его фискальная функция характеризуется тем, что он выступает бюджетообразующим доходным источником для консолидированных бюджетов субъектов РФ, где занимает около 30 % всех доходов [1]. Социальная функция НДФЛ реализуется через систему налоговых ставок, необлагаемых доходов, налоговых вычетов. Отметим, что в 2025 г. вступили в силу существенные изменения, внесенные в налогообложение доходов физических лиц и основанные на принципах справедливости, стабильности, сбалансированности. К новациям, повысившим справедливость перераспределения налоговой нагрузки между различными категориями физических лиц, можно отнести:

а) введение пятиступенчатой прогрессивной шкалы НДФЛ;

б) повышение размеров стандартных налоговых вычетов на 2-го, 3-го, каждого следующего ребенка, детей-инвалидов;

в) увеличение предельной суммы совокупного дохода для получения стандартных налоговых вычетов на детей.

Между тем новацией, ограничивающей социальную справедливость, является распространение пятиступенчатой шкалы только на трудовые доходы физических лиц, в то время как доходы от финансовых операций, от реализации долей в уставных капиталах организаций, дивиденды и подобные им доходы облагаются по налоговым ставкам в 13 % и 15 %, ранее действовавшим.

Одной из форм налоговых льгот являются налоговые вычеты. Изучение положений гл. 23 Налогового кодекса РФ показало, что ст. 218-221 установлены 7 видов налоговых вычетов по НДФЛ, в том числе социальные налоговые вычеты (СНВ). В научной статье «Стандартные налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц как инструмент поддержки семей с детьми» обращается внимание на то, что с их помощью «…государство регулирует экономические вопросы, влияет на финансовое поведение плательщиков налога, формирует финансовые социально ориентированные НКО, перераспределяет налоговую нагрузку между социальными группами населения, решает иные задачи» [2].

СНВ представляют собой часть личных расходов плательщиков НДФЛ на определенные цели, закрепленные ст. 219 Налогового кодекса РФ, которые уменьшают облагаемый доход для исчисления суммы налога [3]. Действующей редакцией ст. 219 Налогового кодекса РФ установлены следующие СНВ:

1) на образование: налогоплательщикам, оплатившим любую форму собственного обучения, очную форму обучения детей, опекаемых, подопечных, брата, сестры, супруга или супруги, дополнительные образовательные услуги;

2) на лечение: налогоплательщикам, оплатившим медицинские услуги, предоставленные лично, родителям и детям, дорогостоящие виды лечения (например, высокотехнологичную медицинскую помощь), приобретенные лекарственные препараты по рецептам врачей;

3) на благотворительность: налогоплательщикам, перечислившим денежные средства благотворительным организациям, социально ориентированным НКО, на формирование или пополнение целевого капитала НКО;

4) на уплату страховых взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, добровольного пенсионного страхования, добровольного страхования жизни, заключенным налогоплательщиком в свою пользу, а также супруги, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков;

5) на оплату прохождения налогоплательщиком независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации;

6) на физкультурно-оздоровительные услуги: налогоплательщиком, оплатившим физподготовки и тренировки, занятия в тренажерных залах, фитнес-клубах, бассейнах, студиях пелатеса, йоги, в спортивных секциях личные и детей;

7) за сдачу норм ГТО и обязательное прохождение диспансеризации в поликлинике, к которой прикреплен налогоплательщик с 2025 г. [3].

Как видно, СНВ играют стимулирующую роль в развитии человеческого капитала. Следует обратить внимание, что ст. 219 Налогового кодекса РФ установлен лимит совокупного СНВ, который увеличен с 2024 г. со 120,0 тыс. руб. до 150,0 тыс. руб. В него не включаются оплата

образовательных услуг, предоставленных детям налогоплательщика (сумма вычета с 2024 г. увеличена с 50,0 тыс. руб. до 110,0 тыс. руб.), дорогостоящих видов лечения, расходы на благотворительность. Нам представляется необходимым регулярно повышать суммы СНВ на оплату образования детей, учитывая появление новых профессий, состояние рынка труда, инфляционные процессы. Инвестиции в образование повышают квалификацию, способствуют росту производительности труда, компенсируются возрастающими доходами в будущем. М.О.Измайлова считает целесообразным установление дифференцированных размеров СНВ с учетом спроса на новые специальности и профессии [4]. На наш взгляд, такая практика не будет учитывать индивидуальные предпочтения и возможности обучаемого, может оказать отрицательное влияние на выбор будущей специальности, финансовые возможности семей. По данным портала «Табитуриент», средняя стоимость обучения в российских вузах по программам бакалавриата и специалитета в 2025 г., составила 223985 руб. в год, т. е. в 2 раза больше суммы вычета. Между тем диапазон стоимости обучения значителен: от 50,0 тыс.руб. в региональных вузах до 2,0 млн руб. в ведущих столичных университетах на элитных программах [5]. Безусловно, повышение СНВ на образование затронет и увеличение лимита совокупного СНВ.

Таким образом, анализ содержательной характеристики СНВ показал, что государство предоставляет плательщикам НДФЛ разнообразные налоговые возможности по улучшению социального благополучия. Модернизация системы образования как многовекторный процесс предполагает не только рост стоимости обучения, но и ее возврат в рамках социально-ориентированного налогообложения.

Библиографический список

1. Рукина С.Н. Фискальная функция налога на доходы физических лиц // Актуальные вопросы современной науки: сб. ст. XII Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 5 апреля 2024 г.). МЦНС «Наука и Просвещение», 2024. С. 106–108.

2. Денисова И.П., Рукина С.Н., Герасимова К.А. Стандартные налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц как инструмент поддержки семей с детьми // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 8. Ч.1. С. 55–61. DOI: org/10.17513/vaael.3622/.

3. ФЗ «Налоговый кодекс РФ, часть 2» от 5.08.2000 (в актуальной редакции). URL: //https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671 (дата обращения: 17.08.2025).

4. Измаилова М.О. Анализ предоставления налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц в России и направления их совершенствования // Финансы. 2025. № 12. С. 28–36.

5. Платформа Табитуриент. URL: //https://www.tabiturient.ru/vuzcost/ (дата обращения: 18.08.2025).

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦИФРОВЫХ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ

Р.Р. Долотина, канд. юрид. наук,
А.А. Дюскина,
Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрены проблемы правового регулирования деятельности профессиональных союзов в условиях цифровой трансформации. Анализируется несоответствие действующего законодательства новым реалиям, связанным с появлением цифровых форм организации труда. В качестве решения авторы предлагают комплекс мер, включающий законодательное закрепление понятий «цифровой профсоюз» и «электронное членство», разработку стандартов цифровых платформ и принятие специального федерального закона.*

Ключевые слова: *цифровизация профсоюзов, правовой статус профсоюзов, электронное членство, цифровая платформа, трудовые отношения, искусственный интеллект в профсоюзах, Федеральный закон «О профессиональных союзах».*

Современный этап развития общества характеризуется глубокой цифровой трансформацией, которая не обошла стороной и сферу трудовых отношений. В этих условиях традиционные институты, такие как профессиональные союзы, сталкиваются с необходимостью адаптации

к новым реалиям. Правовой статус и деятельность профессиональных союзов в Российской Федерации регламентируются комплексом нормативно-правовых актов, ключевыми из которых являются Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовой кодекс РФ. Однако действующее законодательство было разработано в докризисный период цифровизации и не учитывает специфику новых форм организации труда, что требует внесения системных изменений в нормативную базу. Авторская позиция заключается в том, что действующее законодательство сегодня создает «правовой вакуум», который не только не способствует развитию цифровых форм профсоюзной деятельности, но и фактически игнорирует их существование, ставя под угрозу реализацию конституционного права граждан на объединение для защиты своих трудовых прав в цифровом пространстве.

Анализируя современное состояние правового регулирования, следует отметить, что в доктрине до сих пор нет общего понимания того, какими должны быть цифровые профсоюзы. Это создает значительные трудности для их законодательного оформления. В качестве первоочередной меры предлагается разработать и закрепить в Федеральном законе «О профессиональных союзах» понятие «цифровой профсоюз», определив его как добровольное общественное объединение, осуществляющее свою деятельность с использованием цифровых технологий для реализации уставных целей. Цифровой профсоюз представляет собой современную форму организации профсоюзной деятельности, основанную на использовании цифровых технологий для улучшения взаимодействия между членами профсоюза и его структурными подразделениями [1].

Для обеспечения правовой определенности необходимо законодательно закрепить статус электронного членства в профсоюзе, предусмотрев порядок дистанционного вступления в профсоюз и подтверждения членства с использованием средств электронной идентификации. Используя технологии, такие как блокчейн, цифровые профсоюзы должны обеспечивать прозрачность и безопасность данных о членах, что способствовало бы увеличению численности членов [1]. Вместе с тем авторы признают риски цифровой трансформации: переход в виртуальное пространство может ослабить традиционные связи солидарности, затруднить организацию коллективных действий и потребовать адаптации сложившихся процедур к коллективным переговорам.

Глобальное значение представляет анализ практического опыта цифровизации, накопленного российскими профсоюзами. Наиболее показательным в этом отношении является пример Общероссийского Профсоюза образования. Исполнительный комитет Общероссийского Профсоюза образования 23 сентября 2018 г. своим постановлением № 14-5 утвердил «Пилотный проект по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчётов» на первый период 2018 – 2020 гг. Этот опыт следует распространить на другие отраслевые профсоюзы, разработав типовые регламенты цифровых процедур.

С правовой точки зрения цифровизация Профсоюза представляет собой формирование электронной среды, в которой создается единая электронная база (платформа) для учета членов Профсоюза и отражения всей его организационной структуры [2]. Целесообразно разработать и законодательно утвердить стандарты цифровых профсоюзных платформ, обеспечивающих взаимное признание электронных профсоюзных билетов различными профсоюзными организациями. Важным аспектом является обеспечение защиты персональных данных. К преимуществу единой электронной базы профсоюза разработчики относят, в частности, обеспечение гарантированной защиты всех персональных данных членов Профсоюза посредством сертифицированного программного обеспечения. Необходимо дополнить Федеральный закон «О персональных данных» специальными нормами, регулирующими обработку персональных данных профсоюзами. Авторы настаивают на введении понятия «профсоюзные данные» как особой категории, обрабатываемой в целях реализации свободы объединения, с установлением для них специального, более гибкого режима защиты, балансирующего между конфиденциальностью и необходимостью обеспечения прозрачности профсоюзной деятельности.

Для решения проблемы недостаточной подготовки профсоюзных кадров предлагается создать систему непрерывного образования в сфере цифровых технологий для профсоюзных активистов. Если первичную подготовку к использованию высоких технологий в работе профсоюзы проводили, то переподготовка для использования наиболее передовых и инновационных технологий цифровой среды ведется довольно слабо [3]. Все это сводится к тому, что в большинстве

профсоюзов сбор информации до сих пор производится классическим образом – вручную, полностью игнорируя цифровые инструменты обработки данных.

Неразрешенной проблемой является и использование искусственного интеллекта в профсоюзной деятельности. Внедрение ИИ-технологий позволяет не только автоматизировать рутинные административные процессы, но и существенно повысить качество информационного взаимодействия с членами профсоюза. Однако при этом необходимо учитывать риски, связанные с обеспечением конфиденциальности персональных данных и предотвращением алгоритмической дискриминации, что требует разработки соответствующих регуляторных механизмов и этических принципов применения ИИ в профсоюзной деятельности. Предлагается разработать и принять отраслевой стандарт «Применение технологий искусственного интеллекта в профсоюзной деятельности».

Создание и дальнейшее внедрение единой цифровой платформы в деятельность профсоюзов позволят активно взаимодействовать с членами профсоюза, улучшить их информированность и вовлеченность в дела организации. Для реализации этого потенциала необходимо предусмотреть государственную поддержку цифровизации профсоюзов через предоставление субсидий на разработку и внедрение цифровых платформ. Однако успех этой деятельности во многом зависит от организационного единства, состояния профсоюзного членства, наличия соответствующих ресурсов и активности выборных профсоюзных органов по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников [4].

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о наличии значительных пробелов в правовом регулировании деятельности цифровых профсоюзов в России. В качестве системного решения предлагается разработать и принять Федеральный закон «О цифровых профсоюзах», который установил бы правовые основы их создания и деятельности. Опыт Общероссийского Профсоюза образования показывает, что цифровизация может способствовать организационному укреплению профсоюзных организаций и повышению эффективности их деятельности. Однако для широкомасштабного внедрения цифровых технологий в профсоюзную практику необходима разработка определенных методов работы, способствующих членству неустойчиво занятых в профессиональных союзах, а также защите их трудовых прав.

Библиографический список

1. Жужгина А.А. Цифровые профсоюзы в системе социального партнерства: правовые аспекты и проблемы реализации // За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права: реализация и защита прав и законных интересов в условиях современных вызовов: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 19 декабря 2024 г.). Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева, 2024. С. 370–374.

2. Крайнов Г.Н. Цифровой профсоюз: возможно ли это? // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 2. С. 63–72.

3. Зайцева А.М., Григоревич М.Ю. Потенциал профсоюзного движения в цифровой среде // Менеджмент в условиях цифровизации: теория и практика. 2024. С. 1335–1340.

4. Павловская О.Ю. Цифровые профсоюзы. Право на объединение и представительство: новые вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 10–13.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКИХ ШКОЛАХ: СПЕЦИФИКА И ВЫЗОВЫ

О.В. Дудкина, канд. социол. наук,
А.С. Кисиль,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проведение культурно-досуговой деятельности для детей школьного возраста в сельской местности имеет свои уникальные особенности и вызовы. Сельские территории, в отличие от городских, часто сталкиваются с ограниченными ресурсами для проведения культурно-досуговых мероприятий, а также имеют специфический социальный контекст.*

Ключевые слова: *культурно-досуговая деятельность, досуговые мероприятия, анимационное сопровождение, эко-квесты.*

Организация культурно-досуговых мероприятий для детей школьного возраста в сельской местности представляет собой особую задачу, которая требует учета множества факторов. В отличие от городской местности, сельская среда характеризуется специфическими условиями, такими как ограниченное количество учреждений культуры и досуга, малодоступность специализированных площадок и кадров, а также особые демографические и культурные особенности населения. Это влияет на выбор форм и методов работы с детьми, определяет цели и задачи культурно-досуговой деятельности.

Уникальность организации культурно-досуговых мероприятий для детей школьного возраста в сельской местности имеет свою специфику, которая обусловлена также социальной средой, географическим положением и культурными традициями [1].

Культурно-досуговая деятельность – это в первую очередь деятельность, вовлекающая участников образовательного, культурного и социального процесса в творческие, активные и взаимообогащающие межличностные отношения.

С одной стороны, это деятельность, направленная на удовлетворение культурно-образовательных, культурно-творческих и релаксационно-оздоровительных потребностей и интересов человека с помощью процесса взаимодействия между ним и специалистом в культурно-досуговой сфере.

А с другой стороны, это деятельность по разработке, организации и проведению особых программ проведения свободного времени.

В сельской местности процесс организации и проведения культурно-досуговых мероприятий значительно более сложен, чем в городе. Причиной тому служит ряд особенностей, отличающий ее от аналогичных процессов в городской среде.

Во-первых, население сельских территорий, так называемых глубинок, зачастую представлено преимущественно пожилыми людьми и детьми. Это приводит к нехватке активной молодежной аудитории среди педагогов и воспитателей, которые смогли бы привнести в школу новые культурно-творческие формы досуга.

Дети и подростки школьного возраста, проживающие в селе, сталкиваются с ограниченностью возможностей для развлечения и творческого самовыражения. В таких условиях культурно-досуговая деятельность обретает особую значимость, поскольку позволяет восполнить пробелы в культурной и социальной жизни детей [2].

Во-вторых, сельское население достаточно часто испытывает экономические трудности, что сказывается на уровне доходов и доступности различных услуг. По этой причине школьным педагогам необходимо иметь в арсенале недорогие, но качественные формы досуга, не требующие значительных финансовых вложений.

Возможным решением может стать использование местных ресурсов, привлечение волонтеров или же проведение мероприятий на бесплатной основе.

В-третьих, сельская культура отличается от городской своей консервативностью и привязанностью к местным традициям, что открывает широкие возможности для интеграции традиционного фольклора, ремесел и этнических праздников в культурно-досуговую программу. Такие мероприятия помогают сохранению культурного наследия и формированию идентичности у молодых людей.

В-четвертых, сельская местность богата природными ландшафтами, что предоставляет уникальную возможность для организации мероприятий на открытом воздухе. К таким мероприятиям можно отнести походы, спортивные соревнования, различные экоактивности и экскурсии.

Использование природных условий предоставляет возможность создавать необычные и запоминающиеся впечатления, привлекающие внимание детей и подростков [3].

Следует также учитывать особенности целевой аудитории. Дети и подростки в сельской местности обладают своими особенностями восприятия и поведения. Они могут проявлять большую самостоятельность и инициативу, чем городские сверстники. Однако одновременно они могут испытывать недостаток в доступе к современным технологиям и информационным ресурсам. Поэтому важно предлагать разнообразные формы анимации и игрофикации, которые сочетали бы в себе развлекательные, образовательные и практические компоненты.

Чаще всего организацией культурно-досуговой деятельности в сельской школе занимаются сами школьники. Преподаватели им помогают с этим, однако инициатива исходит чаще всего от самих детей. Поэтому важно уметь своевременно и адекватно контролировать данный процесс и вовлекать самих школьников в организацию культурно-досуговых мероприятий, чтобы учитывать их интересы и предпочтения [2].

В ходе изучения данной темы было проведено анкетирование в одной из сельских школ, так называемой российской глубинке, а именно в МОУ СОШ села Репное Балашовского района Саратовской области, на тему «Предпочтения школьников в культурно-досуговой деятельности в школе».

Были собраны данные, позволяющие проанализировать тенденции и потребности учащихся в сфере внеклассной активности, а также выявлены наиболее популярные виды культурно-досуговых мероприятий и определены направления, нуждающиеся в совершенствовании.

Опрос был проведен 46 обучающихся МОУ СОШ села Репное Балашовского района Саратовской области с четвертого по одиннадцатый класс.

Школьники в предложенном вопроснике могли отметить сразу несколько предпочитаемых ими форм организации культурно-досуговых мероприятий.

С точки зрения опрошенных школьников, наиболее привлекательными для них являются формы организации культурно-досуговых мероприятий, представленные в таблице.

Предпочтения школьников 4–11 классов МОУ СОШ села Репное Балашовского района Саратовской области в формах организации культурно-досуговых мероприятий

Форма организации культурно-досуговых мероприятий	Количество школьников, выбравших данную форму, чел.	Результат, %
Конкурсные программы	40	87
Праздничные мероприятия	28	61
Спортивные мероприятия и турниры	22	48
Походы и экскурсии	9	20
Танцевальные вечера	9	20
Творческие мастерские	5	11

Из таблицы видно, что наиболее привлекательной формой организации культурно-досуговых мероприятий у школьников 4–11 классов МОУ СОШ села Репное в поселке Октябрьский Балашовского района Саратовской области является организация конкурсных программ и праздничных мероприятий.

Значительный интерес вызывают спортивные мероприятия с анимационным сопровождением. Менее интересы оказались для школьников походы и экскурсии, танцевальные вечера, а также творческие мастерские.

В результате опроса педагогов, организующих перечисленные мероприятия, выяснилось, что все три позиции мероприятий, которые лидируют в приведенном выше перечне, проводились для обучающихся всей школы. Еще одной отличительной особенностью было то, что в планировании, организации и проведении именно этих мероприятий принимали участи сами школьники при минимальном участии педагогов.

Значительную помощь в организации данных мероприятий оказал родительский комитет школы, выступив в качестве спонсора для организации питания. Участие родителей было отмечено и в совместной с детьми работе по подготовке сценариев данных мероприятий.

В проведенном опросе детьми сделан положительный акцент на включение в структуру предпочитаемых ими мероприятий, активностей и игр, связанных с местной спецификой (экоквесты по поселку, местные игры и забавы).

Финансирование со стороны учебного заведения всех шести видов мероприятий было минимальным. Однако опрос показал особую важность для школьников собственной вовлеченности, а также участия их родителей в подготовке проводимых культурно-досуговых мероприятиях в школе.

Полученная информация представляет собой ценный материал для научного обоснования подходов к организации культурно-досуговых мероприятий в сельской местности, которые способствуют гармоничному развитию и социализации детей школьного возраста.

Результаты анкетирования позволяют глубже понять интересы и мотивации школьников, что открывает перспективы для формирования более эффективных стратегий в выстраивании культурно-досуговой деятельности в сельской школе.

Таким образом, организация культурно-досуговой деятельности для детей и подростков школьного возраста в сельской местности требует комплексного подхода, учитывающего местные условия, интересы и потребности детей [3].

Успешная культурно-досуговая деятельность в школах «глубинки» может способствовать не только развитию личностных качеств обучающихся в них школьников, но и укреплению социальной структуры сельского сообщества, повышая имидж сельских поселений.

Библиографический список

1. Апажихова Н.В., Долженкова М.И., Мурзина О.Б. Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности: учеб.-метод. пособие. Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2022. 79–81 с.

2. Гагач М.Г. Социально-культурная деятельность молодежных общественных объединений: учеб. пособие. М.: МГИК, 2024. 53 с.

3. Дроздова В.П., Матис В.И. Досуг сельской молодежной и подростковой аудитории на современном этапе развития общества // Вестник науки. 2020. Т. 3, №1 (22). С. 33–40. URL: https://www.вестник-науки.рф/article/2681 (дата обращения: 01.09.2025).

ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ РОСТА ДЛЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

О.В. Дудкина, канд. социол. наук,
Н.А. Полякова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Ростовская область, являясь одним из ключевых гастрономических центров Юга России, обладает уникальным потенциалом для развития ресторанного бизнеса. Однако в условиях возрастающей конкуренции и трансформации потребительского поведения успех заведения общественного питания уже невозможно обеспечить только за счёт вкусной кухни.*

Ключевые слова: *ресторанный бизнес, Ростовская область, потребительские предпочтения, технологии, устойчивое развитие.*

Сегодня на территории Ростовской области экспертами рассматриваются пять основных стратегических направлений устойчивого роста ресторанов в регионе:

– разработка уникальной концепции;

– работа с целевой аудиторией;

– повышение качества сервиса;

– внедрение технологий и гибкая адаптация к изменениям.

Каждую стратегию можно иллюстрировать реальными примерами ростовских ресторанов, демонстрирующими то, как локальная идентичность, подкреплённая профессиональным управлением, становится фундаментом долгосрочного успеха, а также как вырасти в условиях конкуренции, используя эффективные стратегии для ресторанов Ростовской области.

Ростовская область – регион с глубокими гастрономическими корнями: от казачьих традиций и пшеничных полей до донской рыбы и арбузных бахчей. Города и хутора области веками формировали особую культуру застолья – тёплую, щедрую, гостеприимную.

Сегодня эта самобытность становится не просто достоянием, но и мощным коммерческим активом. Однако, несмотря на высокий потенциал, ресторанному бизнесу в регионе приходится решать всё более сложные задачи:

– рост числа заведений, приводящий к росту конкуренции;

– изменение ожиданий гостей, с возрастанием их требовательности к качеству кухни и обслуживания;

– экономическая неопределённость бизнеса и потребителя;

– полномасштабная и повсеместная цифровизация сервиса.

Чтобы не просто выжить, но и уверенно развиваться, рестораторам необходимо переходить от интуитивного управления к системной стратегии.

Рассмотрим ключевые подходы, уже доказавшие свою эффективность на практике в городе Ростове-на-Дону и Ростовской области.

1. Уникальное предложение и концепция: не просто еда – история за каждым блюдом.

Концепция – это не оформление интерьера и не набор блюд в меню. Это идейное ядро, которое отвечает на вопрос: «Почему именно сюда стоит прийти – и вернуться снова?» В Ростовской области наиболее востребованы концепции, основанные на локальной идентичности.

Ресторан «Станица «Кумжа» в Ростове-на-Дону – яркий пример успешной концепции, основанной на локальной идентичности: гости погружаются в атмосферу донского хутора XIX века – деревянная обстановка, глиняная посуда, живая казачья музыка.

Меню составлено по старинным рецептам (щанка, жаркое по-донски, печёные вареники), а каждое блюдо сопровождается историей его происхождения [1].

Такой подход формирует не просто спрос, а устойчивую лояльность: посетители возвращаются сами и приводят близких, выбирая ресторан для семейных и праздничных встреч.

2. Целевая аудитория и маркетинг: говорить на языке клиента – и в нужном месте.

Понимание аудитории – основа любой маркетинговой стратегии. Ошибка многих заведений – стремление угодить «всем». В реальности успех приходит тогда, когда ресторан чётко знает, кто его «идеальный гость», и выстраивает коммуникацию под него.

Ресторан «Баклажан», специализирующийся на домашней кухне в современной подаче, сделал ставку на семейную аудиторию и людей старшего поколения.

Здесь регулярно проходит акция «Донская бабушка готовит»: каждую среду в зале появляется пожилая женщина из одного из близлежащих хуторов (например, из Мясниковского района), которая сама готовит два блюда по семейным рецептам – компот из вишни в глиняном горшочке, галушки с творогом и мёдом, щи из квашеной капусты с копчёностями [2].

Видеозаписи с её рассказами о быте, хранении продуктов и значении еды в жизни казачьей семьи публикуются в соцсетях и собирают десятки тысяч просмотров. Такой контент вызывает эмоциональный отклик не только у старшего поколения, но и у молодёжи, ищущей аутентичности и «семейного тепла».

3. Качество обслуживания: когда официант – не посредник, а соавтор впечатления.

В условиях, когда кулинарные техники и продукты становятся всё более доступными, сервис зачастую становится единственным, что действительно выделяет одно заведение на фоне другого. В Ростове особенно ценится искренность, внимание и локальная эрудиция.

В ресторане «Солянка» персонал проходит обучение по донской гастрономии и может подробно рассказать о происхождении продуктов и традициях – от особенностей местного мёда до способов приготовления чакки. Это создаёт атмосферу доверия и уважения к гостю. Дополняют впечатление «маленькие радости» – дегустации для новичков, поздравления с днями рождения под казачьи песни, – что усиливает лояльность и стимулирует рекомендации.

4. Инновации и технологии: цифровизация с человеческим лицом.

Технологии в ресторане должны не охлаждать, а, наоборот, усиливать эмоциональную связь с гостем.

Ресторан «Море Fish'ka» использует технологии не ради моды, а для усиления доверия: в его мобильном приложении – интерактивная «Карта донских блюд», где гость видит происхождение каждого продукта (например, рыба из Цимлянского водохранилища – с датой улова). Такая прозрачность превращает цифровой инструмент в эмоциональный мост между заведением и гостем [3].

5. Адаптация к изменениям: быть гибким, как донской ветер.

Ресторан «Крепостной вал» в Азове – один из самых узнаваемых гастрономических адресов города – демонстрирует, как сохранить историческую идентичность, оставаясь гибким в меняющихся условиях. Ресторан «Крепостной вал» сохраняет историческую идентичность – казачью и рыбную кухню Дона, – он гибко адаптируется к сезонам: летом акцент на свежей рыбе,

осенью – на дичи в интересных интерпретациях, зимой – на тёплых блюдах, весной – на дикоросах и первой зелени.

Такой подход позволяет оставаться востребованным круглый год, не теряя сути [4].

Подытожив вышесказанное, следует отметить, что ресторан будущего – это живой организм, вросший в почву Дона.

Сегодняшний успех в ресторанном бизнесе Ростовской области невозможен без синтеза трёх составляющих: традиции, технологий и человечности.

Лучшие заведения региона – те, что не копируют московские или петербургские тренды, а переосмысливают собственное наследие:

– казачий гостеприимный уклад;

– кулинарные практики многонациональных общин;

– плодородие донских земель.

Когда гость выходит из ресторана «Казачий хутор», он не просто сыт – он чувствует связь с историей. Когда клиент «Море Fish'ka» получает уведомление о свежем улове – он ощущает заботу.

В этом и заключается главная стратегия роста: не продавать еду, а создавать опыт принадлежности – к месту, к культуре, к сообществу.

Именно такие рестораны становятся не точками на карте, а частью идентичности региона. И в эпоху глобализации и цифрового шума именно локальная искренность – самый ценный и востребованный продукт.

Библиографический список

1. Информационный материал о ресторане «Казачий хутор». [Электронный ресурс]. URL: https://kumzhadon.ru/ (дата обращения: 14.11.2025).

2. Фокус на домашние блюда с рестораном «Баклажан». [Электронный ресурс] // URL: https://baklazhan61.gidm.ru/ (дата обращения: 12.11.2025).

3. Информационный материал о ресторане морепродуктов «Море Fish'ka». [Электронный ресурс]. URL: https://more-fishka.clients.site/ (дата обращения: 11.11.2025).

4. Фокус на историческую идентичность с рестораном «Крепостной вал». [Электронный ресурс]. URL: https://krepostnoival.ru/menu-full/ (дата обращения: 13.11.2025).

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ: БАРЬЕРЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ (НА ПРИМЕРЕ ГК «РОСТЕХ»)

В.Г. Дьяченко,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Цифровая трансформация оборонно-промышленного комплекса (ОПК) России является стратегическим направлением, обеспечивающим технологический суверенитет и повышение конкурентоспособности в условиях геополитических вызовов. На примере ГК «Ростех» рассмотрены ключевые тенденции, перспективы и барьеры цифровизации в ОПК. Показано, что ГК «Ростех» играет системообразующую роль в реализации национальных проектов, внедряя искусственный интеллект, интернет вещей, робототехнику и цифровые платформы. Отмечены успехи в импортозамещении программного обеспечения и развитии кадрового потенциала через образовательные инициативы. Выявлены основные барьеры цифровизации, включая дефицит квалифицированных специалистов и необходимость повышения киберустойчивости. Перспективы цифровой трансформации связаны с масштабным внедрением отечественных ИТ-решений, цифровых двойников и достижением цифровой зрелости предприятий ОПК.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, оборонно-промышленный комплекс, ГК «Ростех», искусственный интеллект, интернет вещей, цифровая экономика, импортозамещение, цифровая зрелость.*

Цифровая трансформация представляет собой мегатренд, определяющий развитие современной экономики, промышленности и общества в целом. Концепции Индустрии 4.0 и 5.0 подразумевают глубокую интеграцию искусственного интеллекта (ИИ), интернета вещей (IoT), больших данных и робототехники в производственные процессы, что обеспечивает повышение эффективности, снижение издержек и рост гибкости производственных систем.

Актуальность обращения к теме обусловлена тем, что цифровая трансформация сегодня выступает не просто технологическим процессом, но и социальным феноменом, радикально изменяющим формы управления, коммуникации и взаимодействия в обществе. В условиях стремительного развития технологий искусственного интеллекта, интернета вещей, больших данных и робототехники трансформируются не только производственные и экономические процессы, но и социальные структуры, управленческие практики и трудовые отношения.

В оборонно-промышленном комплексе (ОПК) цифровая трансформация приобретает стратегическое значение, поскольку напрямую связана с технологическим суверенитетом и национальной безопасностью. В условиях санкционного давления и ограничений на импорт технологий развитие отечественных цифровых решений становится не только экономической, но и государственной задачей.

В отечественной научной литературе вопросам цифровой трансформации ОПК уделяется значительное внимание. Так, В.И. Волков, С.С. Голубев и А.Г. Щербаков рассматривают цифровизацию предприятий оборонно-промышленного комплекса как ключевой фактор повышения их конкурентоспособности и отмечают, что именно цифровая трансформация выступает движущей силой инновационного развития отрасли [1]. В свою очередь, Т.Б. Малкова и И.В. Богданова акцентируют внимание на институциональных и организационно-управленческих аспектах внедрения цифровых технологий, подчеркивая необходимость системного подхода к формированию цифровой экосистемы ОПК [2]. Учитывая представленные исследования, данная работа направлена на уточнение тенденций, проблем и перспектив цифровой трансформации в ОПК России на примере деятельности ГК «Ростех».

Для России цифровизация закреплена в государственных приоритетах, национальных проектах и указах Президента РФ как инструмент достижения технологического суверенитета, усиления кибербезопасности и ускорения экономического роста. В этом контексте особая роль принадлежит Государственной корпорации «Ростех» (ГК «Ростех») – ключевому участнику ОПК, объединяющему около 700 предприятий и выступающему драйвером цифровой трансформации промышленности.

Важным представляется анализ тенденций, проблем и перспектив цифровой трансформации в ОПК на примере ГК «Ростех», а также выявление ключевых направлений дальнейшего развития в условиях реализации национальных проектов.

ГК «Ростех» является активным участником национальных проектов, в частности «Цифровая экономика Российской Федерации». Корпорация выполняла функции центра компетенций по направлениям нейротехнологий, искусственного интеллекта, промышленного интернета, робототехники, сенсорики и беспроводной связи.

В соответствии со стратегией развития до 2025 года ГК «Ростех» нацелена на увеличение доли гражданской продукции до 50 % за счет диверсификации и цифровизации производственных процессов [3]. Среди наиболее значимых проектов можно отметить:

– «Умный город», подтвердивший эффективность цифровизации городской инфраструктуры;

– внедрение автоматизированных систем мониторинга в энергетике, позволивших сократить аварийность и количество отключений;

– использование ИИ-решений для контроля качества, обеспечивших высокий уровень применения отечественного программного обеспечения (до 90-100 %).

Таким образом, ГК «Ростех» не только укрепил цифровую зрелость предприятий ОПК, но и заложил основу для дальнейшего развития национальной цифровой инфраструктуры.

Национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации» (2018–2024 гг.) создал базу для развития высокотехнологичного бизнеса и цифровизации промышленности. Его преемник – проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (2025–2030 гг.) – ориентирован на развитие девяти федеральных направлений, включая цифровизацию государственного управления, экономики и социальной сферы [4].

К 2030 году планируется:

– обеспечить 97 % домохозяйств доступом к качественному интернету;

– довести долю российского программного обеспечения до 95 % в госорганах и до 80 % в ключевых отраслях;

– достичь цифровой зрелости экономики на уровне 46,7 %.

В рамках этих задач ГК «Ростех» активно внедряет ИИ-системы (например, «РТ-Техприемка», видеоаналитика NtechLab), развивает отечественное программное обеспечение и повышает уровень цифровой зрелости предприятий (в среднем 60 %, при 66 % у КАМАЗа и 70 % у ОАК).

Несмотря на достигнутые успехи, цифровизация предприятий ОПК сталкивается с рядом системных барьеров:

1. Недостаточная зрелость отечественных ИТ-решений – особенно в области инженерного ПО (CAD, CAE, ECAD), где сохраняется зависимость от иностранных технологий.

2. Неравномерность цифровизации предприятий – периферийные организации отстают из-за ограниченного доступа к современным решениям.

3. Дефицит квалифицированных кадров – острая нехватка специалистов в области ИТ, кибербезопасности и радиоэлектроники, особенно в регионах.

4. Рост требований к кибербезопасности – необходимость защиты критической инфраструктуры повышает затраты и требует перехода на полностью отечественные решения.

5. Организационное сопротивление инновациям – низкая восприимчивость персонала к цифровым изменениям и отсутствие культуры цифровизации.

Для преодоления данных барьеров требуется комплексный подход, включающий усиление кадровой подготовки, развитие экосистемы обмена опытом и расширение мер государственной поддержки.

Перспективы цифровой трансформации ОПК связаны с углубленным внедрением технологий искусственного интеллекта, больших данных и цифровых двойников. ГК «Ростех» планирует развивать:

– цифровое сопровождение жизненного цикла изделий;

– испытания на базе цифровых двойников;

– цифровую оценку соответствия требованиям регуляторов и заказчиков.

Отдельное внимание уделяется подготовке кадров. С 2023 года реализуется образовательный трек «Код Ростеха», включающий обучение от школьных ИТ-классов до вузовских программ в шести ведущих университетах страны [5]. Центр цифровых компетенций Академии Ростеха формирует специалистов нового поколения в сферах ИИ, радиоэлектроники и кибербезопасности.

Ожидается, что к 2030 году цифровая зрелость предприятий ГК «Ростех» достигнет 90 %, что обеспечит корпорации лидерство в ОПК и позволит России укрепить позиции в мировой технологической гонке [3].

Цифровая трансформация предприятий ОПК является стратегическим направлением обеспечения технологического суверенитета и национальной безопасности России. На примере ГК «Ростех» можно видеть, что цифровизация способствует повышению эффективности производства, развитию отечественного ПО и формированию кадрового потенциала. Тем не менее сохраняются барьеры, среди которых были отмечены зависимость от иностранных технологий, кадровый дефицит и угрозы кибербезопасности. Преодоление этих барьеров требует дальнейшего взаимодействия государства, бизнеса и образовательных институтов. В перспективе цифровая трансформация ГК «Ростех» станет не только драйвером развития ОПК, но и основой для формирования новой цифровой модели российской экономики, соответствующей вызовам XXI века.

Библиографический список

1. Волков В.И., Голубев С.С., Щербаков А.Г. Цифровая трансформация как новый формат инновационно-технологической политики, реализуемой на предприятиях ОПК // Научный вестник ОПК России. 2018. №3.

2. Малкова Т.Б., Богданова И.В. Проблемы цифровизации промышленных предприятий оборонно-промышленного комплекса // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. №4.

3. Ростех провел стратегическую сессию по цифровой трансформации // Официальный сайт ГК «Ростех». URL: https://rostec.ru/media/news/rostekh-provel-strategicheskuyu-sessiyu-po-tsifrovoy-transformatsii/#start (дата обращения: 15.10.2025).

4. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» от 07.05.2024 №309 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.

5. Ростех подготовит специалистов по цифровизации и искусственному интеллекту // Официальный сайт ГК «Ростех». URL: https://rostec.academy/media-center/news/tpost/mpx4cyeau1-rosteh-podgotovit-spetsialistov-po-tsifr (дата обращения: 16.10.2025).

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ОБРАЗОВАНИИ: ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ

А.В. Ерёмин, Е.А. Гакова,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрено определение сущности управления талантами. Приводятся трактовки понятия отечественными и зарубежными учёными, даётся комплексное определение понятия, исходя из выявленных ключевых особенностей. Представлена краткая история развития данного подхода, основные инструменты его реализации. Описаны преимущества применения управления талантами в образовании. Проведён обзор наиболее популярных цифровых платформ для внедрения системы управления талантами.*

Ключевые слова: *образование, управление талантами, цифровая платформа, талант персонала, человеческий капитал.*

На сегодняшний день развитие науки и образования, становление рыночной экономики, повсеместный рост цифровизации, неотъемлемо связанные с использованием человеческого потенциала, выступают объективной причиной поиска таких моделей и инструментов, которые позволяют эффективно и наименее затратно достигать долгосрочных целей экономического субъекта, основной из которых выступает конкурентное преимущество. В современных условиях техническое превосходство уходит на второй план, уступая место технологическому преобладанию: получение и использование востребованных и прибыльных технологий способно влиять на динамично изменяющийся рынок. Таким образом, одним из наиболее ценных активов становится человеческий капитал организации, так как именно квалифицированный кадровый потенциал позволяет в полной мере реализовать технологическое преимущество в той или иной сфере.

Важно отметить, что формирование требуемых навыков у кандидатов занимает длительный период, в то время как технологии зачастую развиваются значительно быстрее. В такой ситуации организация сталкивается с постоянной необходимостью оперативного поиска, результативного развития и удержания ключевых кадров, которые формируют её конкурентное преимущество. Управление талантами (talent management) позволяет объединить эти процессы в рамках одной системы, которая может быть динамично оптимизирована к текущим потребностям организации. Это направление получило широкое развитие и на сегодняшний день является глобальным трендом как для бизнеса, так и государства. Особенно высокий потенциал применения управления талантами можно отметить в таких сферах, как наука и образование.

Несмотря на популяризацию данного подхода к развитию кадровых ресурсов организации, на сегодняшний день невозможно говорить о его достаточной формализации.

Становление управления талантами в наиболее общем виде, как новаций в сфере управления человеческими ресурсами, началось в конце 1990-х гг., но при этом нельзя сказать, что данный подход не применялся ранее: указанный период является скорее свидетельством закрепления концепции на мировом рынке [1]. Первое упоминание термина talent management фиксируется в 1997 г. в рамках исследования McKinsey & Company, в опубликованной статье понятие было тесно связано с разворачивающейся «войной за таланты» [2]. В основе данного подхода лежит убеждение, что талантливые сотрудники с высоким потенциалом выступают основным конкурентным преимуществом в условиях быстро изменяющегося рынка.

В качестве предмета научных исследований и публикаций концепция управления талантами стала рассматриваться немного позже – лишь с середины 2000-х гг. Несмотря на более чем 20-летнюю историю развития, на сегодняшний день не существует общего мнения к определению понятия «управление талантами» как в отечественной, так и в зарубежной литературе.

Так, Бадамбаева В.М., Лысенко Е.В. рассматривают управление талантами как полный спектр кадровых процессов, направленных на улучшение эффективности работы в целом [3].

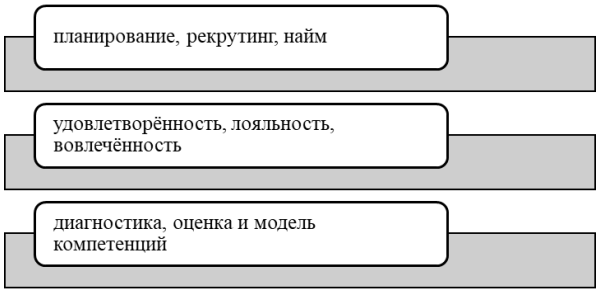
Иной взгляд на формирование концепции отражён в работе Климовой А.В., по мнению автора, талант персонала не измеряется в рамках вклада компании в сотрудника для достижения

целевых показателей, а определяется как некий конечный результат его работы, совокупность достижений в процессе деятельности [4].

Среди ряда зарубежных учёных популярно мнение, что управление талантами равно по своему значению управлению человеческим капиталом. В системе управления талантами ведущую роль отводят вопросам поощрения производительности, развития требуемых компетенций и способам формирования долгосрочных трудовых отношений [5].

Таким образом, управление талантами в организации – это система непрерывно протекающих процессов привлечения, интеграции и адаптации персонала, развития его способностей и компетенций, направленных на повышение эффективности выполнения рабочих функций. Система управления персонала, сформированная с учётом индивидуальных потребностей экономического субъекта, способствует росту его конкурентоспособности.

Несмотря на различия в понимании системы управления талантами, на рисунке можно выделить основные инструменты, используемые в рамках работы с талантами в организации.



Набор основных инструментов управления талантами в организации

Данный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен экономическим субъектом в зависимости от потребностей в кадровом развитии.

Высокая степень индивидуализации процесса применения управления талантами позволяет внедрять данную систему в большинство сфер общественной жизни. Одни из наиболее значимых результатов демонстрирует сфера образования: создание условий для профессионального роста преподавательского состава; поддержание мотивации в организации образовательного процесса; доступ к инновационным инструментам диагностики компетенций; формирование культуры признания и др. Таким образом, система управления талантами в образовании позволяет обеспечить учебное заведение высококвалифицированными кадрами с целью повышения качества образовательных услуг.

Однако создание и организация системы управления талантами в образовании требует от пользователя тщательной подготовки, быстрой обработки полученных данных о персонале и их адаптации в ответ на внешние изменения. Реализация системы такой сложности силами кадрового управления не может рассматриваться в качестве оптимального решения, так как предполагает высокие трудозатраты.

Снизить нагрузку на сотрудников можно с помощью инновационных продуктов в области управления талантами – цифровых платформ. Цифровые платформы Talent Management System (TMS) – это индивидуализированные программные решения, с помощью которых возможно автоматизировать и улучшить ключевые процессы управления кадровыми ресурсами в организации. В основе таких продуктов лежит реализация всех базовых инструментов TMS, объединённых в рамках одной системы, позволяющей в удобном формате отслеживать прогресс сотрудников.

На отечественном рынке представлено сразу несколько цифровых продуктов-платформ, реализующих подобный функционал.

Одним из наиболее значимых представителей кросс-индустриального направления автоматизации в России является «Диасофт» с Digital Q.TMS. Платформа направлена на ускорение адаптации новых сотрудников, построение карьерного плана действующих сотрудников и оценку эффективности проводимых мероприятий. Применение такой системы в образовательной организации позволит существенно сократить часть бумажной работы и оптимизировать хранение и анализ данных.

Другая российская платформа Proaction.pro от «Проактион» предлагает пользователям помощь в оценке кандидатов и принятии управленческих решений посредством всестороннего анализа способностей соискателя. При этом система обладает возможностями для проведения полного цикла HR-оценки: от тестирования кандидата до оценки эффективности результатов его трудовой деятельности. Использование возможностей инновационного цифрового решения при поиске преподавательского состава позволит на ранних этапах выявить наиболее перспективных соискателей, провести комплексную оценку компетенций на основании моделирования кейсов с помощью платформенных технологий.

Таким образом, управление талантами является сложной динамично развивающейся системой кадровых процессов, направленных на профессиональное становление сотрудника с целью получения конкурентного преимущества для экономического субъекта. Реализация данного подхода в области образования и обучения позволит повысить качество образовательных услуг и усилить престижность образования в целом. Оптимизация и автоматизация данного процесса является необходимым условием оптимального функционирования образовательного учреждения на конкурентном рынке. На сегодняшний день Россия не отстаёт от мировых тенденций в этом направлении, что подтверждается ростом отечественных цифровых решений и собственных моделей управления. Процесс управления талантами в современной образовательной организации должен строиться исходя из принципов приоритетности корпоративной культуры, креативной нематериальной мотивации и высокого профессионального развития персонала организаций.

Библиографический список

1. Волкова Н.В., Плотников В.А. Управление талантами в университете: о применимости в российском высшем образовании // Человеческое измерение университета и корпоративные практики управления персоналом: материалы Междунар. конф. (Томск, 10–12 ноября 2016 г.). Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2017. С. 77–79. EDN QISJPN.

2. Кабалина В.И., Мондрус О.В. Факторы управления талантами в компании: контекстный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Менеджмент. 2017. № 2. С. 268–298.

3. Бадамбаева В.М., Лысенко Е.В. Развитие систем талант-менеджмента в образовательной среде: кейс университета «Туран», Алматы, Республика Казахстан // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы III Междунар. конф. (Екатеринбург, 11–12 ноября 2020 г.). Екатеринбург, 2020. С. 20–36.

4. Климова А.В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2016. №3 (43). С. 26–37.

5. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2015. С. 92–99.

ЦИФРОВАЯ ЭКОСИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

О.Д. Ермоленко, канд. экон. наук,
М.О. Коробкина,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Глобальные изменения современного общества связаны в первую очередь со стремительным развитием технологий и усилением международной конкуренции. Непрерывное образование является ключевым инструментом развития человеческого капитала, что, в свою очередь, сказывается на экономическом развитии страны и ее конкурентоспособности на мировой арене. Современные профессии меняются настолько быстро, что знания, полученные в университете, могут устареть уже через несколько лет после выпуска. Чтобы оставаться востребованными на рынке труда, людям необходимо осваивать новые навыки. С развитием цифровых технологий и искусственного интеллекта процесс обучения стал более доступным, удобным и эффективным. Цифровизация позволяет адаптировать процесс обучения под каждого человека, поддерживая концепцию непрерывного обучения на протяжении всей жизни.*

Ключевые слова: *непрерывное образование, цифровизация, рынок труда, человеческий капитал.*

На сегодняшний день научно-технических процесс занимает ведущую позицию в мире. Под его влиянием экономика переживает значительные изменения. Появление цифровых технологий, внедрение искусственного интеллекта и автоматизация процессов стимулируют экономический рост. Чтобы соответствовать запросам работодателей, людям требуется не только высокая квалификация, но и готовность к постоянному обновлению знаний, развитию новых компетенций. В условиях инновационной экономики формируется новая парадигма, которая основывается на принципах непрерывного образования и использования цифровых продуктов [1].

Английский термин lifelong learning дословно переводится как «обучение на протяжении всей жизни». Это постоянное стремление к новым знаниям и развитию. Главное отличие такого подхода к обучению от традиционного – самомотивация и отсутствие строгого внешнего контроля. Образование не заканчивается после школы или университета. Это учёба длиною в жизнь. В первую очередь в непрерывности образования и самосовершенствовании должен быть заинтересован сам сотрудник, ведь актуальные знания в той или иной области являются его конкурентным преимуществом, обеспечивающим гибкость на рынке труда.

Говоря об образовании в условиях инновационной экономики, следует понимать, что оно должно быть доступным, гибким и эффективным. Такой подход требует не только модернизации образовательных программ, но и создания цифровой образовательной экосистемы, которая способна объединить различные образовательные платформы, технологии и стейкхолдеров. Такая экосистема позволит предоставлять индивидуализированные образовательные программы, улучшать качество образовательных услуг с учетом их актуальности для современного рынка труда.

С каждым годом образование приобретает все большую ценность. Можно утверждать, что образование становится одним из важнейших факторов, определяющих конкурентоспособность страны в целом. Человеческий капитал является движущей силой экономического роста. Исследования показывают, что страны с высоким уровнем образования у населения имеют более высокие темпы экономического роста. Это объясняется тем, что за счет более образованных людей повышается производительность труда. Высококвалифицированные специалисты эффективнее выполняют рабочие задачи и управляют ресурсами. При этом создается больше новых рабочих мест, растет благосостояние людей и снижается уровень безработицы. Как следствие – переход населения на более высокий уровень жизни [2].

Пандемия COVID-19 в значительной мере ускорила темпы цифровизации образования. Произошел резкий рост рынка онлайн-образования. Цифровые образовательные экосистемы, предлагающие различные курсы – от повышения квалификации до освоения новых профессий, основанные на искусственном интеллекте, виртуальной реальности и других технологиях, позволяют осуществлять обучение более доступным и индивидуализированным образом. Такой подход понравится людям, которых традиционные формы обучения по каким-либо причинам не устраивают. Не стоит забывать и про роль частного сектора для успешной модернизации образования. Новые инвестиции в образовательную инфраструктуру, разработка новых программ и создание цифровых платформ значительно улучшат качество обучения. Развивать инновации и внедрять новые технологии в образование можно при помощи государственно-частного партнёрства. К примеру, компании Яндекс и Сбер активно инвестируют в образовательные проекты, создавая и разрабатывая собственные обучающие программы и платформы.

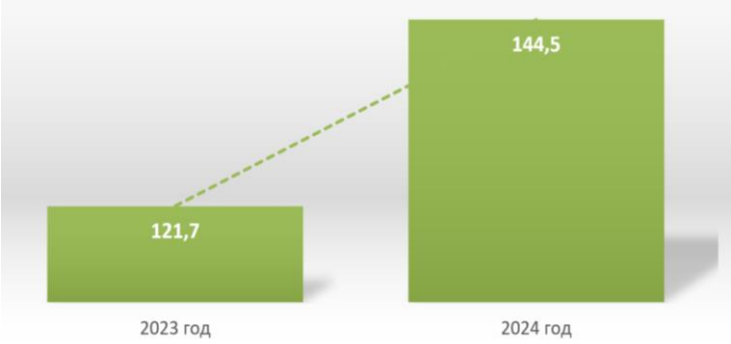
Целью непрерывного образования является постоянное обновление и приобретение новых компетенций. Также важно, чтобы у каждого гражданина был доступ к образованию, независимо от его социального положения или региона проживания. Необходимо учитывать существующие региональные и социально-экономические различия для более справедливого и рационального распределения образовательных возможностей. Поддержка региональных органов власти в этом вопросе будет очень полезна.

У цифровизации непрерывного образования есть как преимущества, так и ряд ограничений, которые замедляют процесс. Во-первых, низкий уровень цифровой грамотности населения в сочетании с технологическими барьерами может препятствовать внедрению результатов научно-технического прогресса. Во-вторых, региональные различия и социальное неравенство могут привести к тому, что не все граждане получат равный доступ к образовательным ресурсам.

В-третьих, бюрократические барьеры и недостаток инвестиций могут затруднить реализацию государственно-частного партнерства в образовательной сфере.

Для успешной реализации цифровизации непрерывного образования необходимо адаптировать процесс обучения к вызовам современности. Создание единой цифровой платформы, объединяющей образовательные учреждения, бизнес и государственные структуры, может стать ключевым элементом в повышении качества образования. Такая платформа позволит не только оптимизировать процесс обучения, но и обеспечить доступ к образовательным ресурсам для всех слоев населения [3–6].

По данным аналитического агентства Smart Ranking edtech-рынок вырос на 19 % в 2024 году. Суммарная выручка топ-100 крупнейших edtech-компаний России в 2024 году достигла 144,5 млрд рублей (148,8 млрд рублей по всей выборке из более чем 160 компаний), что на 19 % выше уровня 2023 года (рисунок). Для сравнения: в 2023 году рынок вырос на 32 %, но затем темпы роста последовательно замедлялись.



Годовая динамика выручки edtech-компаний России, млрд руб.

То есть можно убедиться, что цифровые платформы играют важную роль в современной образовательной системе.

Участие в международных образовательных программах и сотрудничество с зарубежными университетами дружественных стран помогут повысить конкурентоспособность российских образовательных учреждений. Это также позволит интегрировать лучшие мировые практики в национальную образовательную систему.

Образование становится одним из важнейших факторов, определяющих конкурентоспособность страны. Процесс цифровизации непрерывного образования в условиях глобализации и инновационной экономики является достаточно сложным, однако необходимым. Важно, чтобы подобное образование стало доступным, удобным и эффективным. В таком случае люди будут идти в ногу со временем, постоянно обновляя и совершенствуя свои навыки, тем самым не теряя своих компетенций в той или иной сфере. Непрерывное образование запустило новый виток развития человеческого капитала. Прохождение повышений квалификации стало не просто требованием работодателя, а жизненной необходимостью, вызванной быстротой развития технологий, обновления законодательной базы и прочими новшествами. При этом у сотрудников есть возможность развиваться не только в своей сфере, но и осваивать что-то новое для себя.

Библиографический список

1. Власова А.А., Шаматонова Г.Л. Государственная политика в области цифровизации непрерывного образования как фактор устойчивого экономического развития российского общества // PolitBook. 2024. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-oblasti-tsifrovizatsii-nepreryvnogo-obrazovaniya-kak-faktor-ustoychivogo-ekonomicheskogo-razvitiya (дата обращения: 13.10.2025).

2. Ермоленко О.Д. Человеческий капитал сельскохозяйственного производства и его инфраструктурное обеспечение // Экономика сельского хозяйства России. 2024. № 9. С. 35–42. DOI: 10.32651/249-35.

3. Исаков И.З., Суслова И.П. Оценка уровня доминирования на рынке онлайн-образования Российской Федерации // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2024. Т. 22, № 3. С. 72–87. DOI: 10.47711/2076-3182-2024-3-72-87.

4. Миронова О.А., Богданова Р.М. Факторы повышения эффективности управления организациями в условиях VUCA- и BANI-мира // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2024. № 9(239). С. 95–105.

5. Содух С.С. Экономико-стратегические основы модернизации политики регулирования и поддержки сферы образовательных услуг // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2023. № S2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomiko-strategicheskie-osnovy-modernizatsii-politiki-regulirovaniya-i-podderzhki-sfery-obrazovatelnyh-uslug (дата обращения: 13.10.2025).

6. Сулейманкадиева А.Э., Петров М.А., Александров И.Н. Цифровая образовательная система: генезис и перспективные развития онлайн-образования // Вопросы инновационной экономики. 2021. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-obrazovatelnaya-ekosistema-genezis-i-perspektivy-razvitiya-onlayn-obrazovaniya (дата обращения: 13.10.2025).

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ: ОТ СЛОЖНОГО НАСЛЕДИЯ К ПОИСКУ НЕЗАВИСИМОГО СУБЪЕКТА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

В.В. Загородний, **К.А. Косарева**,
Донбасский государственный университет юстиции,
г. Донецк, Россия

Аннотация. *Анализируется процесс трансформации роли и функций профсоюзов в России в переходе от советской модели к социальному партнерству. Рассматривается двойственный характер исторического наследия, которое, наряду с огосударствлением, заложило основы массовости и социальной защиты. Уделено внимание институциональным основам нового этапа, современным вызовам и необходимости преодоления кризиса идентичности для становления независимого института гражданского общества в условиях рыночной экономики.*

Ключевые слова: *профсоюзы, социальное партнерство, гражданское общество, советское наследие, трудовые отношения.*

Социальное партнерство между работниками, работодателями и государством заняло центральное место в регулировании социально-трудовых отношений в современной России. Его становление и эффективность определяются сложным историческим путем, который прошли профсоюзы. Российские профсоюзы оказались в уникальной ситуации: наследуя структуры советской эпохи, они стремились стать полноценным институтом гражданского общества и адаптироваться к реалиям рыночной экономики, а также занять новую позицию – не между партией и народом, а между государством, бизнесом и работником.

Первые профсоюзы начинают появляться в Российской империи в 1905 году как новое явление в обществе того времени, защищавшее работников. Смыкалин А.С. подчеркивает, что профсоюзы как массовые организации рабочего класса – это не изобретение большевиков, они сформировались в России еще в ходе революционных выступлений 1905–1907 гг. [1].

Интеграция профсоюзов в государственную систему началась сразу после Октябрьской революции 1917 года. Большевики увидели в них инструмент для построения коммунистического общества. Хорошкевич Н.Г. отмечает, что профсоюзы были интегрированы в государственно-партийную машину, став, по сути, её составной частью, что противоречит самой сути гражданского общества как сферы, автономной от государства [2]. Их роль была сведена к выполнению функций «приводного ремня», что стало официальной доктриной после X съезда РКП(б) в 1921 году [3]. Суть заключалась в том, что профсоюзы становились не защитником интересов работников от администрации или государства, а передатчиком директив Коммунистической партии к широким массам рабочего класса. Профсоюзы должны были мобилизовывать рабочих на выполнение партийных решений и объяснять им политику партии.

Однако, несмотря на прямое подчинение партийным директивам, профсоюзы в СССР выполняли и важные социально-бытовые функции. Согласно концепции «школы коммунизма» их деятельность была направлена не только на мобилизацию рабочих, но и на социально-бытовое обслуживание и распределение благ. Профсоюзы управляли сетью социальных объектов: распределяли бесплатные или льготные путёвки в санатории и дома отдыха, участвовали в распределении государственного жилья. Они служили механизмом разрешения трудовых споров через комиссии по трудовым спорам (КТС) и профсоюзные комитеты.

К концу 1920-х годов, несмотря на попытки отдельных лидеров, например таких, как Томский М.П., отстаивать защитную функцию профсоюзов, главными функциями стали повышение производительности и трудовая дисциплина. Рубежом окончательного огосударствления стало Постановление 1933 года, которым Наркомат труда СССР был объединён с ВЦСПС.

Во время распада СССР и перехода к рыночной экономике в 1990-е годы резко упал авторитет профсоюзов. Их прежние функции оказались невостребованными, а новые еще не сформированы. Это привело к процессу создания альтернативных профсоюзов, что свидетельствовало о запросе на новую, независимую модель защиты трудовых прав.

В это время начинается активное формирование нормативно-правовой базы социального партнерства. Россия, как правопреемница СССР, ратифицировала ключевые конвенции Международной организации труда (МОТ), в частности № 87 «О свободе ассоциации» и № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров». Были приняты Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.) и Трудовой кодекс РФ (2001 г.), которые законодательно закрепили место профсоюзов как представителей интересов работников.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), созданная в 1992 году, стала каркасом новой системы. Профсоюзы стали полноправным участником этого органа на различных уровнях социального партнерства. Эти институциональные шаги заложили необходимую правовую базу для изменения ситуации, предоставив профсоюзам инструменты для эффективной работы.

Сегодня российское профсоюзное движение действительно стоит на пороге нового этапа, во многом определяемого вызовами постиндустриальной эпохи. Если ранее трансформация заключалась в переходе от государственного «приводного ремня» к формальному субъекту социального партнерства, то сейчас на первый план выходит борьба за качественно новую легитимность.

Крупные современные профсоюзы и их ассоциации, такие как ФНПР, в своих уставных документах декларируют приверженность защите трудовых прав, социальному диалогу и укреплению гражданского общества. Шмарион Ю.В. отмечает, что они представляют собой «крупнейший по численности институт гражданского общества, который одновременно независим и зависим от администрации предприятий и властных структур» [4].

В то же время возникает и набирает силу альтернативное профсоюзное движение. Его рост свидетельствует о наличии запроса со стороны работников, особенно в новых секторах экономики, на подлинное представительство. Эти инициативы чаще всего соответствуют классическому пониманию профсоюза как независимого от работодателя и государства объединения трудящихся.

Современный этап развития профдвижения – это не разрыв с прошлым, а сложное наслоение моделей: от унаследованных огосударствленных структур до зарождающихся инициатив.

Трансформация российских профсоюзов от советского «приводного ремня» к независимому субъекту социального партнерства и полноценному институту гражданского общества – долгий процесс. Ключевой задачей на современном этапе является преодоление внутреннего кризиса идентичности, уходящего корнями в советское прошлое. Как верно отмечается, основным направлением совершенствования является «формирование нового поколения профсоюзных лидеров и профсоюзного актива и, прежде всего, из молодежной среды, способных достигать эффективного и гармоничного социального партнерства» [4].

Эпоха СССР оставила определенный след в истории профсоюзного движения: с одной стороны, подчинение профсоюзов государству и превращение их в инструмент партийной политики. С другой – это государственное регулирование обеспечило массовый охват и позволило выполнять значимые социальные задачи, включая распределение ресурсов и урегулирование трудовых разногласий.

В 1990-е годы, в период ослабления влияния прежних институтов, началось активное формирование правовой базы для социального партнерства. Это выразилось в ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ), принятии соответствующих федеральных законов и учреждении Российской трехсторонней комиссии (РТК). Благодаря этим действиям, профсоюзы получили официальный статус полноправного участника социального диалога между правительством, бизнесом и трудящимися.

В настоящее время преобразования направлены на достижение новой легитимности и преодоление внутреннего кризиса самоопределения. Наряду с существующими структурами, наблюдается развитие альтернативного профсоюзного движения, отражающего потребность работников, особенно в новых отраслях экономики, в настоящем и независимом представительстве. Важнейшей задачей для становления независимого института гражданского общества является подготовка нового поколения профсоюзных лидеров.

Только сильные, независимые профсоюзы, не боящиеся конфликта в защите прав работников, могут стать полноценным столпом социального партнерства и реальным институтом гражданского общества, обеспечивающим баланс интересов и социальную стабильность в современной России.

Библиографический список

1. Смыкалин А.С. Советские профсоюзы в 1920-е гг. // Российское право: образование, практика, наука. 2016. №1 (91). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovetskie-profsoyuzy-v-1920-e-gg (дата обращения: 06.10.2025).

2. Хорошкевич Н.Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2021. 146 с.

3. Исаев В.И. Между властью и рабочими: советские профсоюзы в период нэпа // ЭКО. 2021. № 4 (562). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdu-vlastyu-i-rabochimi-sovetskie-profsoyuzy-v-period-nepa %20 (дата обращения: 06.10.2025).

4. Шмарион Ю.В. Особенности профсоюза как института гражданского общества // Гуманитарные исследования Центральной России. 2019. № 4 (13). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-profsoyuza-kak-instituta-grazhdanskogo-obschestva (дата обращения: 06.10.2025).

РАЗЛИЧИЕ ВО ВЗГЛЯДАХ НА РОЛЬ ТРЕД-ЮНИОНОВ ФРИДРИХА ЭНГЕЛЬСА И ПЕТРА АЛЕКСЕЕВИЧА КРОПОТКИНА

К.Е. Заев, **Г.В. Мясникова**,
Забайкальский государственный университет,
г. Чита, Россия

Аннотация. *Тред-юнионы, оказавшие значительное международное влияние на рабочее движение, привели к созданию Первого интернационала. Это вызвало раскол между государственниками и либертарными социалистами, выражавшийся в том числе взглядам на роль тред-юнионов.*

Ключевые слова: *П.А. Кропоткин, Ф. Энгельс, тред-юнионы, профсоюзы, Великобритания.*

Сегодня профсоюзы являются для нас не сильно заметной формой организации, которая, влившись в наше общество, стала инструментом для решения экономических проблем в рамках рабочего пространства. Более 100 лет назад профсоюзы были инструментом, менявшим не только экономическую, но и политическую картину мира. Английские профсоюзы, или же тред-юнионы, стали первыми в мире организованными рабочими объединениями [1]. Тред-юнионы были частью международного движения рабочих, которое вылилось в Первый, а затем и во Второй интернационал. Именно в этот момент и начинается разделение левого рабочего движения на государственный социализм в лице Карла Маркса и либертарный социализм в лице Михаила Александровича Бакунина. В связи с этим взгляд на тред-юнионы также разделился на два лагеря: марксистский в лице Фридриха Энгельса и анархистский в лице Петра Алексеевича Кропоткина, как идейного потомка М.А. Бакунина [2].

Рассмотрение разных взглядов на роль профсоюзов даст понимание истории профсоюзного движения как разнообразного по методам объединения наёмных рабочих с целью улучшения их условий труда.

В качестве источников взяты статья Ф. Энгельса «Тред-юнионы», а также работы П.А. Кропоткина «Речи бунтовщика» и «Записки революционера». В данных работах раскрываются как сходства, так и различия во взглядах на роль тред-юнионов в деле освобождения рабочего класса. В качестве историографического источника была использована работа Л.Е. Кертмана «География, история и культура Англии», где раскрывается положение английских тред-юнионов во второй половине XIX века.

Для начала необходимо рассмотреть условия, в которых находились рабочие Англии в 80-х годах XIX века. В это время в Великобритании на фоне замедления темпов промышленного производства среди английских рабочих низкой квалификации выросла безработица, что вылилось в формирование новых тред-юнионов, отличающихся от старых тред-юнионов своей массовостью и радикальностью требований [1, 3]. Данные события подогрели интерес к тред-юнионам среди левого движения, в частности Ф. Энгельса и П.А. Кропоткина. То, что раньше воспринималось как организация «напыщенных мастеров и чванливых ремесленников», стало реальной экономической и политической силой Англии.

Прежде чем рассмотреть различия между идеями Фридриха Энгельса и Петра Алексеевича относитель профсоюзов, необходимо рассказать о сходствах. И Ф. Энгельс и П.А. Кропоткин видели в тред-юнионах оружие для уничтожения всей системы наёмного труда [4, 5]. Сходства также выражались в научном подтверждении их идей. Фридрих Энгельс подтверждал необходимость объединения рабочих в профсоюзы экономическими законами [5]. Пётр Алексеевич же настаивал на биологических законах врождённой склонности к кооперации [4].

На этом сходства их взглядов заканчиваются. Различия заключаются в методах достижения цели, а именно устранении экономического неравенства. Эти различия лежат в основе двух учений – марксизма и анархо-коммунизма, они же и легли в основу разных профсоюзов разных стран в будущем. Ф. Энгельс рассматривал тред-юнионы как инструмент в рамках политической борьбы за власть пролетариата. По его мнению, целью профсоюза является получение рабочим классом представительства в правительстве с целью принятия выгодных для себя политических или экономических решений [5]. Такой подход не разделял П.А. Кропоткин. Он считал, что профсоюзы являются полноценной революционной организацией, которая должна взять средства производства в собственные руки без какой-либо политической партии и организовать жизнь и производство после революции [4]. К тому же, в отличие от Ф. Энгельса, Пётр Алексеевич Кропоткин считал борьбу профсоюзов за улучшение условий труда средством, которое приведёт рабочий класс не к политической власти рабочих, а безвластной социальной революции [4, 5].

Влияние, которое оказали Ф. Энгельс и П.А. Кропоткин на рабочее движение, определило первую половину XX века. Под влиянием марксистских идей в России началась Октябрьская революция, запустившая в Великобритании среди революционных тред-юнионов массовое движение рабочих «Руки прочь от Советской России!», что вылилось в последующую революционность тред-юнионов Англии до Второй мировой войны [1]. А влияние анархистских идей Петра Алексеевича Кропоткина отразилось в создании Международной ассоциации трудящихся (МАТ), в которую входили как английский DAM, так и испанский профсоюз CNT, сыгравший не последнюю роль в Гражданской войне в Испании 1936–1939 годов [6].

Идеи Карла Маркса и Михаила Александровича Бакунина отразились в их последователях Ф. Энгельсе и П.А. Кропоткине, которые идейно расширили базу своих предшественников. Их учения были различны, но равнозначно повлияли на рост профсоюзного движения по всему миру в двух его обличиях – марксистском и анархистском.

Библиографический список

1. Зайцев В.П. 100 лет британских тред-юнионов (страницы истории и современность) // Новая и новейшая история, 1968. № 5. С. 84–85.

2. Кропоткин П.А. Взаимная помощь: Почему мы эволюционируем, помогая друг другу. М.: Альпина Паблишер, 2024. С. 452.

3. Кертман. Л.Е. География, история и культура Англии: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. М.: Высшая школа, 1979. С. 384.

4. Кропоткин П.А. Речи бунтовщика. Книгоиздательство «Голос труда» 1921. URL: https://ru.wikisource.org/wiki/Речи_бунтовщика_(Кропоткин) (дата обращения: 28.10.2025).

5. Энгельс Ф. Тред-юнионы. К. Маркс и Ф. Энгельс об Англии. Институт Маркса – Энгельса – Ленина при ЦК ВКП(б). М.: Госполитиздат, 1952. С. 518.

6. Лебедева А.П. Идеи П.А. Кропоткина и современное анархическое движение // Труды Международной научной конференции, посвященной 150-летию со дня рождения П.А. Кропоткина, 1995. №3. С. 55–78.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.Я. Зыбин, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Цифровая трансформация в налоговой системе Российской Федерации играет важную роль в формировании государственных и муниципальных бюджетов. Внедряемые технологии позволяют в системе онлайн обеспечивать контроль за юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и физическими лицами без образования юридического лица за исчислением и поступлением налоговых платежей во все уровни бюджетов. Статья посвящена изучению цифровой трансформации в налоговой системе РФ в период модернизации ряда ведущих налогов.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, налоговая система РФ.*

Разработанные и принятые цифровые технологии в России быстро распространяются и внедряются в различных отраслях экономики и социальной сферы, что приводит к существенным положительным изменениям. При этом повышается качество и прозрачность налоговых органов и налогоплательщиков на всем этапе их взаимодействия.

Процесс внедрения компаниями цифровых технологий, сопровождаемый оптимизацией системы управления основными технологическими процессами, получил название «цифровая трансформация» [1].

Важным этапом процесса цифровизации в налоговой системе стало внедрение в налоговую систему с 01 января 2023 года единой налоговой платежной технологии, в частности единого налогового счета (далее – ЕНС) и единого налогового платежа, коренным образом изменивших систему уплаты налогов. Реформа механизма уплаты налогов позволила сформировать единый налоговый счет по каждому налогоплательщику и сократить более чем в 24 раза количество «невыясненных платежей». Кроме того, сформированная в налоговой среде система ЕНС позволила сократить количество «технических» должников в бюджет более чем в два раза (по состоянию на начало 2023 года количество «технических» должников, т. е. юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по взаиморасчетам с бюджетами, у которых значилась переплата в одном бюджете и недоимка в другом, составляло более 1,9 млн налогоплательщиков). Введенная в рамках налогового администрирования единая налоговая платежная технология позволила перейти к системе полной автоматизации процесса уплаты налогов, исключающей допущение ошибок по причине использования человеческого фактора, и к учету совокупной обязанности по уплате налогов в целом по каждому налогоплательщику страны.

Развитие предпринимательской деятельности в России и перестройка бизнес-процессов с учетом внедрения цифровых технологий предопределяют необходимость трансформации налоговой системы. Эта трансформация должна быть направлена на обеспечение эффективного сбора налогов и наполнение финансовыми ресурсами бюджетной системы страны [2].

Действующая цифровая трансформация в значительной степени изменила подход со стороны налоговых органов к мониторингу соблюдения налоговой системы налогоплательщиками. С помощью цифровой инфраструктуры в автоматическом режиме выявляются подозрительные данные и формируются сигналы внутри системы, сравнивая их с аналогом, с данными из реестров, с финансовыми потоками и показателями других налогоплательщиков.

Внедренная автоматизированная система нового поколения АИС «Налог-4» стала центром цифровизации для налоговых органов по соблюдению деятельности налоговой системы РФ. Данная система в реальном времени обрабатывает существенные массивы данных, выявляет отклонения от нормы и автоматически сигнализирует специалистам налоговых органов об имеющихся неточностях или нарушениях в базе данных по исчислению и уплате налоговых платежей.

При этом АИС «Налог-4» анализирует: финансовые показатели, сравнивая их с отраслевыми и региональными нормами; структуру собственности, выявляя номиналов, аффилированность «семейных» связей; данные онлайн-кассы и электронный документооборот, при этом выявляя разрывы между фактом и декларациями; сделки с контрагентами, определяя технические

и рискованные цепочки; имеющуюся недвижимость, транспорт, имущество, при этом сопоставляя данные с реестрами и декларациями.

Применение цифровой трансформации позволило в значительной степени увеличить налоговые поступления во все уровни бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, что в определенной степени повлияло на улучшение экономики государства, ее инфраструктуры, на принятие и решение новых важных программ.

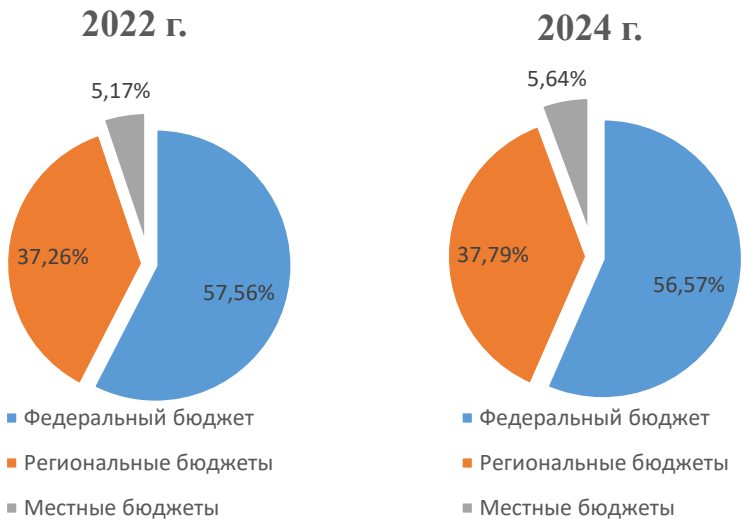
Рассмотрим динамику объемов поступления налоговых платежей, в бюджетную систему Российской Федерации по видам бюджетов за 2022–2024 гг. (таблица).

Поступления налоговых платежей в бюджетную систему РФ
по видам бюджетов в 2022–2024 гг., млрд руб. [3]

Наименование	2022	2023	Рост/снижение 2023 к 2022, %	2024	Рост/снижение 2024 к 2023, %	Рост/снижение 2024 к 2022, %
Всего	33 349,68	35 898,43	107,64	42 897,05	119,49	128,63
Федеральный бюджет РФ	19 197,57	19 385,69	100,98	24 264,91	125,17	126,40
В процентах	57,56	54,0	–	56,57	–	–
Региональные бюджеты РФ	12 426,51	14 608,06	117,56	16 212,39	110,98	130,47
В процентах	37,26	40,69	–	37,79	–	-
Местные бюджеты РФ	1 725,60	1 904,68	110,38	2 419,75	127,04	140,23
В процентах	5,17	5,31	–	5,64	–	–

Согласно данным таблицы, в период с 2022 по 2024 год наблюдается рост налоговых поступлений в бюджетную систему Российской Федерации: поступления в консолидированный бюджет РФ увеличились на 9547,37 млрд рублей, или на 28,63 %. При этом в 2023 году по сравнению с 2022 годом поступления увеличились на 2548,75 млрд рублей, или на 7,64 %; в 2024 году по сравнению с 2023 годом поступления выросли на 6998,62 млрд рублей, или на 19,49 %.

По видам бюджетов налоговые поступления в анализируемом периоде увеличились: по федеральному бюджету РФ – на 5067,34 млрд рублей, или на 26,40 %; региональным бюджетам РФ – на 3785,88 млрд рублей, или на 30,47 %; местным бюджетам – на 694,15 млрд рублей, или на 40,23 %. На рисунке представлены поступления налоговых платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации в долях за 2022, 2024 годы.



Объем налоговых поступлений в бюджеты бюджетной системы РФ в 2022, 2024 гг.

Анализ данных, представленных в диаграммах, свидетельствует, что из всех поступивших налогов и сборов в консолидированный бюджет РФ основная их доля составляет: в федеральном бюджете – 57,56 % и 56,57 % соответственно; в региональных бюджетах – 37,26 и 37,79 % соответственно; в местных бюджетах – 5,17 и 5,64 % соответственно.

Проведенный анализ динамики и структуры поступлений налоговых платежей в бюджеты бюджетной системы РФ свидетельствует о их росте, что обусловлено проводимой бюджетной и налоговой политикой государства, а также внедрением и развитием цифровой трансформации в налоговой системе Российской Федерации.

Библиографический список

1. Мирзагаева Ш., Асланов Г. Процесс цифровизации общества: к чему он приводит и что ожидать в будущем? // Metafizika. 2022. ISSN 2616-6879. OCLC 1117709579.

2. Сульженко С.А. Совершенствование налогового администрирования в условиях цифровой экономики: дис. ... канд. экон. наук. Ростов-на-Дону, 2023. С. 14.

3. Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ. URL: https://www.nalog.gov.ru/ (дата обращения: 16.09.2025).

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ РЕЖИМ КУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С.А. Зяблицева, **А.А. Смородина**,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Исследованы особенности гражданско-правового режима культурных ценностей в Российской Федерации. Анализируются правовые нормы, определяющие статус и оборот культурных ценностей, рассматриваются существующие ограничения и гарантии охраны имущества, имеющего особую культурную значимость. Особое внимание уделено вопросам ответственности за нарушение установленного режима и проблемам совершенствования действующего законодательства.*

Ключевые слова*: гражданско-правовой режим, культурные ценности, Российская Федерация, народ, ответственность.*

Культурные ценности играют ключевую роль в формировании идентичности народа и развитии цивилизаций. Особенность правового режима культурных ценностей обусловлена их уникальным характером и влиянием на общество. Регулирование их обращения осуществляется нормами гражданского права, которыми устанавливаются особые условия для приобретения, отчуждения, использования и охраны таких объектов. Российское законодательство содержит определённые положения, касающиеся установления особого правового режима культурных ценностей, однако существует потребность в детальном изучении особенностей гражданско-правовых механизмов и разработке предложений по улучшению сложившейся ситуации.

В Российской Федерации гарантируется сохранность объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации в интересах настоящего и будущего поколений многонационального народа Российской Федерации.

Охрана объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) является важнейшей задачей органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Федеральный закон № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия народов Российской Федерации» определяет объекты культурного наследия как недвижимые объекты имущества, обладающие исключительной культурной, исторической, научной или эстетической ценностью. Эти объекты могут включать в себя земельные участки, произведения искусства, научные открытия, технологические достижения и иные материальные свидетельства прошлых эпох. Такие объекты формируются благодаря важным событиям в истории и имеют высокую ценность в аспектах истории, археологии, архитектуры, градостроительства, искусства, науки, техники, эстетики, этно-

логии, антропологии и социокультурных процессов. Объекты культурного наследия служат живым документом, иллюстрирующим этапы формирования человеческой цивилизации и предоставляющим точные сведения о возникновении и изменениях культурных традиций [1].

Объектом культурного наследия может быть как известный памятник архитектуры федерального уровня – Эрмитаж, Русский музей, так и скромный дом, например Казачий курень конца XIX – начала XX вв. Памятник архитектуры регионального значения, расположенный в г. Шахты, ул. Ленина, 44.

Для защиты уникального культурного наследия в 1945 году была учреждена организация ЮНЕСКО – специализированное подразделение ООН в области культуры, образования и науки. Основной миссией Юнеско является объединение людей посредством передачи опыта и знаний, накопленных поколениями. Список Всемирного наследия начал создаваться в 1972 году. В этот перечень включены как исторические памятники, построенные людьми, так и природные ландшафты и явления. Основная цель составления такого списка – привлечь внимание к этим объектам и обеспечить их надежную защиту от возможных повреждений и исчезновения. По состоянию на 2025 год Всемирное наследия Юнеско насчитывает 1223 объекта. Россия занимает девятое место в этом рейтинге с 33 уникальными объектами, представляющими особую ценность для всего человечества, что свидетельствует о богатстве российского культурного и природного наследия.

Во время ежегодного обращения Президента России к Федеральному Собранию Российской Федерации 29 февраля 2024 года Президент России Владимир Владимирович Путин обратил внимание на проблему сохранения историко-культурного наследия. По словам главы государства, старинные здания, усадьбы и храмы олицетворяют национальную идентичность и преемственность поколений. Он призвал правительство, депутатов парламента и соответствующие комиссии Государственного совета совместно с общественностью провести тщательный анализ действующих нормативных документов, регламентирующих охрану и использование объектов культурного наследия. Основной целью анализа стало устранение чрезмерных и противоречивых требований, которые иногда приводят к разрушению памятников даже тогда, когда срочно требуются меры по их спасению, но официально оформить необходимые действия оказывается невозможным [2].

Так, по поручению Президента России Владимира Путина в масштабах страны проводится работа по сохранению объектов культурного наследия (ОКН).

Комитетом по охране объектов культурного наследия Ростовской области и администрацией города Ростова-на-Дону в соответствии с критериями, установленными АО «ДОМ.РФ», для размещения на платформе НАСЛЕДИЕ.ДОМ.РФ направлены сведения о 17 объектах культурного наследия, – уточнил первый заместитель губернатора Ростовской области Игорь Гуськов.

В списке значится и объект культурного наследия из города Шахты. Это –здание начального училища на Власовском руднике товарищества «Е.Т. Парамонова и сыновья» (г. Шахты, пер. Дубинина, 2, литер А). Долгое время здесь располагалась школа № 30. Однако в 2016 году здание, возведенное в 1912 году, было признано аварийным и закрыто. Строение находится в перечне объектов ГУРШ, пострадавших от ведения горных работ. В перспективе здесь может появиться музей трудовой и олимпийской славы города [3].

Основой регулирования культурных ценностей в России является основной закон – Конституция Российской Федерации, устанавливающая обязанность государства по обеспечению сохранности культурного наследия.

Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» устанавливает правовые основы взаимоотношений в сфере сохранения, эксплуатации, распространения и государственной защиты объектов культурного наследия (памятники истории и культуры) народов Российской Федерации.

Особое значение имеет Закон РФ от 15 апреля 1993 г. № 4804-I «О вывозе и ввозе культурных ценностей», регулирующий отношения по перемещению культурных ценностей из Российской Федерации в иностранные государства, не являющиеся государствами – членами Евразийского экономического союза, а также в Российскую Федерацию из иностранных государств, не являющихся государствами – членами Евразийского экономического союза [4].

Государство гарантирует охрану и защиту культурных ценностей путем принятия мер, направленных на сохранение и восстановление объектов культурного наследия. Реализуются программы реставрации, создаются специальные фонды и учреждения, занимающиеся охраной и изучением культурных ценностей. Несмотря на наличие обширной нормативно-правовой базы, практика показывает существование ряда серьезных проблем:

– необходимость усовершенствования процедур инвентаризации и паспортизации объектов культурного наследия;

– отсутствие эффективных механизмов финансовой поддержки восстановления и консервации объектов культурного наследия;

– недостаточная эффективность механизма контроля за соблюдением требований по охране и эксплуатации культурных ценностей.

Гражданско-правовой режим культурных ценностей в Российской Федерации характеризуется комплексом правовых норм, обеспечивающих сохранность и доступность культурного наследия. Однако существующая система нуждается в совершенствовании, что позволит повысить эффективность охраны и использования культурных ценностей, способствовать развитию национальной культуры и науки.

Библиографический список

1. Федеральный законот 25.06.2002 № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 24 мая 2002 года. Одобрен Советом Федерации 14 июня 2002 года). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37318/ (дата обращения: 03.10.2025).

2. Администрация Президента России 2025 год // Официальный сайт. М. URL : http://www.kremlin.ru/acts/bank/50431/page/1 (дата обращения: 03.10.2025).

3. Информационный портал города Шахты // Официальный сайт. Шахты. URL: https://shakhty-media.ru/svedeniya-ob-obekte-kulturnogo-naslediya-goroda-shahty-razmeshheny-na-platforme-nasledie-dom-rf/ (дата обращения: 03.10.2025).

4. Закон РФ от 15 апреля 1993 г. № 4804-I «О вывозе и ввозе культурных ценностей». URL : https://base.garant.ru/10101361/(дата обращения: 03.10.2025).

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Д.Н. Иванова, канд. социол. наук,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются основы организации учебно-воспитательного процесса в вузе средствами дисциплины «Иностранный язык». Описаны особенности обновления образовательной среды в контексте нового социального заказа. Автор видит два ключевых направления в организации учебно-воспитательного процесса средствами иностранного языка: глубокое понимание и осознание своей национальной культуры; владение знаниями об общих и различных ценностях, нормах и моделях поведения в контактируемых культурах. Автор считает, что основой организации учебно-воспитательного процесса в вузе должен стать компаративный анализ фактов иноязычной культуры с национальной. При этом собственная культура выступает в качестве базиса для этого сравнения. Подчеркивается, что важно научить студентов правильно понимать и интерпретировать факты усвояемой культуры в конфликтных ситуациях экономического, политического и этнического плана. Автор делает вывод, что задача преподавателей на современном этапе заключается в правильном и рациональном подходе к своим обязанностям, при этом подчеркивается, что роль преподавателя в рамках новой образовательной модели остается приоритетной.*

Ключевые слова: *личностно ориентированный подход, универсальные учебные умения, непрерывное образование, специальные учебные умения, методическая функциональная грамотность, иноязычное образование, наращивание операционных знаний, образовательная среда.*

Практическую необходимость реконструкции системы образования на всех его этапах в России и разработки инновационных, более совершенных подходов в образовательной сфере сегодня мало кто ставит под сомнение. Образование в Российской Федерации, отвечая на заказ общества, вступает на новый этап развития, что находит отражение в изменении коллективного сознания у жителей нашей страны и глубинных ценностных сдвигах.

Трансформацию этих процессов можно выявить в изменении антропологических основ, традиционно заложенных в дидактике, которая на современном этапе понимает образовательный процесс не просто как приобретение знаний и формирование умений, а скорее как процесс воспитания личности во всем многообразии ее отношений с другими людьми и государством.

Те радикальные сдвиги, которые происходят в нашем общнстве сегодня, являются свидетельством наступления качественно нового этапа в образовании. Для того чтобы этот этап прошел эффективно, очень важно составить ясную картину всей палитры целей и задач, которые стоят перед нашим обществом сейчас. Нельзя не признать тот факт, что в образовании имело место подражание западным образовательным традициям, а тот положительный опыт, который был накоплен в Советском Союзе, не учитывался.

Постараемся понять, как изменилась философия образования и образовательная парадигма, как ответ системы на отражение национальных интересов.

Согласно Федеральному образовательному стандарту, образование должно быть направлено на подготовку всесторонне развитой личности, способной к самообразованию, выполнению рабочих обязанностей и созданию социальных связей. При этом должны учитываться социокультурные, духовно-нравственные ценности и принятые в российском обществе правила и нормы поведения [1].

Такая новая лиичносто ориентированная парадигма ставит в центр образовательного процесса самого студента. Базисными ценностями такой парадигмы выступают не только знания, умения и навыки, а широкий спектр универсальных учебно-воспитательных действий, которые закладывают основу для образования «через всю жизнь» [2]. В России для формирования таких универсальных действий можно обратиться к примерам патриотизма, сострадательного отношения к человеку, продуктивного труда, бескорыстия и подвижничества, отношения к семье, Богу, искусству, образованию, которыми богата наша тысячелетняя история.

В данной работе предпринята попытка раскрыть основы организации учебно-воспитательного процесса в вузе на современном этапе российского общества, причем акцент сделан на новых возможностях организации этого процесса средствами дисциплины «Иностранный язык». Основной особенностью обновления образовательной парадигмы мы считаем ее национально-специфический характер. Нам кажется, что стоит рассмотреть опыт преподавания иностранных языков согласно советским методическим принципам. Можно сказать, что преподавание иностранных языков в то время представляло собой своего рода уникальный методический феномен, так как была создана система, которая была призвана научить общению учащихся, у которых в то время имелись крайне ограниченные возможности пообщаться с носителем языка. «Для репродуктивного пользования языком необходимо создавать искусственные условия, поскольку у учащихся нет естественной потребности выражать свои мысли на иностранном языке», – выразила эту мысль профессор С.К. Фоломкина [3].

Однако с этих времен многое в учебно-воспитательном процессе средствами иностранного языка претерпело изменения, так как поменялся не только статус иностранного языка как такового, не только появились новые прорывные технологии, но и общество стало более открытым и готовым к изменениям.

«Существенную, принципиально важную часть современного языкового образования, становления и развития языковой личности за счет изучения иностранных языков, – считает проф. О.Д. Митрофанова, – составляет ориентация в новой парадигме методики как науке на интерес не только к языку, сколько стоящей за ним культуры, который в последнее время серьезно усилился» [4].

В этом понимании функции преподавателя иностранных языков существенно расширяются, так как необходимо обучать не только языку, но и культуре, частью которой и является язык. У преподавателя появляется уникальная возможность стать репрезентантом и путеводите-

лям собственной и иноязычной культур. Необходимо организовать учебно-воспитательный процесс так, чтобы обеим культурам (и собственной и иноязычной) уделялось равное внимание, что должно найти отражение в содержании обучения.

Таким образом, актуальное понимание этого процесса предполагает, что изучение языка не должно быть оторвано от сознания человека, несущего в себе следы национального мышления, следовательно, учебно -воспитательный процесс должен быть построен так, чтобы иметь коммуникативную ориентацию с одной стороны, а с другой – он априори заложен как антропоцентричный.

Мы видим два ключевых направления в актуальной организации учебно-воспитательного процесса средствами иностранного языка:

– Глубокое понимание и осознание своей национальной культуры (self-awareness).

– Владение знаниями об общих и различных ценностях, нормах и моделях поведения в контактируемых культурах (cross-cultural awareness) [5].

Два указанных направления не противоречат, а напротив, дополняют друг друга.

В современном «динамическом» понимании культура представлена в виде «невидимого рюкзака» [5], который каждый человек носит с собой всю жизнь и обращается со своим культурным багажом по своему усмотрению в зависимости от ситуации. Усваивая же иноязычную культуру через ее тексты «как кристализированное начало свободных форм человеческого общения» [6], учащийся сравнивает через этот текст собственную культуру с той, которую он изучает.

Таким образом, основой организации учебно-воспитательного процесса должен стать компаративный анализ фактов иноязычной культуры с национальной. При этом собственная культура выступает в качестве базиса для этого сравнения. Очень важно научить студентов правильно понимать и интерпретировать факты усвояемой культуры в конфликтных ситуациях экономического, политического и этнического плана. Все эти учебно-воспитательные действия задают ориентиры формированию системы ценностей личности через непосредственное переживание этих конфликтных ситуаций.

Содержательная сторона в образовании средствами дисциплины «Иностранный язык» в вузе должна быть сформирована, чтобы научить современных студентов и будущих специалистов самостоятельно применять изучаемый язык в различных ситуациях общения, в том числе конфликтных. Являясь одним из множества механизмов подсистемы внутри целостной системы образования как оптимизационной деятельности, содержательный компонент реализуется в совместной практической учебно-воспитательной деятельности, осуществляемой в тесном тандеме преподавателя и студентов.

Основываясь на этой концепции, можно конкретизировать социально актуальную тематику, которая определяется национальным заказом и практическими потребностями и интересами современных студентов.

Для того чтобы эффективно реализовать учебные и воспитательные задачи, стоит предложить студентам такие темы, как «Роль молодежи в политике», «Как надо вести себя в социальных сетях», «Кибертерроризм и его угрозы», «Вредные привычки и их последствия», «Карьера начинается с образования», «По каким законам жить», «Социальное благополучие» и т. д. Далее мы хотели бы привести ряд интересных заданий, ориентированных на воспитание отдельных личностных качеств и ценностей.

– Подготовка презентаций на тему «Моя мечта/ Мой идеал гражданина своей страны», что способствует развитию патриотизма, гражданской ответственности и уважения к истории и культуре родного государства.

– Организация ролевых игр, в которых разыгрываются ситуации общения в разных культурных условиях. Телефонные разговоры на иностранном языке, знакомство, визит в гости, проведение совместного досуга, обед в ресторане прежде всего призваны воспитывать такие качества, как эмпатия, уважение к правилам поведения в другой культуре.

– Проведение дискуссий и дебатов по этическим вопросам и моральным дилеммам. Студентам предлагают обсудить на иностранном языке отношения между людьми, что важнее: неукоснительно следовать законам или проявлять сочувствие и помогать человеку, даже нарушая при этом закон. Такие обсуждения помогают формировать четкие нравственные ориентиры, а также развивают умение анализировать ситуацию и принимать осознанные решения.

В свете вышесказанного мы хотели бы выделить следующие критерии обновления содержания для правильного построения учебно-воспитательного процесса:

– ориентация на основные цели и задачи, артикулированные в Федеральном государственном образовательном стандарте;

– национально-культурная специфичность и адекватность учебного материала, что способствует решению новых учебно-воспитательных задач;

– посильность и соответствие уровню знаний предмета студентами, а также опора на те практические умения и навыки, которые были выработаны у студентов при изучении не только иностранного языка, но и родного;

– мотивированность учебно-воспитательной деятельности в контексте прагматических интересов и потребностей обучаемых.

Итак, мы считаем, что основное предназначение преподавателей в вузах сегодня заключается в формировании образовательной среды, в которой роль студентов в процессе обучения иностранному языку становится ключевой. Для этого необходимо правильно и рационально организовать учебно-воспитательный процес. Крайне важно преподавателям разработать и научиться применять гибкие подходы к своим обязанностям, что позволит адаптироваться к новым реалиям в образовании. Тем не менее даже в свете этой концепции роль преподавателя не нивелируется, поскольку в российской культурной традиции учитель/преподаватель всегда пользовался уважением и авторитетом и традиционно выступал в качестве источника знаний и информации.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

2. Бим И.Л., Садомова Л.В. Культурное пространство и новое содержание образования. Размышления о взаимодействии факторов и механизмов. М.: Центр современных образовательных технологий, 2014.

3. Фоломкина С.К. Методика рецептивного и репродуктивного овладения иностранным языком // Иностранные языки в школе. 1950. № 3.

4. Митрофанова О.Д. Лингводидактические постулаты и методическая реальность // Традиция и новации. М.: ГИРЯП, 2010.

5. Рот Ю., Коптельцева Г. Межкультурная коммуникация: теория и тренинг. М.: ЮНИТИ, 2016.

6. Библер В.С. Диалог культур и школа XXI века // Школа диалога культур. Идеи. Опыт. Проблемы. Кемерово: АЛЕФ, 1993.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА

Л.В. Исик, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Грамотная кадровая политика предприятия ориентируется на предоставление широких возможностей для раскрытия потенциала и карьерного роста работников. Высококвалифицированные и стабильные кадры обеспечивают не только безопасность предприятия, но и его долгосрочное благосостояние, находя баланс между экономическими интересами и социальной ответственностью.*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, кадровая политика, принципы кадровой политики.*

Кадровая политика играет ключевую роль в обеспечении безопасности хозяйствующего субъекта. Человеческий фактор зачастую является основным элементом, определяющим эффективность функционирования предприятия. Без системной и продуманной кадровой стратегии невозможно углубиться в вопросы защиты информации, предупреждения внутреннего мошенничества и создания здорового климата в коллективе. Компетентный подбор кадров, их обучение и постоянное развитие – это основа, на которой базируется устойчивая работа организации. Грамотная кадровая политика предприятия ориентирована на предоставление широких возможностей для раскрытия потенциала и карьерного роста работников. Основной задачей компании является развитие профессионализма сотрудников, что напрямую способствует безопасности и процветанию организации [1]. Ключевые принципы кадровой политики представлены в табл. 1.

Таблица 1

Принципы кадровой политики

Принципы кадровой политики	Комментарий
Профессионализм и стабильность	Достижение работниками стабильно высоких результатов и постоянное повышение их квалификации
Развитие и инновации	Нацеленность на постоянное развитие, внедрение новых подходов и инновационных решений в работу
Корпоративные ценности	Приверженность сотрудников к корпоративным ценностям и этическим нормам компании

Основные направления кадровой политики:

– Подбор, расстановка, адаптация и использование персонала.

– Оценка и развитие персонала, включая программы обучения и наставничества.

– Корпоративные коммуникации, способствующие открытому диалогу и вовлеченности.

– Мотивация и вознаграждение персонала, учитывающие как материальные, так и нематериальные стимулы.

Для привлечения квалифицированных сотрудников компания осуществляет комплекс мер, направленных на формирование позитивного имиджа и создание благоприятных условий труда (табл. 2).

Таблица 2

Комплекс мероприятий для привлечения сотрудников

Мероприятия	Описание мероприятий
Позитивный имидж	Активное продвижение бренда работодателя и создание привлекательного образа компании на рынке труда
Конкурсный отбор	Организация прозрачных и конкурентных процедур отбора кандидатов для обеспечения объективности
Быстрая адаптация	Разработка и внедрение программ для быстрой и безболезненной интеграции новых сотрудников в коллектив
Сотрудничество с учебными заведениями	Налаживание прочных связей с вузами и ссузами для привлечения молодых специалистов и формирования кадрового резерва

Эффективная система вознаграждения и карьерного роста является ключевым фактором в удержании высококвалифицированных специалистов [2].

Система вознаграждения за труд направлена:

– на привлечение кадров за счет конкурентных условий оплаты и бонусов;

– мотивацию труда через поощрение высоких результатов и индивидуальных достижений;

– удержание работников с высокой квалификацией и результативностью путем обеспечения возможности для профессионального и карьерного роста.

На основании соответствующей заявки специалисты отдела по работе с персоналом находят наиболее эффективные пути поиска кандидатов. Поиск может осуществляться как за счет внутренних, так и внешних ресурсов предприятия, что позволяет максимально расширить воронку подбора и найти наиболее подходящих специалистов [3]. Источники привлечения кандидатов выбираются исходя из факторов, представленных в табл. 3.

Таблица 3

Источники привлечения кандидатов

Факторы	Источники привлечения кандидатов
Уровень вакансии	Для топовых позиций могут требоваться специализированные каналы, для массового подбора – широкие платформы
Конкретная ситуация на рынке труда	Дефицит или избыток кадров в определенной сфере влияет на выбор стратегии поиска
Финансовые возможности предприятия	Бюджетные ограничения могут диктовать использование бесплатных или менее затратных методов привлечения

Эффективная система отбора персонала позволяет не только оценить профессиональные качества кандидатов, но и их потенциальную благонадежность, минимизируя риски для предприятия. Каждый этап процесса отбора разработан для всесторонней оценки соискателя. Рекомендованная система отбора персонала представлена в табл. 4. В рабочую базу заносятся кандидаты, представляющие интерес, но не подходящие на рассматриваемую должность в данный момент, для использования в будущем. При приеме кандидата на вакантную должность ведущий специалист по кадрам направляет листок поступающего на работу на согласование в управление безопасности для проверки данных кандидатов, с условием личного согласия кандидата. Эта процедура позволяет выявить потенциальные риски до официального трудоустройства.

Таблица 4

Рекомендованная система отбора персонала

Этап	Характеристика
1. Резюме или анкеты	Кандидата необходимо выбрать интересующую вакансию и отправить на почту компании
2. Собеседование и тестирование	Кандидат проходит собеседование со специалистом по подбору персонала и тестирование
3. Экспертное интервью	Данный этап позволяет выявить уровень профессиональных знаний кандидатов в соответствующей сфере, а также определить, сможет ли соискатель быстро освоиться на новом месте, влиться в коллектив и эффективно применить свои знания
4. Принятие решения	Принятие решения по успешному кандидату и подготовка документов к оформлению

Подводя итоги, можно отметить, что на этапе отбора кандидатов проводится тщательная проверка претендентов, включая прямые и косвенные факторы, которые могут привести к непредвиденным ситуациям, в том числе к материальному ущербу. Оценивается не только квалификация работника, но и его личные качества, увлечения, достижения и неудачи. Все это помогает работодателю получить полное представление о работниках предприятия и минимизировать, а в некоторых случаях и исключить возможность возникновения рисков и угроз, связанных с собственным персоналом.

Библиографический список

1. Печева Ю.Н., Исик Л.В. Кадровая безопасность организации: угрозы, инструментарий укрепления // Экономико-правовые механизмы обеспечения национальной безопасности: материалы VIII Всерос. нац. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 06 июня 2024 г.). Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2024. С. 81–84.

2. Исик Л.В. Диагностика кадровой безопасности предприятия // Человек труда и наука. Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2024. С. 109–114.

3. Канаки В.В., Оксенюк Е.Е. К вопросу кадрового дефицита в условиях цифровизации экономики // Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 6 (56). С. 943–945.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Н.Г. Казимирова, канд. социол. наук, доцент,
А.С. Нагиева,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены принципы организации комфортной среды для трудовой деятельности с акцентом на практическую применимость результатов. Показаны основные элементы комфортного рабочего места, а также психологические, правовые и социальные факторы. Предложены конкретные рекомендации для работодателей и сотрудников по созданию и поддержанию комфортного рабочего пространства, включая чек-листы для оценки и мониторинга эффективности внедряемых изменений.*

Ключевые слова: *комфортная среда, трудовая деятельность, эргономика, производительность, оптимизация рабочего места, факторы рабочей среды*.

В современном мире, где значительную часть жизни человек проводит на рабочем месте, организация комфортной среды для трудовой деятельности приобретает первостепенное значение. Комфортное рабочее пространство – это не просто вопрос эстетики или приятного времяпрепровождения, а ключевой фактор, напрямую влияющий на продуктивность, здоровье и удовлетворенность сотрудников. Исследования показывают, что грамотно организованная среда способствует снижению утомляемости, повышению концентрации внимания, уменьшению количества ошибок и, как следствие, росту общей эффективности работы. В связи с этим вопрос создания комфортных условий труда является актуальной задачей не только для самих работников, но и для работодателей, стремящихся к повышению конкурентоспособности и созданию привлекательного имиджа компании [1–5].

Организация комфортной среды для трудовой деятельности человека: ключ к продуктивности и благополучию. Благоприятная атмосфера на рабочем месте представляет собой комплекс условий, в которых трудится сотрудник, напрямую влияющих на его физическое и психологическое благополучие, продуктивность и общее позитивное восприятие своей деятельности. Среди ключевых компонентов выделяют:

– Физический комфорт. Этот аспект объединяет в себе факторы, такие как температурный режим, освещенность, качество воздуха, шумовое загрязнение, продуманное устройство рабочего пространства и исправность техники. Поддержание оптимальных значений этих параметров позволяет предотвратить неприятные ощущения, переутомление и, как следствие, возникновение травм и профессиональных заболеваний.

– Психологический комфорт. Речь идет о таких факторах, как общая обстановка в команде, применяемые методы руководства, перспективы карьерного развития, степень психологической нагрузки и уверенность в своей безопасности. Здоровая психологическая среда помогает уменьшить беспокойство, увеличить заинтересованность и стимул к работе, а также наладить взаимодействие между сотрудниками.

Значимость комфортной рабочей среды трудно переоценить. Она оказывает прямое влияние на:

– на производительность труда: когда работник чувствует себя комфортно и безопасно, он более сосредоточен на поставленных задачах и способен выполнять их более эффективно;

– здоровье и благополучие работников: организация комфортной среды помогает предотвратить развитие профессиональных заболеваний, снижает уровень стресса и повышает общее самочувствие;

– сокращение текучести кадров: сотрудники ценят заботу о себе и охотнее остаются в компаниях, которые создают для них благоприятные условия труда;

Улучшение имиджа компании: организация комфортной среды демонстрирует социальную ответственность компании и положительно влияет на ее репутацию.

Для создания комфортной рабочей среды необходимо учитывать множество факторов и принимать комплексные меры:

– Эргономика рабочего места. Правильная организация рабочего места с учетом индивидуальных особенностей работника (рост, зрение, физические параметры) – это основа физического комфорта. Это включает в себя: регулируемые по высоте и углу наклона столы и стулья, подставки для ног и клавиатуры, правильное расположение монитора, удобные мыши и клавиатуры.

– Оптимальное освещение. Правильное освещение – это залог хорошего зрения и снижения утомляемости.

– Поддержание оптимальной температуры и влажности. Комфортная температура и влажность воздуха имеют решающее значение для хорошего самочувствия и работоспособности.

– Снижение уровня шума. Повышенный уровень шума негативно влияет на концентрацию внимания и может привести к развитию стресса и нервных расстройств. Необходимо принимать меры по звукоизоляции, использовать шумопоглощающие материалы и предоставлять работникам возможность использовать наушники.

– Обеспечение чистоты и порядка. Чистота и порядок на рабочем месте – это не только вопрос эстетики, но и фактор, влияющий на здоровье и безопасность.

– Организация зон отдыха и релаксации. Предоставление работникам возможности отдохнуть и расслабиться в течение рабочего дня – это важный элемент заботы о их здоровье и благополучии.

– Создание благоприятного психологического климата. Важно развивать культуру доверия, уважения и поддержки в коллективе. Это включает в себя: четкую и понятную систему коммуникаций, возможности для профессионального роста и развития, признание достижений работников, развитие командного духа, снижение уровня стресса и конфликтов.

– Учет индивидуальных предпочтений. Гибкость в организации рабочего пространства и возможность адаптировать его под индивидуальные потребности и предпочтения работников способствуют повышению их удовлетворенности и лояльности.

Создание комфортной среды для трудовой деятельности человека с правовой точки зрения включает несколько ключевых аспектов:

– Трудовое законодательство. Трудовое законодательство регулирует отношения между работодателями и работниками, обеспечивая соблюдение прав трудящихся. Основополагающим документом является Трудовой кодекс, который устанавливает: минимальные нормы безопасности и охраны труда: обязательные стандарты, которые должны соблюдаться для обеспечения здоровья и безопасности работников; право на достойные условия труда: это санитарные условия, освещение, вентиляция, ergonomics и другие факторы.

– Антидискриминационные законы. Организации обязаны соблюдать законы, запрещающие дискриминацию по признакам пола, расы, возраста, инвалидности и другим факторам. Это способствует созданию инклюзивной атмосферы и уважению прав каждого работника.

– Защита персональных данных. В условиях современности работодатели имеют доступ к большому объему персональных данных своих сотрудников. Важным аспектом является соблюдение законов о защите персональных данных, таких как GDPR в Европе или аналогичные законы в других странах.

– Социальные гарантии. Правовой подход к комфортной среде также включает предоставление социальных гарантий, таких как отпуски и праздники: соответствие законодательству о продолжительности и оплате отпуска; оплата труда: гарантии минимального уровня заработной платы, сроков выплаты и условий труда.

Работодатели должны обеспечивать: безопасность – проводить регулярные проверки на предмет соблюдения норм безопасности; обучение и подготовку: предоставление работникам возможности для повышения квалификации и повышения безопасности труда; коллективные договоры – способы обеспечения комфортной среды включают использование коллективных договоров, которые могут регулировать условия труда, включая дополнительные льготы, гарантии и права работников.

Создание комфортной рабочей среды требует комплексного подхода и соблюдения правовых норм. Это не только повышает эффективность труда, но и улучшает общее психологическое и физическое здоровье работников. Работодатели должны стремиться к соблюдению законодательства, а также к созданию культуры уважения и поддержки среди сотрудников. Организация комфортной среды для трудовой деятельности человека – это инвестиция в будущее компании, которая окупается повышением производительности, улучшением здоровья и благополучия работников, снижением текучести кадров и укреплением имиджа работодателя. В современном бизнесе, ориентированном на успех, комфортная рабочая среда должна рассматриваться не как дополнительная опция, а как неотъемлемая составляющая эффективного управления и устойчивого развития. Постоянная работа над улучшением условий труда, учет индивидуальных потребностей работников и внедрение передовых технологий позволят создать рабочее пространство, в котором люди будут чувствовать себя комфортно, мотивированно и продуктивно.

Библиографический список

1. Алехина Е.И. Эргономика и организация рабочего места. М.: Инфра-М, 2022. 280 с.

2. Ковальчук М.А. Организация труда и управление персоналом. М.: Дашков и К°, 2023. 330 с.

3. Кибанов А.Я., Баткаева Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие. М.: Проспект: Блок-Принт, 2024. 61 с.

4. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. М.: Инфра-М, 2021. 160 с.

5. Миротин Л.Б., Покровский А.К., Беляев В.М. Основы менеджмента и управление персоналом // Логистическая концепция. М.; СПб.: Питер, 2022. 240 с.

ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ СТАРЕНИЕ И КРИЗИС ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ: УСТОЙЧИВОСТЬ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНОЙ, НАКОПИТЕЛЬНОЙ И СМЕШАННОЙ МОДЕЛЕЙ В РОССИИ И МИРЕ

Е.Б. Калашникова, канд. истор. наук,
А.С. Уткин,
Самарский государственный экономический университет,
г. Самара, Россия

Аннотация. *Рассмотрено влияние демографического старения на устойчивость пенсионных систем. Анализируются распределительная, накопительная и смешанная модели в условиях сокращения трудоспособного населения.*

Ключевые слова: *демографическое старение, пенсионные системы, распределительная модель, накопительная модель, смешанная модель.*

Наиболее важным и необратимым фактором, влияющим на пенсионное обеспечение в XXI веке, является старение населения. Рост доли лиц старше трудоспособного возраста при сокращении работающего населения создает структурный дисбаланс.

По прогнозам ООН, к 2050 году каждый шестой житель Земли будет старше 65 лет, а группа 80+ увеличится втрое по сравнению с началом века. В развитых регионах, таких как Европа и Северная Америка, значительная часть населения войдет в категорию 65+, что резко обострит проблемы пенсионного финансирования [1].

Демографический сдвиг усиливает риски для экономик: рост числа пенсионеров опережает темпы развития, вынуждая государства наращивать госдолг. Ещё в 1990-х Всемирный банк предупреждал о необходимости реформ для предотвращения кризиса. Ответом на вызовы стала «серебряная экономика», где пожилые продлевают трудовую активность. Однако это лишь частично компенсирует растущее давление на работающих граждан, усугубляя дисбаланс между плательщиками и получателями выплат.

Пенсионная система представляет собой комплекс отношений, формирующий ресурсы для социальной защиты граждан через страховые взносы, компенсирующие утраченный доход. Как отмечают Овчинникова и Гаврилов, мировая практика, согласно Международной организации труда (МОТ), выделяет два метода определения уровня пенсии: по заработку (процент от предыдущего дохода) и по единообразной ставке (расчёт от прожиточного минимума) [2]. При этом пенсионное обеспечение охватывает не только государственные выплаты, но и частные механизмы, выступая основой социальной политики.

Финансирование систем базируется на трёх принципах:

– социальная помощь (бюджетные средства);

– солидарность (перераспределение взносов работающих в пользу пенсионеров);

– страхование (индивидуальные накопления).

Распределительная (солидарная) модель основана на перераспределении страховых взносов от работающих граждан к текущим пенсионерам. Её преимущество – простота управления: государство гарантирует минимальный уровень выплат, защищённый от инфляции. Исторически эта модель доминировала в СССР, где централизованный контроль позволял перераспределять ресурсы между поколениями.

Однако солидарная система крайне зависима от демографии. Например, в России соотношение работающих и пенсионеров сократилось с 3-4 в 1990-е до 1,84 в 2025 году, что привело к дефициту пенсионного фонда. Дополнительным риском является прямая связь размера выплат с текущими доходами населения, что усиливает зависимость от экономической конъюнктуры [3].

В накопительной модели акцент смещён на индивидуальные пенсионные счета. Взносы граждан и работодателей инвестируются в финансовые активы (акции, облигации), формируя накопления за счёт инвестиционного дохода. Это снижает зависимость от демографии: например, в Чили внедрение модели в 1980-х повысило среднюю пенсию на 40 % [4].

Однако система уязвима для рыночных кризисов. Обвал 2008 года обесценил активы пенсионных фондов, а инфляция в странах с нестабильной валютой подрывает покупательную способность сбережений. Как отмечает Терентьева, для её эффективности требуются развитые финансовые рынки и высокие доходы населения [5]. Критики указывают на структурные ограничения: например, массовая продажа активов пенсионными фондами США из-за выхода на пенсию бэби-бумеров создала давление на рынок [6].

Смешанная модель объединяет солидарность и накопления, эта система позволяет диверсифицировать риски. В Швеции часть взносов направляется на выплаты пенсионерам, а другая – на индивидуальные счета, что обеспечивает гибкость. В Германии «поколенческий договор» дополнен добровольными накоплениями, смягчая дисбаланс между плательщиками и получателями.

Однако в странах с низким доверием к финансовым институтам, таких как Россия, граждане избегают частных фондов из-за риска мошенничества. Дементьев подчёркивает, что высокая инфляция и волатильность рынка требуют усиления государственных гарантий [7].

В странах с молодым населением, таких как государства Африки, пенсионные системы охватывают менее 20 % пожилых, тогда как в стареющих регионах (Европа) доля превышает 90 %. Это отражает прямую связь между демографией и финансовой устойчивостью пенсионных моделей.

В России старение населения связано с долгосрочными историческими и социальными факторами. Демографические колебания XX века, включая сокращение численности репродуктивных поколений, сформировали эффект «возрастных ям», который продолжает влиять на структуру населения.

Дополнительный удар по пенсионной системе нанесла пандемия COVID-19: рост смертности на 18 % в 2020–2021 гг. затронул не только пенсионеров, но и трудоспособных граждан – основную базу страховых отчислений, сократив финансовую устойчивость системы [8].

Пенсионная система изначально основывалась на распределительной модели, к 2000-м годам она столкнулась с кризисом из-за старения населения. Реформа 2002 года попыталась смягчить дисбаланс, введя смешанный формат: 16 % страховых взносов направлялись на текущие выплаты, а 6 % – в накопительный компонент. Однако с 2014 года накопительная часть заморожена и все 22 % взносов идут на финансирование пенсий, что воспроизводит уязвимости солидарной системы.

Сегодня Россия, как государство с переходной экономикой и «глубоким старением» населения, сталкивается с тройным вызовом: демографическим спадом, низким доверием к негосударственным пенсиям и структурным дефицитом пенсионного фонда, который к 2025 году достиг 900 млрд рублей.

Система пенсионного обеспечения включает три уровня: социальные пенсии (за счёт бюджета), обязательное страхование (22 % от зарплат) и негосударственное пенсионное обеспечение, которое остаётся маргинальным из-за недоверия граждан. Результат – хронический дисбаланс: 14,1 % пожилых живут за чертой бедности, а коэффициент замещения (29 %) существенно ниже не только Португалии (98 %), но и Польши (33 %).

Эти цифры отражают системную проблему: зависимость от распределительного механизма в условиях сокращения трудоспособного населения (к 2030 году на 1 пенсионера будет приходиться лишь 1,7 работающих против 2,5 в 2010-м).

Для снижения демографической зависимости необходимо вернуться к идее смешанной системы. Разморозка накопительного компонента с инвестированием в защищённые инструменты (например, гособлигации с индексацией к инфляции) позволит перераспределить риски между поколениями и создать основу для долгосрочных инвестиций через НПФ. Это снизит нагрузку на бюджет: даже частичное восстановление накоплений (3–5 % взносов) высвободит до 500 млрд рублей ежегодно, замедляя рост дефицита.

Финансовая стабилизация требует комплексного подхода, включающего гибкий пенсионный возраст, адаптированный к динамике продолжительности жизни (по примеру Японии и Германии), автоматическую индексацию пенсий по формуле «инфляция + 50 % роста средних зарплат» для повышения коэффициента замещения до 40 % к 2030 году, а также развитие «серебряной экономики» через налоговые льготы работодателям и расширение услуг для пожилых. Это позволит вовлечь пенсионеров в экономику, снизить нагрузку на пенсионный фонд и обеспечить устойчивость системы в долгосрочной перспективе.

Старение населения – главный вызов для пенсионных систем XXI века, нарушающий баланс между работающими и пенсионерами. Ни одна из существующих моделей (распределительная, накопительная или смешанная) не является идеальной – все они уязвимы к демографическим изменениям и экономическим кризисам.

Оптимальное решение – комбинировать элементы разных систем, распределяя ответственность между государством, бизнесом и гражданами. Сочетание солидарных принципов с индивидуальными накоплениями снижает зависимость от демографии, а инвестиции в надежные активы защищают от рыночных колебаний.

Ключевое значение имеет продление трудовой активности пожилых, автоматическая индексация выплат и создание возрастно-ориентированных сервисов. Такой подход не просто поддерживает пенсионные системы, но превращает старение населения в ресурс экономического развития.

Библиографический список

1. Старение // Организация Объединенных Наций: [сайт]. URL: https://clck.ru/3M8zLm (дата обращения: 18.05.2025).

2. Овчинникова Ю.В., Гаврилов Д.Ю. Критерии классификации национальных пенсионных систем // Юридическая наука. 2021. № 1. С. 11.

3. Golvets A. Ты никому не нужен! // Т-банк: [сайт]. URL: https://clck.ru/3M8zNE (дата обращения: 18.05.2025).

4. Борисенко Н.Ю. Чилийский вариант пенсионной реформы // Зарубежный опыт. М.: Финансы и кредит, 2005. С. 63.

5. Терентьева И.В. Оценка эффективности распределительной и накопительной моделей пенсионного обеспечения в России // Государственное управление. 2022. № 70. С. 68–72.

6. Bresiger G. Baby boomers moving retirement funds into bond market in droves, keeping yields low // New Nork Post: [сайт]. URL: https://clck.ru/3M8zP3 (дата обращения: 18.05.2025).

7. Дементьев Н.П. Пенсионная система в современной России: реформа за реформой // ЭКО. 2022. № 8 (542). С. 15.

8. Число смертей в России за 2020 год выросло на 18 % // Рамблер: [сайт]. URL: https://clck.ru/3M8zMc (дата обращения: 18.05.2025).

РАЗВИТИЕ ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ТУРИЗМА

Н.А. Калинина, канд. филос. наук,
Д.И. Цикаленко,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Выявлен потенциал военно-патриотического туризма в Ростовской области, рассмотрен портрет потенциального потребителя.*

Ключевые слова: *туризм, военно-патриотический туризм, потребители, потенциал.*

Президентом России В.В. Путиным 2025 год был объявлен Годом защитника Отечества. Этот год – дань уважения к ратному подвигу всех, кто сражался за Родину в разные исторические эпохи, а также к нынешним героям – участникам специальной военной операции. Это не просто календарная дата, а символ национального единства и патриотизма.

По мнению Дрючиной Е.Д., «через патриотическое воспитание молодого поколения вершится становление патриотических личностных качеств молодого поколения, формируется его любовь и уважение к своему Отечеству, к старшему поколению на основе справедливости, долга, чести, достоинства, верности родному государству, в которой вырос и живешь. Также патриотизм заключается не только в защите своей Родины, но и в знании, уважении и пропаганде ее исторических корней, в том числе нравственно-патриотической – как военной составляющей» [1].

Сегодня патриотическое воспитание подрастающего поколения, знание военно-исторического прошлого страны являются важными приоритетами национальной политики России. В условиях проведения специальной военной операции, когда патриотизм и знание своей истории играют крайне важную роль, военно-патриотический туризм может и должен занимать лидирующие позиции во внутреннем туризме.

В нашем исследовании под военно-патриотическим туризмом мы будем понимать путешествие с целью посещения мест военных сражений, памятников, мемориалов, музеев истории без

занятия деятельностью, связанной с получением дохода из источников в месте временного пребывания.

На сайте Вестника детско-юношеского туризма и отдыха размещен Атлас-книга «Военно-исторические маршруты России» о городах-героях, городах воинской славы и военно-исторических маршрутах. Для удобства пользования разделы атласа-книги по федеральным округам России: Центральный федеральный округ; Северо-Западный федеральный округ; Южный федеральный округ; Северо-Кавказский федеральный округ; Приволжский федеральный округ; Уральский федеральный округ; Сибирский федеральный округ; Дальневосточный федеральный округ; Крымский федеральный округ; Дневник военной памяти России [2].

Потенциал военно-патриотического туризма в России велик. По числу туристов и туристских объектов лидирует город-герой Волгоград, благодаря мемориальному комплексу «Родина мать зовет!». Волгоградская область также изобилует военно-историческими объектами показа, помимо Города-героя есть Калач-на-Дону, город воинской славы. «Все регионы РФ обладают большим потенциалом возможностей для развития военно-исторического туризма (военного туризма), где основой являются памятники военно-инженерного искусства, развалины и руины крепостных и фортификационных сооружений, мемориалы, обелиски, памятные знаки и памятники на полях сражений, братские могилы, сооружения и здания, являющиеся прямыми свидетелями военных баталий. Военно-исторический туризм имеет свое развитие по следующим направлениям: посещение мест боевой славы своего государства, территорий, где на местности происходили кровопролитные сражения или военные баталии, военных музеев, с целью изучить и ознакомиться с ходом боевых действий, с используемой техникой данного периода войны; а в других случаях пройти курс начальной подготовки на сборах и получить навыки защитников своего Отечества. Данный вид туризма может включать в себя: посещение исторических реконструкций, мемориалов и памятников в России, древних крепостей и военных сооружений, полей сражений и битв, а также посещение войсковых частей и подразделений» [3].

В России к 80-летию Победы в Великой Отечественной войне вышел сборник туристских маршрутов по местам боевой славы. Его выпустили Минэкономразвития России совместно с фондом Центра стратегических разработок и властями регионов. В сборнике 20 маршрутов – от Калининграда до Владивостока. Пока собраны основные – это деревни, города, села, в которых проходили ключевые сражения. Сборник состоит из маршрутов на несколько дней по различным субъектам. Для каждого такого маршрута авторы составили список мест славы и достопримечательностей, также указаны места, где можно остановиться, и информация, какие сувениры можно приобрести [4].

Турмаршруты по местам воинской славы в Ростовской области: (АНО «Агентство по туризму и деловым коммуникациям Ростовской области»):

– Вольный и верный государству Российскому
– Дорогами донских казаков
– Служи отечеству
– Таганрог – город воинской славы. От Петра до наших дней
– Уроки Донской истории 1941–1945 гг.

Для выявления целевой аудитории военно-патриотической туризма было произведено анкетирование. Анкетирование происходило в онлайн-формате, что позволило охватить респондентов из различных геолокаций и составить целостную картину наиболее заинтересованных в покупке тура лиц.

Для опроса использовался сервис Яндекс.Формы. Респонденты отвечали на 13 вопросов с возможностью выбора одного или нескольких вариантов ответа. В анкетировании приняли участие 100 респондентов. В результате исследования выявлено, что подавляющее число респондентов – это женщины (84 %). Согласно статистическим данным, именно женщины являются лицами, принимающими решение при выборе туров, особенно если рассматривается категория семейного туризма. Второй фактор – частота путешествий, которая в женском сегменте превышает мужской. По данным исследования сервиса Tutu.ru, которое затронуло 30000 пользователей, 65 % процентов активных путешественников – это женщины [5].

Средний возраст респондентов составил 18–25 лет, и его можно считать ядром целевой аудитории. Это одна из наиболее активно путешествующих категорий населения, так как именно

в этом возрасте имеется наибольшее количество свободного времени на путешествия. В сегодняшних реалиях также решена проблема низкой доходности данного сегмента целевой аудитории: все больший процент студентов, которые составляют подавляющую часть опрошенных, предпочитают совмещать учебу с работой, имея собственный доход. При этом ограничении, в первую очередь семья, требующая значительных финансовых трат, у данной категории потребителей практически отсутствует. Вторая категория потенциальных потребителей продукта находится в возрастном сегменте 25–35 лет. Данный возраст в целом считается наиболее активным для организации поездок.

Наиболее популярной разновидностью военно-исторического туризма согласно результатам анкетирования, является военно-патриотический туризм (рис. 1).

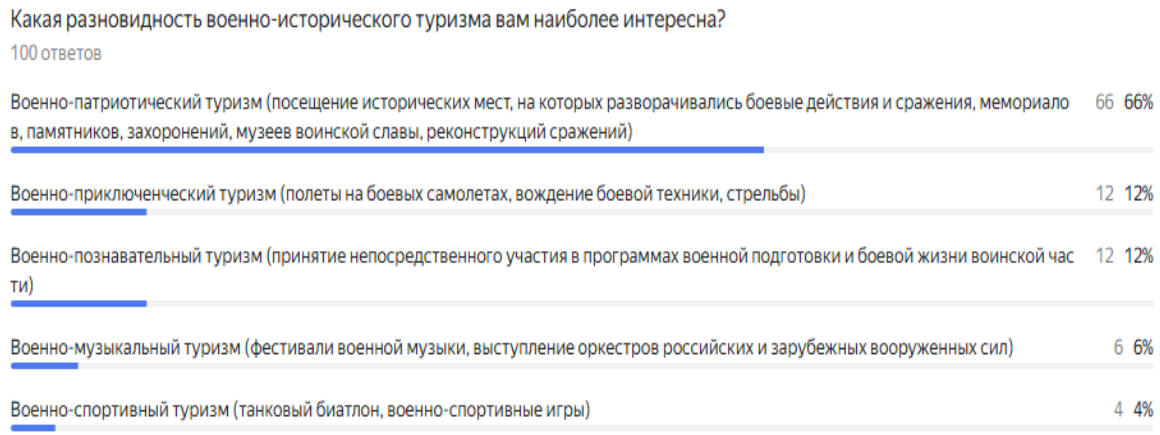


Рис. 1. Интерес к видам военно-исторического туризма

Далее респонденты отвечали на блок вопросов, цель которых – определить наиболее интересные военные события для изучения в рамках тура. 69 % опрошенных высказали заинтересованность историей Великой Отечественной войны. На втором месте по популярности – Первая мировая война. Заинтересованность в изучении данного периода показали 63 % опрошенных. Военные события древности вызывают интерес у 58 % опрошенных.

С целью определения наиболее значимых объектов показа, которые можно включить в турпродукт военно-патриотического туризма, респондентам был задан вопрос: «Какие аттракции вам были бы наиболее интересны?». Равный процент голосов набрали мемориалы и памятники, а также реконструкции боевых действий. Однако последние не являются регулярно проводимым мероприятием, зависят от сезонности и приурочены к конкретным датам и событиям, что исключает их из программы регулярно проводимых туров. На третьем месте по востребованности разместились музеи, на четвертом и пятом музеи и археологические объекты, набрав 62, 56 и 39 % голосов опрашиваемых соответственно (рис. 2).

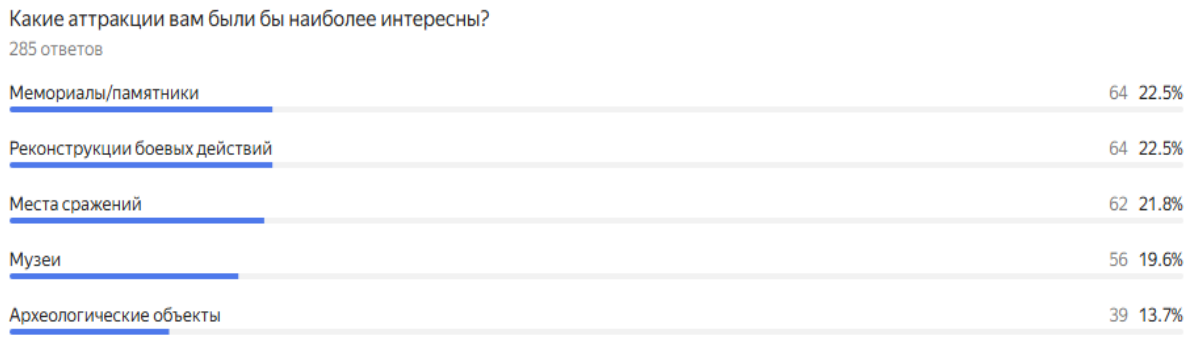


Рис. 2. Ответы на вопрос: «Какие аттракции вам были бы наиболее интересны?»

Из проведенного исследования можно сделать вывод, что ядром целевой аудитории для туров военно-патриотической направленности являются лица от 18 до 35 лет, которые предпочитают отправляться в путешествие на 3–5 дней с оптимальной стоимость одного дня на одного человека от 3 до 5 тысяч рублей. Респонденты заинтересованы в посещении мемориалов, памятников, реконструкций и мест сражений, преимущественно посвященных периоду Великой Отечественной и Первой мировой войны. Опционально готовы уделить внимание музеям и археологическим памятникам. Путешествовать предпочитают с семьей или друзьями с заселением в двухместных номерах.

Библиографический список

1. Дрючина Е.Д. Понятия «военно-исторический туризм» и «военно-патриотический туризм» в современной отечественной литературе // Социально-гуманитарные науки: современные парадигмы и исследования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Белгород: ООО АПНИ, 2021. С. 61–66.

2. Военно-исторические маршруты России. [Электронный ресурс]. URL: https://tour-vestnik.ru/voyenno-istoricheskiye-marshruty-rossii (дата обращения: 21.05.2025).

3. Российская Федерация. Правительство. Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021-2025 гг. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-Р // КонсультантПлюс: [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_367728/ (дата обращения: 24.09.2025).

4. Сборник турмаршрутов по местам боевой славы выпустили к юбилею Победы // Объясняем. РФ: [сайт]. URL: https://объясняем.рф/articles/news/sbornik-turmarshrutov-po-mestam-boevoy-slavy-vypustili-k-yubileyu-pobedy/ (дата обращения: 22.05.2025).

5. Эксперты выяснили, что женщины в России путешествуют чаще мужчин // РИА. Новости: [сайт]. URL: https://ria.ru/20231215/puteshestviya-1915869797.html (дата обращения: 26.05.2025).

АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В.В. Канаки, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены актуальные аспекты системы безопасности кадрового развития компании, а также направления обеспечения кадровой безопасности, среди которых особое внимание уделяется кадровому потенциалу. Дается обзор методов и предлагаются практические инструменты оценки уровня удовлетворенности персонала условиями труда.*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, кадровый потенциал, лояльность персонала, удовлетворенность персонала.*

Количество и общие масштабы присутствующих угроз объективного внутреннего и внешнего характера выступают основополагающим моментом для исследования и определения базовых проблем кадровой сферы как составной части экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Одним из негативных вызовов, нарушающих безопасность национальной экономики, является кадровый дефицит [1].

Кадровая составляющая также непосредственно связана с повышением уровня доверия к организации, поддержанием эффективных внутренних процессов и созданием среды, которая способствует соблюдению стандартов этики и ответственности. Исследование данного аспекта позволяет выявить слабые места в системе управления персоналом и разработать меры, направленные на их устранение, что в итоге укрепляет экономическую безопасность организации.

Многие организации сегодня стремятся использовать современный подход к управлению и развитию кадровым потенциалом для того, чтобы добиться различных стратегических целей и задач, завоёвывая новые целевые рынки, приобретая товары, работы и услуги. Обязательно важно учесть производительность труда, которая также меняется при развитии кадрового потенциала.

Модернизация самого предприятия должна происходить только с помощью использования современных технологий и научных знаний, а также предпринимательского таланта и разнообразных методов управления бизнесом.

В этих условиях для создания качественного кадрового потенциала в процессе экономических преобразований требуется постоянно привлекать квалифицированных сотрудников. Если работодатель заинтересован в развитии кадрового потенциала и ищет инвестиции для внедрения современных инновационных проектов, то это приведёт к повышению конкурентных преимуществ в условиях непредсказуемого состояния рынка. Внутренние процессы в организации будут динамично развиваться и подвергаться постоянному совершенствованию с учётом имеющихся особенностей конкретной отрасли [2]. Важным элементом исследования кадрового потенциала экономического субъекта выступает оценка фактического положения работников, а также движения сотрудников и применения трудовых ресурсов на различных должностях. Высокий уровень кадрового потенциала может существовать только тогда, когда организация смогла обеспечить себя работниками в течение некоторого количества лет.

Кадровая безопасность в первую очередь зависит от благоприятного отношения сотрудников к компании и работодателю. Одним из условий обеспечения кадровой безопасности организации является сохранение лояльности персонала. Лояльность является условием формирования у сотрудников профессиональной мотивации, которая в дальнейшем сказывается на всей деятельности организации [3].

Если обращаться к практическому аспекту этого вопроса, то для организаций нет единого требования или универсального критерия, в соответствии с которым можно выявить необходимое количество работников. В каждой организации количество работников может отличаться, что связано со спецификой деятельности, масштабами финансирования и другими важными обстоятельствами. Подбор работников является важной частью деятельности отдела кадров, и этот процесс можно в некоторой степени назвать творческим. Если все структурные подразделения смогут быть обеспечены трудовыми ресурсами, то эффективность применения работников будет зависеть от качественной кадровой политики и выяснения кадрового потенциала за определённый период времени.

Оценивая трудовую безопасность персонала в любой организации, требуется обратиться к нескольким критериям: численность персонала; уровень образования и стажа работы; эффективность деятельности сотрудников; характеристика порядка подготовки кадрового потенциала. В первую очередь исследованию подвержены качественный состав трудовых ресурсов организации на основе полового, возрастного признаков, а также по уровню образования и стажу деятельности. Оценивая кадровую безопасность персонала, необходимо обращать внимание на совокупность качественных характеристик. Они строятся на следующих составных компонентах: личностная надёжность работников; профессионализм всего персонала; физиологическая и психическая устойчивость работников в разных ситуациях. Результаты оценки по этим показателям у каждого сотрудника будут свои, что обусловлено индивидуальными особенностями.

Все качественные характеристики можно оценивать на основе метода экспертных оценок. Для этого используется специальная шкала. Полагаем, что оценить можно при помощи 100-балльной шкалы. В этом случае ранжирование баллов идёт следующим образом:

1. Низкий уровень кадровой безопасности присутствует тогда, когда значение баллов варьируется от 5 до 25.
2. Средний уровень кадровой безопасности существует тогда, когда баллы ранжируются от 25 до 50.
3. Уровень кадровой безопасности выше среднего тогда, когда количество баллов варьируется от 50 до 75.
4. Самый высокий уровень кадровой безопасности персонала имеется в случае, когда было набрано свыше 75 баллов.

Не менее важный показатель степени удовлетворённости персонала необходимо определять с учётом разных факторов. Они затрагивают множество разнообразных аспектов трудовых и социальных связей, в которых работники организации постоянно участвуют. Для правильного анализа и оценивания следует использовать специальную матрицу факторов. В этой матрице необходимо отметить несколько важных блоков, где существует ряд взаимосвязанных факторов, играющих существенную роль в ходе обеспечения экономической безопасности:

1. В экономическом блоке есть несколько факторов: размер оплаты труда; уровень обеспечения необходимыми социальными благами; используемые системы при оплате труда персоналу.

2. В физическом блоке отмечаются следующие факторы: наличие безопасности в трудовой деятельности; качество обслуживания медицинскими структурами; наличие высокого уровня экологичности труда; комфортабельное рабочее место.

3. В социальном блоке перечислим следующие факторы: атмосфера среди работников и уверенность в том, что у них будет успешная карьера; взаимодействие с различными коллегами в коллективе; организация слаженной и командной работы.

4. В организационном блоке отмечаются такие факторы, как стабильность функционирования организации, возможность осуществления мероприятий в сфере ротации кадров.

5. В информационном блоке отражаются такие факторы, как уровень информированности всех работников о том, какие существуют основные параметры в деятельности предприятия.

Для выяснения степени удовлетворённости всеми аспектами работы в хозяйствующем субъекте, среди иных инструментов допустимо применять опрос сотрудников, который в значительной мере может применяться с использованием специальной схемы:

1. Работнику нужно в приоритетном порядке расставить все факторы от наименее важного к самому важному.

2. Далее – рассчитать итоговый размер баллов по отдельным группам, а также установить долю в максимально возможной сумме получаемых баллов.

3. Впоследствии производится подсчёт разницы всех имеющихся долей.

По результатам представленного алгоритма опроса оценка производится с двух сторон, а именно:

– сотрудники смогут оценить факторы и понять, какие моменты для них в организации являются самыми важными;

– руководство компании получает данные об уровне удовлетворенности персонала имеющимися условиями. Для этого рассчитывается среднее значение в целом по организации.

Пример готовой матрицы по результатам опроса сотрудников представлен в таблице.

Итоги тестирования работников

Работник	Заработная плата	Трудовая безопасность	Взаимодействие в коллективе	Открытость руководства	Наличие вертикального роста	Стабильность в компании
1	10	3	4	1	5	8
2	7	9	9	2	4	1
3	8	5	10	9	6	5
4	2	2	6	3	2	3
5	9	8	3	6	2	1
6	2	8	5	3	6	1
7	4	8	6	4	3	4
8	3	8	6	5	6	3

Для улучшения и развития любых стратегических процессов, связанных с анализом и оцениванием кадрового потенциала, требуется выбирать подходящие способы и параметры для оценки. Подобный системный подход повлияет на повышение качества кадрового потенциала и станет условием для развития экономической безопасности организации.

В нынешних условиях для того, чтобы повышать эффективность работы хозяйствующего субъекта, важно оптимизировать кадровый потенциал. Для этого требуется разработать ряд взаимосвязанных целей и использовать комплексный подход к управлению внутренними процессами. Такие действия позволят не допускать негативного влияния внутренних и внешних угроз.

Библиографический список

1. Канаки В.В., Оксенюк Е.Е. К вопросу кадрового дефицита в условиях цифровизации экономики // Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 6 (56). С. 943–945. EDN IMCOCI.

2. Литвинюк А.А. Эйджизм как инструмент кадровой политики академических организаций // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов: сб. ст. XIV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2023. С. 146–152.

3. Канаки В.В., Зубарев С.В. Лояльность персонала как элемент кадровой безопасности организации // Управление и экономическая безопасность: страна, регион, предприятие: сб. науч. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 29–30 ноября 2019 г.). Секция 1. Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспамятнов Сергей Владимирович, 2019. С. 96–100.

К ВОПРОСУ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ: МУНИЦИПАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В.В. Канаки, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты патриотического воспитания, методическая и финансовая основы его обеспечения на муниципальном уровне, особенности патриотизма и его влияние на формирование молодого поколения.*

Ключевые слова: *молодежь, патриотизм, молодежная политика, муниципальный уровень.*

Сегодня одной из ключевых задач в процессе воспитания подрастающего поколения является формирование чувства патриотизма к своей стране. Этот вопрос стоит перед каждым человеком, независимо от его вероисповедания, этнической принадлежности, пола, культурных традиций или уровня духовного и морального совершенства. Система патриотического воспитания молодежи является структурной составляющей государственной молодежной политики, задачи которой определены Концепцией социально-экономического развития Российской Федерации [1].

Патриотизм – это не просто гордость за свою страну, вывешенная на флагштоке. В современном мире, насыщенном информационным шумом и глобализацией, это сложное и многогранное понятие, требующее переосмысления подходов к его воспитанию у молодого поколения. Простое декларирование лозунгов и показ военных парадов уже не работают. Необходимы новые, более эффективные методы, способные формировать активную гражданскую позицию и чувство глубокой ответственности за будущее Российской Федерации.

Важной и основной целью патриотического воспитания современной молодежи является организация высокой социальной активности, духовности, гражданской ответственности [2]. Часто негативное влияние СМИ и интернета на молодёжь ещё больше усложняет ситуацию, подчёркивая необходимость воспитания ответственных граждан. Продвигая критическое мышление и этическое поведение, мы можем дать возможность следующему поколению пережить эти неспокойные времена с честностью и целеустремлённостью.

Формирование у молодых граждан чувства патриотизма является одним из главных направлений реализации государственной политики по поддержке молодежи в Российской Федерации. Для этого реализуется обширная система мероприятий и проектов, призванных способствовать утверждению патриотических ценностей и убеждений среди молодежи.

Патриотическое воспитание молодежи является одним из приоритетных направлений молодежной политики как на региональном, так и на муниципальном уровнях, которое характеризуется взаимодействием с различными учреждениями культуры, образования и общественными организациями. Рассматривая обозначенный вид деятельности на муниципальном уровне, можно выделить основные показателями осуществления патриотического воспитания, среди которых: День России, День народного единства, акция «Ветеран живет рядом», организация и проведение конкурса рисунков «Я только слышал о войне», подготовка и проведение военно-спортивной игры «Зарница», проведение Молодежного патриотического проекта «Потомки победителей».

Организация финансирования мероприятий, направленных на развитие молодежи и воспитание патриотизма, осуществляется в рамках полномочий местных органов власти и зависит от объемов и источников поступающих средств. Источниками таких поступлений могут быть как бюджетные, так и внебюджетные потоки.

Бюджетные средства формируются за счет местных налогов и сборов, в том числе: земельный налог, налог на имущество физических лиц, доли федеральных и региональных налогов, таких как НДФЛ и транспортный налог, а также налог на имущество организаций, размер которых устанавливается законами субъектов РФ [3]. Поступающие средства используются на целевые расходы патриотических мероприятий: организация культурных событий, поддержка детских и молодежных клубов, проведение спортивных соревнований и праздников. В рамках муниципальных образований оказывается содействие некоммерческим организациям, образовательным учреждениям и другим структурам, занимающимся вопросами молодежной политики и патриотического воспитания.

Такая помощь предоставляется в виде субсидий, компенсации затрат на мероприятия или оплаты услуг специалистов, привлекаемых для реализации проектов.

Среди наиболее популярных и распространённых мероприятий можно отметить следующие: физкультурно-спортивная активность, турнир по футболу среди школьников, велосипедные марафоны летом, школьные спартакиады и районные соревнования, культурные мероприятия, День Победы – праздничные концерты, возложение цветов ветеранам, фестивали народного творчества, молодежные акции памяти героев войны и выдающихся земляков; образовательные и просветительные мероприятия: летний лагерь отдыха и оздоровления для младших школьников, экскурсионные поездки по историческим местам своего региона, занятия в клубах краеведения; инициативы экологического и природоохранного характера: посадка деревьев и озеленение населённых пунктов.

Таким образом, деятельность муниципальной власти по реализации мер патриотического воспитания молодежи носит системный характер и содействует созданию благоприятных условий для полноценного развития молодежи, воспитания патриотизма и активного гражданского самосознания.

Библиографический список

1. Канаки В.В., Никифорова Я.А. Особенности реализации молодежной политики в Ростовской области // Новые направления научной мысли: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 11 декабря 2020 г.). Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2020. С. 301–303.

2. Иванова М.В., Севенюк С.А. Патриотическое воспитание современной молодежи // Актуальные вопросы в науке и практике: сб. ст. по материалам VI междунар. науч.-практ. конф. (Самара, 05 марта 2018 г.). Самара: ООО «Дендра», 2018. Ч. 4. С. 85–89.

3. Зыбин А.Я., Супрунова В.И. Значение местных налогов в формировании бюджетов муниципальных образований // Статистика в современном мире: методы, модели, инструменты: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 18 мая 2017 г.). Ростов-на-Дону: АзовПринт, 2017. С. 276–281.

ЭВОЛЮЦИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Каримова, канд. экон. наук, доцент,
К.И. Муртазина,
ГАОУ ВО АГТУ «Высшая школы нефти»,
г. Альметьевск, Россия

Аннотация. *Рассмотрены этапы эволюции цифровых технологий в маркетинговой деятельности, какие изменения они принесли в маркетинг, сделаны выводы о факторах, влияющих на цифровую трансформацию маркетинга. Приведены мнения исследователей о цифровой трансформации.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация маркетинга, цифровые технологии, цифровой маркетинг, эволюция технологий, информационные системы.*

Маркетинговая деятельность организации отвечает за продвижение, сбыт товара или реализацию услуг. Целью такой работы является повышение конкурентоспособности компании путем совершенствования управления маркетинговыми мероприятиями [1]. В маркетинговой деятельности для повышения эффективности начинают внедрять современные технологии, например специализированные программные продукты, информационные системы, искусственный интеллект и др. Такое внедрение технологий привело к полной цифровой трансформации.

По мнению Колесника Т.В. цифровая трансформация – это процесс переосмысления и внесения изменений в бизнес-модели, процессы и подходы к взаимодействию с клиентами с помощью современных технологий. В условиях быстрого развития информационных технологий и постоянно меняющихся требований рынка предприятия пересматривают бизнес-процессы и ведут работу по принятию цифровых инноваций. Одно из главных мест приобретает маркетинг, являющийся одним из ключевых направлений, который определяет успешность и конкурентоспособность компании [2].

Традиционный маркетинг, как и современный, стал частью цифровой трансформации, что позволяет организациям улучшить качество обслуживания клиентов, увеличить рост продаж и тем самым повысить конкурентоспособность. Лобарева Н.В. считает, что цифровая трансформация маркетинга представляет собой глобальное перестроение в подходах и стратегиях, которые используют компании для взаимодействия друг с другом и с клиентами. Если традиционный маркетинг основывался на массовом охвате и применении таких методов, как участие в выставках, спонсорство мероприятий и работа со знаменитостями [3], то сейчас главным являются данные и персонализированный клиентский опыт.

В современном мире развитие и внедрение цифровых технологий оказывают большое влияние на все сферы жизнедеятельности человека. Изменения, происходящие в обществе, меняют внешнюю среду предприятий, открывая новые маркетинговые возможности, что заставляет компании заниматься поиском, разработкой и внедрением инновационных технологий [4].

Цифровая трансформация маркетинга – это процесс изменения маркетинговых стратегий, применяемых инструментов и методов в новых условиях [5]. Целями трансформации являются повышение эффективности работы маркетинговых служб предприятия, улучшение взаимодействий между организациями и клиентами путем применения персонализированного подхода. На процесс трансформации влияет множество факторов: многоканальность взаимодействия с клиентами; рост разнообразия цифровых каналов коммуникации; развитие аналитике и баз данных; персонализация во взаимодействии с клиентами.

Становление цифрового маркетинга происходило постепенно, можно выделить следующие этапы эволюции цифровых технологий в маркетинговой деятельности.

1. Ранний цифровой маркетинг (1990-е года) – развитие сети Интернет, появление веб-сайтов, начало использования электронной почты и рассылок.

2. Развитие поисковых систем (конец 1990-х – начало 2000-х годов) – появление поисковых систем, например Archie, Яндекс, Google, Yahoo! и др., привело к развитию контекстной рекламы.

3. Развитие социальных сетей (середина 2000-х годов) – социальные сети, такие как ВКонтакте, Одноклассники, LinkedIn и т.д., дали возможность для выстраивания взаимодействия с клиентами и продвижения компании с помощью новых цифровых каналов.

4. Появление мобильных технологий (2010-е годы) – распространение в обществе смартфонов позволило компаниям разрабатывать и внедрять мобильные приложения, адаптировать сайты под смартфоны, тем самым взаимодействовать с клиентами вне зависимости от времени и места. В это время также бурно начинает развиваться такое направление, как SMM (Social Media Marketing) – продвижение товаров и услуг компании с помощью социальных медиа, одной из целей SMM является повышение узнаваемости бренда и заинтересованности к продукту или услуге у клиентов [6].

5. Внедрение BigData и развитие искусственного интеллекта (2020-е годы) – данные технологии позволяют компаниям собирать, анализировать и хранить огромное количество информации, что дает возможность компаниям проводить масштабные маркетинговые исследования и на их основе разрабатывать эффективные маркетинговые стратегии [7].

Таким образом, цифровая трансформация маркетинга неизбежный процесс в современном мире, который начался в 1990-е годы и продолжается по сей день. С каждым годом маркетинговая деятельность предприятия претерпевает изменения, так как разрабатываются и внедряются системы, позволяющие автоматизировать сбор, обработку и анализ необходимой информации.

Библиографический список

1. Акьюлов Р.И. Маркетинг: учеб. пособие. 2-е изд., стер. СПб.: Лань, 2025. 140 с. URL: https://e.lanbook.com/book/437174 (дата обращения: 23.09.2025).

2. Kolesnik T.V. Marketing communication strategies are in agricultural business management // Annali d'Italia. 2020. № 10-4. С. 25–35.
3. Лобарева Н.В. Маркетинг взаимоотношений: практикум: учеб. пособие. М.: РТУ МИРЭА, 2022. 95 с. URL: https://e.lanbook.com/book/240143 (дата обращения: 22.09.2025).
4. Яненко М.Б., Яненко М.Е. Цифровой маркетинг: учеб. пособие. СПб.: СПбГЛТУ, 2023. 120 с. URL: https://e.lanbook.com/book/393806 (дата обращения: 20.09.2025).
5. Развитие и трансформация маркетинга // Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. URL: https://marketing.hse.ru/blog/development-and-transformation-of-marketing/ (дата обращения: 20.09.2025).
6. SMM и SEO-технологии: учеб. пособие / Ю. П. Беленькая [и др.]. Ставрополь: СКФУ, 2020. 62 с. URL: https://e.lanbook.com/book/155537 (дата обращения: 22.05.2025).
7. Голдыбаев Д.И. Эволюция цифрового маркетинга и его роли в управлении бизнесом // Практический маркетинг. 2023. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-tsifrovogo-marketinga-i-ego-roli-v-upravlenii-biznesom (дата обращения: 22.09.2025).

К ВОПРОСУ О СПЕЦИФИКЕ ТЕАТРАЛЬНОЙ ЭКСКУРСИИ КАК РАЗНОВИДНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЭКСКУРСИИ

Л.В. Карич, канд. филол. наук,
У.М. Брайляну,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлен анализ специфики театральной экскурсии как одной из разновидностей производственной экскурсии.*

***Ключевые слова*:** *экскурсия, театр, тематическая экскурсия, производственная экскурсия, творческий производственный процесс.*

Согласно определению Б.В. Емельянова, экскурсия представляет собой целенаправленный процесс визуального познания окружающего мира. Этот процесс осуществляется на основе заранее отобранных объектов, находящихся как в естественных условиях, так и в помещениях, таких как цеха промышленных предприятий, лаборатории научно-исследовательских институтов, залы музеев, выставок или мастерских художников, предприятий социально-культурной сферы: театров, киноцентров, досуговых учреждений, учреждений дополнительного образования. Демонстрация объектов, которые можно воспринимать наглядно, проходит под руководством опытного экскурсовода и направлена на раскрытие четкой и заранее определенной темы, цели и задач их реализации [1].

В современном понимании термина «экскурсия» (от лат. excursio – прогулка, поездка) подразумевается индивидуальное или групповое посещение интересных мест с целью учебы или познания. Показ объектов происходит под руководством квалифицированного специалиста – экскурсовода, который передает аудитории видение объекта, оценку представляемого места, понимание исторического события, связанного с этим объектом. Экскурсии могут быть как самостоятельной деятельностью, ориентированной на гостей города, так и частью комплекса туристских услуг в составе туристского пакета. Среди ключевых функций экскурсии можно выделить познавательно-рекреационную, образовательно-мировоззренческую, коммуникативную, морально-патриотическую.

Таким образом, осуществление экскурсионной деятельности ориентировано на организацию досуга, общение участников, а также на их интеллектуальное, творческое развитие и патриотическое воспитание [2]. Экскурсии могут варьироваться в зависимости от места проведения, целей экскурсовода и интересов аудитории. По своему содержанию экскурсии делятся на обзорные (многоплановые) и тематические. Обзорная экскурсия фокусируется на демонстрации различных объектов, включая памятники истории и культуры, здания и сооружения, а также природные достопримечательности и локации, связанные со знаменитыми событиями.

Тематическая экскурсия сосредоточена на детализации одной конкретной темы; если она имеет историческую направленность, то может основываться на одном или нескольких событиях, связанных общей темой.

Тематические экскурсии подразделяются на исторические, экологические, искусствоведческие, литературные, производственные.

Наибольший интерес сегодня представляют производственные экскурсии, которые по своей тематике определены спецификой производственного процесса того или иного предприятия, которое становится объектом экскурсионного интереса [3]. Разновидности экскурсий этого вида определяются как раз спецификой данного производственного процесса: промышленно-производственные (они подразделяются по видам промышленного производства); сельскохозяйственно-производственные (они различаются по видам производимых сельхозпродуктов); научно-производственные; образовательно-производственные; производственные предприятия социально-культурной сферы.

Формы проведения таких экскурсий могут варьироваться: экскурсия-лекция акцентирует внимание на рассказе с демонстрацией; экскурсия-концерт посвящена музыкальной теме и включает прослушивание музыкальных произведений; экскурсия-спектакль представляет собой литературно-художественное мероприятие, основанное на конкретных произведениях художественной литературы и других искусствах; квест-экскурсия включает дополнительные задания для участников, которые могут состоять из разгадывания загадок, поиска подсказок и выполнения определенных действий. Последовательное выполнение этих заданий приводит группу к конечной точке экскурсии.

Это также определяется спецификой предприятия как объекта экскурсии.

По составу и количеству участников экскурсии подразделяются: индивидуальные, для местного населения, приезжих туристов, взрослых и школьников и т. д.

Характеристики восприятия экскурсионного материала различными группами обусловливают необходимость корректировки содержания мероприятий, подходов к их организации и реализации, а также времени, отводимого на их проведение. По способу передвижения производственные экскурсии могут быть: пешеходными, транспортными экскурсиями, в зависимости от масштабов производственного объекта (в подавляющем большинстве они автобусные).

Субъекты социально-культурной сферы сегодня играют важную роль в гармоничном развитии личности, ее самореализации и активном участии в культурной жизни. Театр, как один из видов предприятий социально-культурной сферы, подарил экскурсионной деятельности театрализацию экскурсионного процесса. В театрализованной экскурсии очень важно предусмотреть все условия, при которых экскурсанты выступают как непосредственные участники разыгрываемого события. Экскурсант при этом выступает как активный субъект происходящего и максимально погружается а атмосферу экскурсионной темы, что рождает своеобразную «веру» в происходящее.

Во всех подобных форматах экскурсий театр выступает субъектом экскурсионной деятельности. Он привносит в нее свои театральные приемы, технологии, технические средства и драматургическую составляющую [4].

С другой стороны, сам театр, как очень сложный и специфически устроенный и функционирующий организм, может стать прекрасной площадкой для экскурсий. И в этом случае он становится объектом экскурсионной деятельности. Здесь мы уже имеем дело не с театрализованной, а с театральной экскурсией производственного типа, погружающей экскурсантов в производственный процесс театральной деятельности.

Театральные экскурсии – это многообещающий формат тематических и производственных экскурсий нового типа, которые можно включать и в познавательные туры, украшая их, ведь такие экскурсии не только обогащают знаниями, но и дарят яркие впечатления [5].

Театры – идеальные объекты для экскурсий по нескольким причинам. Одной из таких причин является то, что у экскурсантов появляется возможность приобщиться к разнообразным произведениям сценического искусства: от драматических постановок до музыкальных опереточных, оперных и балетных спектаклей. Еще одной причиной является способность театров эстетически развивать зрителей, приобщая их к миру прекрасного, воспитывая хороший вкус и рас-

ширяя кругозор. Помимо этого, многие наши театры сами по себе являются шедеврами архитектуры с богатой историей. Это, бесспорно, делает их еще более привлекательными экскурсионными объектами. Театры часто располагают ценными архивами: документами, афишами, фотографиями и реквизитом, которые являются основой для создания музейных экспозиций. Все это формирует устойчивое представление о том, что театральные предприятия, как сложное и интересное производство творческого профиля, по праву занимают важное место в современном экскурсионном процессе, а следовательно, могут привлечь активное внимание туристов.

Исходя из вышесказанного, можно с уверенностью утверждать, что театры – это не просто места для сценических представлений, но и важные и по-новому интересные элементы туристической инфраструктуры. Эти учреждения культуры позволяют туристам-экскурсантам стать участниками представления, что делает их частью захватывающего действа. Они привлекают туристов, предлагая им возможность узнать больше о культуре, искусстве и театральном деле, пополняя состав объектов для развития нового направления в экскурсоведении – производственных экскурсий [6].

Театры располагают очень широкими возможностями для организации и проведения производственных экскурсий как с познавательными, так и с культурологическими целями. Театральные коллекции ценны своими материалами, которые охватывают самые различные аспекты театрального искусства: от непосредственно драматических постановок до оперных и балетных спектаклей, от профессиональных режиссерских приемов до демонстрации актерского мастерства, специфики сценографии и особенностей работы сценической техники. Это все представлено в виде аудио- и видеозаписей, а также архивных и библиотечных материалов.

Экскурсанты получают возможность ознакомиться с историческими документами и фотографиями, рассказывающими о выдающихся деятелях театра за всю историю его развития, чье творчество оказало значительное влияние на культуру данного населенного пункта, региона и страны в целом. Об этом расскажут и старые и современные театральные афиши и плакаты, которые также являются частью музейной экспозиции.

С развитием театрального искусства возникла и начала развивать и совершенствоваться сценическая реклама, которая призвана привлекать все больше зрителей. Это позволило включать данный материал в экскурсионные программы в виде исторических и современных интервью с артистами, режиссерами и художниками, а также исторических и современных фрагментов репетиций и постановок, что, несомненно, делает экскурсии более интересными и достоверными.

Такие производственные экскурсии позволяют заглянуть в «сердце» театра, в самое нутро его производственного процесса, что дает возможность увидеть его внутреннее устройство: гардероб, фойе, зрительный зал, балкон, сцену, закулисье, бутафорский цех, гримерные и костюмерные комнаты, мастерские и кабинет главного режиссера, художественного руководителя, директора театра [7].

Включение театров как объектов экскурсии в экскурсионные программы туров играет важную роль в развитии интереса к театральному производственному процессу во всей его сложности и комплексности. Это способствует формированию осознанного понимания и росту интереса к театральному искусству как таковому и к его особенностям развития в том или ином конкретном городе. Такие экскурсии – это новый взгляд на театр как производство и на его внутренний мир, внутреннее устройство. Они обогащают и расширяют знания туристов-экскурсантов, а также способствуют развитию культурной жизни и туризма в регионе. Экскурсии по театральным объектам, бесспорно, формируют привлекательный образ любой территории и позволяют разнообразить туристические предложения.

Театральные представления привлекают туристов, желающих познакомиться с культурной жизнью города. Экскурсии выполняют и развлекательную функцию, вовлекая участников в интерактивное действо, где они становятся частью представления, а не просто наблюдателями.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что театр имеет множество ресурсов для проведения там специфичных производственных экскурсий, включающих его историю и описание особенностей архитектуры здания, знакомство с театральной труппой, документами, афишами, снимками, с так называемыми цехами театра: рубкой, костюмерной и гримерными, сценой как

основной производственной площадкой и закулисьем, репетиционными залами и многим другим, что повышает привлекательность такого экскурсионного объекта, как театр, для всех групп потребителей экскурсионных услуг.

Библиографический список

1. Емельянов Б.В. Экскурсоведение: учебник. 4-е изд. М.: Советский спорт, 2003. 216 с.

2. Баранов А.С., Бисько И.А. Информационно-экскурсионная деятельность на предприятиях туризма: учебник. М.: ИНФРА-М, 2021. 383 с.

3. Лепс Я.С., Романова Л.М. Совершенствование технологий в экскурсионной деятельности // Экономика и социум. 2020. № 12-1. С. 702–705.

4. Лич Р. Театр. Теория и практика: монография / Пер. с англ. Е.А.Кривошея. Харьков: Гуманитарный Центр, 2015. 242 с.

5. Матюхина Ю.А., Мигунова Е.Ю. Экскурсионная деятельность: учебник. М.: Альфа-М: Инфра-М, 2018. 224 с.

6. Поляков М.Я. О театре: поэтика. Семиотика. Теория драмы. М.: Международное агентство «А.Д. and театр», 2021. 384 с.

7.Театр как социологический феномен: сборник статей / Отв. ред. Н.А. Хренов. СПб.: Алетейя: Историческая книга, 2009. 520 с.

ПРАВОВАЯ АДАПТАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В.Ю. Карпова, канд. экон. наук, доцент,
Е.В. Соловьева,
Кубанский институт социоэкономики и права (филиал)
Академии труда и социальных отношений,
г. Краснодар, Россия

Аннотация. *Анализируются ключевые аспекты правовой адаптации трудовых отношений в условиях интенсивного развития и внедрения цифровых технологий. Рассматриваются изменения в правовом регулировании дистанционной работы, включая вопросы охраны труда и компенсации расходов. Исследуются проблемы определения правового статуса лиц, занятых на цифровых платформах, риски прекаризации труда и возможные модели правового регулирования, особенности внедрения электронного кадрового документооборота, вызовы информационной безопасности и обеспечения юридической значимости электронных документов. Особое внимание уделяется вызовам, связанным с использованием искусственного интеллекта в сфере труда, включая риски алгоритмической дискриминации, проблемы прозрачности и подотчетности, а также необходимость разработки этико-правовых рамок. На основе анализа действующих правовых норм, судебной практики, доктринальных позиций и опубликованных исследований формулируются выводы о необходимости дальнейшего комплексного совершенствования трудового законодательства для обеспечения баланса интересов работников и работодателей, защиты трудовых прав и содействия инновационному развитию в цифровую эпоху.*

Ключевые слова: *трудовое право, цифровизация, дистанционная работа, платформенная занятость, электронный документооборот, искусственный интеллект, правовое регулирование, трансформация трудовых отношений, защита прав работников, прекаризация труда, алгоритмическая дискриминация.*

Стремительное развитие цифровых технологий и их повсеместное проникновение во все сферы жизни общества, включая трудовые отношения, обусловливают фундаментальные трансформации традиционных моделей занятости и взаимодействия между работниками и работодателями. Цифровизация открывает новые возможности для повышения эффективности труда, гибкости форм занятости и оптимизации управленческих процессов, однако одновременно порождает комплекс правовых, социальных и этических вызовов, требующих адекватного и своевременного ответа со стороны законодателя, правовой доктрины и правоприменительной практики.

Актуальность темы исследования обусловлена не только необходимостью адаптации действующего трудового законодательства к изменяющимся реалиям и обеспечения защиты трудовых прав граждан в новых условиях, но и потребностью в формировании правовой среды, способствующей справедливому распределению преимуществ цифровизации и минимизации

ее негативных последствий для работников. Создание правовой основы для дальнейшего инновационного развития должно идти параллельно с укреплением гарантий трудовых прав.

Целью настоящей статьи является углубленный анализ основных направлений правовой адаптации трудовых отношений в эпоху цифровизации, выявление проблемных аспектов, включая недостаточно урегулированные вопросы, и формулирование предложений по совершенствованию правового регулирования на основе междисциплинарного подхода. В работе исследуются такие ключевые проявления цифровизации в трудовой сфере, как дистанционная работа, платформенная занятость, электронный кадровый документооборот и применение технологий искусственного интеллекта, с акцентом на анализ существующих правовых норм, новейших доктринальных подходов и релевантной (в том числе зарубежной) практики.

Динамичное проникновение цифровых технологий во все сферы общественных отношений, включая трудовые, ставит перед современной юриспруденцией ряд комплексных задач по адаптации существующего правового регулирования. Трансформация традиционных моделей занятости, появление новых, зачастую атипичных форм взаимодействия между работником и работодателем, активное внедрение инструментов искусственного интеллекта и электронного документооборота требуют глубокого научного анализа и выработки адекватных правовых механизмов.

Эти механизмы должны быть направлены на обеспечение справедливого баланса интересов сторон трудовых отношений, усиление защиты прав работников, находящихся в уязвимом положении, и содействие инновационному развитию экономики без ущерба для социальной функции трудового права. Одним из наиболее заметных проявлений цифровизации в трудовой сфере стало широкое распространение дистанционной (удаленной) работы, правовое регулирование которой получило значительное развитие с принятием Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ, внесшего изменения в главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). Законодатель уточнил понятийный аппарат, определил виды дистанционной работы (постоянная, временная, периодическая), регламентировал порядок взаимодействия сторон, включая обмен электронными документами, а также особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников [1]. Несмотря на существенную детализацию, практика применения норм о дистанционной работе выявляет необходимость дальнейшего совершенствования правовых конструкций. В частности, требуют более четкой регламентации вопросы обеспечения охраны труда таких работников, включая оценку рисков на удаленном рабочем месте и проведение инструктажей, а также механизмы компенсации расходов, связанных с использованием ими личного оборудования, программно-технических средств, электроэнергии и услуг связи, как это предусмотрено статьей 312.6 ТК РФ [2]. Важным аспектом остается и вопрос фиксации рабочего времени и контроля за выполнением трудовой функции в удаленном формате, который должен решаться с соблюдением права работника на неприкосновенность частной жизни и права на «отключение» (right to disconnect), активно обсуждаемого в международной практике. Кроме того, актуализируются проблемы трансграничной дистанционной работы, связанные с определением применимого права и налогообложением. Другим значимым феноменом, порожденным цифровой экономикой, является платформенная занятость, предполагающая использование цифровых платформ в качестве посредников между исполнителями работ (услуг) и их заказчиками [3]. Правовая природа платформ в качестве посредников между исполнителями работ (услуг) и правовая природа отношений, возникающих в рамках платформенной занятости, до сих пор остается предметом острых дискуссий как в российской, так и в зарубежной доктрине [4]. Основная проблема заключается в сложности квалификации статуса платформенных работников: являются ли они наемными работниками, независимыми подрядчиками (самозанятыми) или представителями некой новой, смешанной («третьей») категории. Отсутствие четкого законодательного регулирования платформенной занятости порождает риски прекаризации труда, т. е. распространения нестабильных, негарантированных форм занятости, лишенных многих социальных гарантий, традиционно присущих трудовым отношениям [5].

Существующие подходы, основанные на применении критериев подчиненности, разработанных для традиционных трудовых отношений, не всегда эффективны в контексте платформенной экономики. Представляется необходимым разработка специальных правовых норм или внесение изменений в действующее законодательство, которые, с одной стороны, учитывали бы

специфику платформенной занятости (гибкость, автономность), а с другой – обеспечивали бы минимальный уровень социально-трудовых прав для лиц, вовлеченных в такие формы деятельности. Этот минимум может включать право на справедливое вознаграждение, безопасные условия труда (в том числе информационную безопасность и защиту от неправомерных действий платформы), социальное страхование (хотя бы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), а также возможность коллективной защиты своих интересов и участия в разрешении споров [6].

Цифровизация неразрывно связана с внедрением кадрового электронного документооборота в сфере трудовых отношений (КЭДО), что нашло отражение в статьях 22.1-22.3 ТК РФ, введенных Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ [7]. КЭДО позволяет оптимизировать многие процессы, связанные с оформлением трудовых отношений, снизить издержки работодателей и повысить оперативность взаимодействия с работниками. Однако его внедрение сопряжено с определенными вызовами. К ним относятся необходимость обеспечения высокого уровня информационной безопасности, защиты персональных данных работников от несанкционированного доступа и утечек, а также решение вопросов, связанных с использованием различных видов электронных подписей (особенно неквалифицированных) и обеспечением долгосрочной юридической значимости и сохранности электронных документов.

Законодательством установлены ограничения на применение КЭДО в отношении некоторых документов, таких как трудовые книжки (за исключением случаев перехода на электронные сведения о трудовой деятельности), акты о несчастном случае на производстве и приказы об увольнении, которые по-прежнему требуют оформления на бумажном носителе. Важно обеспечить не только формальное информирование работников о переходе на КЭДО, но и их реальное добровольное согласие на такое взаимодействие, как это предусмотрено статьей 22.2 ТК РФ, а также гарантировать доступность и понятность используемых систем для всех категорий работников, предотвращая «цифровое неравенство».

Особого внимания заслуживает проблема использования искусственного интеллекта (ИИ) в трудовых отношениях. Системы ИИ все активнее применяются для подбора персонала (скрининг резюме, проведение первичных собеседований), мониторинга и оценки эффективности труда, распределения производственных задач, оптимизации рабочих процессов и даже для принятия решений о применении мер поощрения, дисциплинарных взысканий или прекращении трудовых договоров [8]. Это порождает серьезные правовые и этические вопросы, связанные с риском алгоритмической дискриминации (когда алгоритмы, обученные на предвзятых данных, воспроизводят или усиливают существующие неравенства), отсутствием прозрачности («черный ящик») алгоритмов принятия решений, а также возможностью и процедурами оспаривания таких решений работниками [9].

Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года, утвержденная Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490, определяет ИИ как комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека [10]. Однако трудовое законодательство пока не содержит специальных норм, регулирующих применение ИИ в сфере труда [11]. Необходима разработка правовых рамок, которые бы устанавливали четкие критерии допустимости и пределы использования ИИ при принятии кадровых решений, обеспечивали бы право работника на получение информации о логике работы соответствующих алгоритмов (в понятной форме) и о том, какие данные использовались для принятия решения, а также предусматривали бы эффективные механизмы защиты от необоснованных или дискриминационных решений, принятых с использованием ИИ, включая право на пересмотр решения человеком. Кроме того, возникает вопрос о деликтоспособности систем ИИ и распределении ответственности за вред, причиненный в результате их действий или сбоев, между разработчиком, поставщиком и работодателем. Следует также отметить позитивные аспекты ИИ, такие как его потенциал для улучшения условий труда, предотвращения производственного травматизма и профессионального развития работников.

Таким образом, цифровая трансформация трудовых отношений представляет собой многоаспектный и продолжающийся процесс, требующий от законодателя, правоприменителей и научного сообщества постоянного внимания, проактивного подхода и поиска оптимальных правовых решений. Необходимо стремиться к созданию гибкой, адаптивной и одновременно стабильной системы правового регулирования, которая, с одной стороны, способствовала бы внедрению передовых технологий и повышению эффективности труда, а с другой – гарантировала бы соблюдение и развитие основополагающих трудовых прав и свобод граждан, предотвращая

их эрозию. Важнейшими направлениями дальнейшего развития трудового законодательства в контексте цифровизации должны стать: детальная регламентация правового статуса нетипичных форм занятости, включая платформенную занятость, с установлением минимальных гарантий для таких работников; совершенствование механизмов защиты персональных данных и обеспечения информационной безопасности работников в цифровой среде; разработка этических и правовых стандартов применения искусственного интеллекта в сфере труда, обеспечивающих его «человекоцентричность» и подконтрольность [12, 13]. Только комплексный, сбалансированный и социально ответственный подход позволит обеспечить гармоничное развитие трудовых отношений в новую цифровую эпоху, сохраняя при этом их социальную направленность и защитную функцию, а также способствуя построению справедливой цифровой экономики.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 21.09.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 21.09.2025).
3. Платформенная занятость и грамотное увольнение: юристы обсудили тренды трудового права // Право.ru. URL: https://pravo.ru/story/257811/ (дата обращения: 21.09.2025).
4. Чесалина О.В. Платформенная занятость: между трудовым и гражданским правом // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 39–42.
5. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 98–107.
6. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Новые формы занятости в условиях цифровизации экономики: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. 2021. Т. 25, № 8. С. 89–104.
7. Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400854/ (дата обращения: 21.09.2025).
8. Головина С. Ю. Использование искусственного интеллекта в сфере труда: новые вызовы для трудового права // Российский юридический журнал. 2020. № 2. С. 115–122.
9. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Искусственный интеллект в трудовых отношениях: этико-правовые аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. Вып. 57. С. 506–531.
10. Указ Президента РФ от 10.10.2019 N 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года») // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335184/ (дата обращения: 21.09.2025).
11. Сафонов В.А., Жаворонков Р.Н. Искусственный интеллект в трудовом праве: проблемы и перспективы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2021. № 4. С. 115–139.
12. Морозов П.Е. Цифровизация и трансформация трудовых прав: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 12–15.
13. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 67–78.

PEOPLE ANALYTICS КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Н.Ю. Кауфман, канд. экон. наук, доцент,
Сургутский государственный университет,
г. Сургут, Россия

Аннотация. *Рассмотрена проблема высокой текучести кадров как одного из ключевых вызовов для современной организации, ведущего к значительным экономическим и операционным издержкам. Исследуется потенциал применения методологии People Analytics (анализ данных о персонале) для перехода от реактивного к проактивному управлению текучестью. Представлены ключевые преимущества использования анализа данных для повышения организационной эффективности, прогнозирования рисков и оптимизации кадровых процессов.*

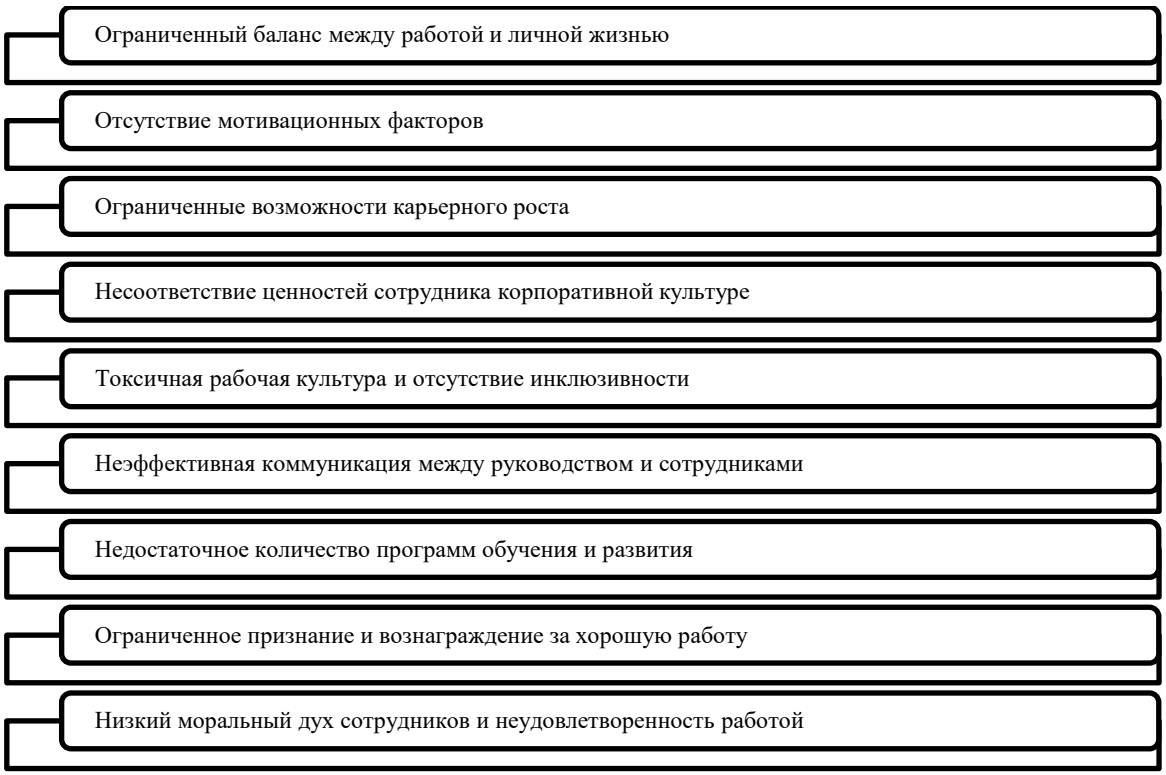
Ключевые слова: *People Analytics, текучесть кадров, управление персоналом, аналитика, кадровый менеджмент, удержание персонала.*

В современных условиях конкурентоспособность – это ключевой приоритет, достижение которого зависит от эффективной организации всех процессов компании, среди которых управление персоналом играет ведущую роль. Максимальная реализация потенциала сотрудников становится решающим фактором успеха и решением этой задачи занимается кадровый менеджмент, представляющий систему взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, нацеленных на повышение эффективности работы компании. Цель кадрового менеджмента – обеспечить организацию необходимыми квалифицированными специалистами и раскрыть их потенциал с учетом личных качеств и способностей каждого для достижения общих целей.

Научно-технический прогресс изменил трудовые отношения в организациях, показывая реальность цифровой экономики, и в современной динамичной бизнес-среде вопрос удержания талантов становится стратегическим приоритетом для компаний. Высокая текучесть кадров негативно сказывается на операционной деятельности, снижает производительность и ведет к существенным издержкам, включая расходы на подбор новых сотрудников, их обучение и потерю уникальных знаний. Ключ к эффективному удержанию персонала – в создании среды, где сотрудники чувствуют свою ценность и имеют четкие карьерные перспективы.

Многие компании отмечают, что акцент работодателей стал смещаться с найма персонала на удержание имеющихся кадров. Для решения этой задачи организации все чаще прибегают к аналитике данных, которая позволяет глубже понять потребности коллектива, разработать целевые инициативы и сформировать лояльную, высокомотивированную команду. Этот подход кардинально меняет традиционные методы управления персоналом.

На рисунке представлены факторы, которые способствуют высокой текучести кадров [1]. Для эффективного управления текучестью кадров необходимо в первую очередь наладить её системный учёт. Важно отслеживать не только общий показатель по компании, но и детализировать его по отделам и позициям, так как это позволит выявить проблемные зоны, ведь в то время как в одних подразделениях текучесть отсутствует, в других её уровень может быть критически высоким. Кроме того, ключевое значение имеет анализ причин увольнений. Например, если наблюдается массовый уход сотрудников из-за конфликта с конкретным руководителем, эта ситуация требует точечного решения.



Факторы, способствующие текучести кадров в организации

Особенность в HR-управлении в настоящий период заключается в том, что для эффективной реализации данного процесса заимствуются инструменты разных направлений управления организацией [2].

People Analytics (аналитика персонала) – это data-driven подход (подход, основанный на данных) к управлению людьми в организации. Он предполагает сбор, анализ и интерпретацию данных о сотрудниках и рабочих процессах для принятия объективных кадровых и бизнес-решений, т.е. в его основе лежит принцип замены субъективных оценок на объективные данные, что позволяет перевести управление персоналом из области искусства в область точных наук.

Традиционные методы управления часто носят реактивный характер, в то время как People Analytics обеспечивает проактивный подход. С помощью предиктивных моделей возможно: определение вероятности добровольных увольнений ключевых специалистов; выявление факторов, влияющих на выгорание сотрудников; прогнозирование успешности адаптации новых сотрудников [3].

Для реализации People Analytics в организациях с целью снижения текучести кадров можно использовать, например:

– BI-инструменты (Power BI, Tableau) – универсальные платформы для визуализации и анализа данных, часто применяются для построения кастомных отчётов и дашбордов, интегрируя данные из HRIS, ATS, LMS и других систем [4];

– риск-матрицу – в таблицу заносятся все возможные риски, грозящие увольнением персонала, оценивается рабочее поведение сотрудников и высчитывается вероятность наступления этих рисков.

Анализ текучести кадров: накапливаются данные о должностях и отделах с наибольшим уровнем текучести, времени, когда чаще всего происходят увольнения (например, после испытательного срока или по окончании квартала), зависимостях между продолжительностью работы и вероятностью ухода. В результате HR может выделить уязвимые точки: определённые локации, смены, должности или руководителей. Например, если текучесть особенно высока в одном цеху, стоит проверить условия труда, коммуникации или график. Следовательно, можно использовать People Analytics в оценке эффективности руководителей: с помощью People Analytics можно измерить, как часто сотрудники покидают команду того или иного руководителя, с чем связан рост или падение лояльности в подразделении, как влияет стиль управления на мотивацию и вовлечённость [5].

Следовательно, инструмент People Analytics охватывает весь жизненный цикл сотрудника: от найма до увольнения, и особенно актуален в вопросах удержания персонала, где человеческий фактор и эмоции часто мешают объективной оценке ситуации.

Современная бизнес-среда характеризуется повышенной динамичностью, цифровизацией и ростом конкуренции за высококвалифицированные кадры, в этих условиях организации сталкиваются с необходимостью пересмотра традиционных подходов к управлению человеческими ресурсами. Эмпирические методы и решения, основанные исключительно на профессиональном опыте HR-менеджеров, демонстрируют снижающуюся эффективность в сравнении с подходами, базирующимися на анализе данных. Возникает объективная необходимость во внедрении системного подхода к сбору, обработке и интерпретации кадровых данных – People Analytics.

Библиографический список

1. Чем привлечь и как удержать высококвалифицированных специалистов // НСКР. 2023. № 1. С.78–85. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/chem-privlech-i-kak-uderzhat-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov (дата обращения: 19.09.2025).

2. Кауфман Н.Ю. Карта пути сотрудника – EJM как инструмент повышения конкурентоспособности организации на рынке труда // Актуальные проблемы социальных и трудовых отношений: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (16 декабря 2022 г.). Махачкала: ИСЭИ ДФИЦ РАН. 2023. С. 166–168. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50406172 (дата обращения: 19.09.2025).

3. Симонян М. People Analytics: полный обзор для профессионалов. URL: https://vc.ru/future/2060903-people-analytics-hr-analitika?ysclid=mfqrsk4lzu310521267 (дата обращения: 19.09.2025).

4. Абрамов В.И., Мухиткызы А. Цифровизация HR-аналитики в компании: характеристики, преимущества, практики // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11, № 3. С. 887–908. DOI: 10.18334/lim.11.3.121557.

5. Как удерживать персонал с помощью People Analytics: 6 способов. URL: https://otus.ru/journal/kak-uderzhivat-personal-s-pomoshhju-people-analytics-6-sposobov/?ysclid=mfqtdksg53870852703 (дата обращения: 19.09.2025).

МОНИТОРИНГ СОХРАННОСТИ ПАМЯТНИКОВ АРХЕОЛОГИИ – ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ТАГАНРОГА В 2025 ГОДУ

П.С. Качевский, канд. истор. наук,
Таганрогский институт им. А.П. Чехова (филиал)
Ростовского государственного экономического университета (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена актуальная проблема изучения и сохранения объектов историко-культурного наследия Таганрога – памятников археологии, расположенных в административных границах современного города.*

Ключевые слова: *памятник археологии, раскопки, мониторинг, некрополи, поселения, кочевья.*

К настоящему времени в административно-территориальных границах Таганрога зафиксировано и поставлено на государственный учет и охрану 20 историко-археологических памятников, имеющих юридический статус объектов культурного наследия регионального значения [1]. Значительную работу по определению культурно-исторической принадлежности этих памятников, а также границ охранных зон памятников, выявление общей хронологии их существования проделали П.А. Ларенок, В.А. Ларенок, Н.И. Ромащенко, В.П. Копылов и другие специалисты археологи [2–5]. Однако остается актуальной исследовательской задачей проведение регулярного мониторинга состояния всех известных науке археологических памятников в Таганроге. Это нужно для того, чтобы определить степень их сохранности и, при необходимости, сигнализировать уполномоченным государственным органам о срочном принятии мер по спасению конкретных памятников истории и культуры, которым угрожает природная эрозия или техногенное разрушение.

В рамках решения данной насущной задачи в течение весны, лета и осени 2025 года автором проводился визуальный мониторинг территории всех 20 выявленных памятников археологии, из которых более половины (11 объектов) являются курганными и бескурганными некрополями, сооруженными в эпохи бронзового века, античности (раннего железного века) и Средневековья. Это курганные могильники: «Вечность», «Таганрог-Западный I», «Таганрог-Западный II», «Таганрог-Западный III», «Таганрог-Западный IV», «Таганрог-Северный I», «Таганрог-Северный II», «Михайловка», а также бескурганные некрополи Таганрог-Центр, «Карантин» и «Заря» [4, 6, 7].

Остальные 9 учтенных и состоящих на государственной охране памятников археологии представляют собой остатки древних оседлых поселений, а также кочевых стойбищ («полосы обитания» скотоводческих племен). Это скифо-меотское античное поселение «Богудония» на южном берегу Таганрогского мыса [8], многослойное поселение эпохи железа «Каменная лестница» в районе Пушкинской набережной, на восточном берегу Таганрогского мыса [2, 9, 10], поселение в роще «Дубки», кочевья «Валовая балка – 1 и 2» и «Михайловка» [1, 5], а также система укреплений, связанных с Троицкой крепостью времен Петра Великого и Екатерины II (собственно Троицкая крепость 1698-1712 гг. , связанные с ней остатки Петровского оборонительного земляного вала от форта-шанца «Черепахин городок» до Павловской крепости на Миусском лимане, а также остатки форта на искусственном острове Черепаха) [1, 4].

Мониторинг состояния курганных некрополей Таганрога выявил, что могильникам «Таганрог-Западный I», «Таганрог-Западный II», «Таганрог-Западный IV» и «Таганрог-Северный I» в настоящее время угрожает только распашка полей, на которых они находятся. Однако эта распашка имеет умеренный характер, а на курганном некрополе «Вечность» отсутствует вовсе. Строительные работы и природные эрозионные процессы пока не затрагивают глубоко эти объекты культурного наследия. Собранный подъемный археологический материал с них немногочисленен, он не меняет прежних научных представлений о культурно-хронологической атрибуции этих памятников (эпоха бронзы либо раннее Средневековье).

Более угрожающим представляется положение курганных некрополей «Таганрог-Северный II» и «Таганрог-Западный III», а также грунтовых некрополей «Таганрог-Центр», «Заря» и

«Карантин». Всем им угрожает постепенная застройка жилыми домами или дачными садоводческими участками, а также городскими коммуникационными (очистными) сооружениями (например, на курганном некрополе «Таганрог-Северный II»). Часть погребальных комплексов в этих могильниках исследовалась раскопками П.А. Ларенком в 2001 и в 2004 г. [3, 6] и П.С. Качевским в 2010-2013 гг. [7], а до них – П.Д. Карпуном в 1952 г. и А.Л. Глейзером в 1987 г. Эти раскопки дали яркие научные результаты, материалы представлены в экспозициях Таганрогского и Ростовского краеведческих музеев. Поэтому необходимо предпринять срочные меры по спасению остатков этих исторических некрополей от полного антропогенного разрушения и утраты.

Обследование территории памятников археологии поселенческого типа показало, что древнее поселение «Богудония», существовавшее в период VI–III вв. до н.э. в районе современного Центрального пляжа Таганрога, находится под растущей угрозой естественной водной и ветровой эрозии – вследствие размыва береговой линии оно уничтожается. Этому негативному процессу, к сожалению, способствует интенсивная хозяйственно-бытовая деятельность человека, в частности городская застройка прибрежных районов и незаконные свалки мусора. Аналогичная ситуация сложилась и на территории поселения «Михайловка», на северо-востоке Таганрога. Требуется принять неотложные меры для спасения данных памятников археологии – объектов нашего культурно-исторического наследия.

Несколько лучше положение на территориях поселений «Каменная лестница» и «Дубки», здесь, по крайней мере, нет активных природно-эрозионных процессов и неконтролируемых свалок городского мусора и не ведется хаотичная жилая застройка. Но надо отметить, что и здесь, медленными темпами, но все же протекают процессы вымывания и выветривания небольшого культурного слоя на памятниках, что приводит к ежегодному уменьшению количества находимых на них подъемных материалов (керамических и иных артефактов). Особенно это касается раскапывавшегося в 2004–2010 гг. уникального раннегреческого поселения «Каменная лестница», датируемого периодом с конца VII до второй половины VI в. до н. э. [9, 10].

Таким образом, проведенный автором в 2025 году общественный визуальный пеший мониторинг известных науке археологических памятников на территории Таганрога показал, что почти половина из них (8 объектов историко-культурного наследия) находится в крайне аварийном состоянии, что срочно требует принятия комплекса государственных и общественных спасательных мер по их защите, иначе они в скором времени будут навсегда утрачены. Остальные 12 памятников археологии Таганрога находятся не в таком плачевном состоянии, но все же и они нуждаются во внимании и надзоре со стороны государства и местной общественности.

Перспективным представляется организация раскопок этих археологических памятников, в особенности курганных некрополей и поселений оседлого типа. Материалы этих исследований смогут, несомненно, существенно обогатить наши знания и дополнить наши представления о развитии древнего и средневекового общества на территории Северо-Восточного Приазовья. Они, при условии грамотного экспонирования и медийнго освещения, помогут привлечь в Таганрог туристические потоки, что соответствует принятой Стратегической программе развития города на ближайшие годы.

Библиографический список

1. Государственный учет объектов археологического наследия // Комитет по охране объектов культурного наследия Ростовской области: [официальный сайт]. URL: https://okn. donland.ru/activity/30074/ (дата обращения: 30.10.2025).

2. Копылов В.П., Ларенок П.А. Таганрогское поселение. Каталог случайных находок с Каменной лестницы // Материалы и исследования Таганрогской археологической экспедиции. Таганрог, 1994. Вып. II.

3. Ларенок В.А., Ларенок П.А. Погребение кочевника-тюрка из могильника Северный – II // VII Донские археологические чтения: сборник докладов. Ростов-на-Дону, 2005. С. 16–41.

4. Ларенок П.А. Археологические памятники на территории г. Таганрога // Архив Таганрогского государственного литературного и историко-архитектурного музея-заповедника. Фонд «Археологические памятники», оп. 1, д. № 94.

5. Ларенок П.А. Таганрогский мыс и Порто-Пизано в XI-XIV вв. // Энциклопедия Таганрога. Ростов-на-Дону: Ростиздат, 1998. С. 41–45.

6. Качевский П.С. Новое салтовское погребение на территории города Таганрога // Археологические записки ДАО: материалы VIII Донской археолог. конф. «Проблемы археологии и этнической истории Дона и Северного Кавказа». Ростов-на-Дону, 2005. С. 96–98.

7. Качевский П.С. Средневековые погребения и некрополи на территории города Таганрога // Изучение и сохранение исторических некрополей: материалы II регион. науч.-практ конф. Ростов-на-Дону, 2023. С. 13–17.

8. Качевский П.С. Новое поселение на территории Таганрога – археологический памятник «Богудония» // Рубикон: сборник трудов молодых ученых. Ростов-на-Дону, 2005. Вып. 37. С. 55–58.

9. Качевский П.С. История археологического изучения раннеантичного поселения у Каменной лестницы в Таганроге в XX веке // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. Гуманитарные науки. Таганрог: Изд-во ТИ им. А. П. Чехова, 2015. № 2. С. 361–365.

10. Цыбрий А.В., Ларенок П.А. Археологические исследования в Таганроге в 2006–2007 гг. // Археологические открытия. М.: Изд-во РАН, 2007. С. 48.

СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ЗДОРОВЬЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е.В. Каштанова, канд. экон. наук,
Государственный университет управления,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Приводится характеристика современной архитектуры системы здоровья в отечественных организациях. Данная система включает в себя сегодня такие направления, как предоставление возможности расширенного медицинского обслуживания, обеспечение системы профилактики, создание инфраструктуры рабочих мест и рабочего пространства в целом. Описаны действенные инструменты поддержки здоровья работающих.*

Ключевые слова: *корпоративная программа здоровья, благополучие, рабочее место, эргономика, инфраструктура рабочих мест, перерыв, корпоративный спорт.*

Проблема утомления на рабочем месте стала критическим вопросом для многих стран, в том числе и для России. Согласно последним исследованиям, больше половины работников (62 %) отмечают общее утомление, 50 % периодически испытывают стресс, тревогу или даже депрессию на работе, высокую рабочую нагрузку отмечают 44 % респондентов. Данные показатели относят организацию, в которой подобные явления наблюдаются, в число компаний с высокой степенью риска для бизнеса. Как известно, JD-R модель (модель требований-ресурсов) наглядно демонстрирует механизм такого взаимовлияния: увеличение требований ведет к истощению и утомлению работников, что, в свою очередь, прямо сказывается на ухудшении здоровья и снижении вовлеченности сотрудников. При этом ресурсы работы усиливают вовлеченность и снижают риски. Поэтому высокая интенсивность трудовой деятельности в сочетании с дефицитом поддержки и заботы со стороны работодателя являются основным источником выгорания работника. Повышенные требования без достаточного внимания со стороны работодателя и службы управления персоналом способствуют, прежде всего, эмоциональному истощению, поскольку работник перестает видеть смысл в своих действиях.

О проблемах говорить можно долго, но наша задача видится в поиске современных эффективных решений данной проблемы, причем решения эти лежат в разных плоскостях – от расширенного пакета материального стимулирования до эффективной эргономики рабочих мест, но главное – чтобы эти решения находились в поле внимания руководства компании в целом и кадровой службы в частности, поскольку именно служба управления персоналом является драйвером всех изменений, происходящих в компании в отношении работающего там персонала.

В качестве примера инновационных решений в области поддержки работников, особенно на производстве, можно рассмотреть системную архитектуру «Здоровье» на отечественных предприятиях [1]. Необходимо отметить, что если раньше подобная практика наблюдалась в основном на крупных передовых предприятиях FMCG сферы, то теперь аналогичные решения внедряют у себя и компании производственные. На рис. 1 представлен типичный набор инструментов, входящих в корпоративную программу «Здоровье».

Необходимо отметить, что большинство компаний, в силу сложившихся традиций, чаще всего обращаются к первым двум составляющим программы, незаслуженно забывая про важность аспектов гигиены труда. Однако именно внимание к эргономике и организации рабочих

мест персонала лежит в основе снижения, и причем существенного, расходов на две первые составляющие программы. Последствия того, что человек работает в неудобной позе, долгое время делает какие-либо манипуляции в этой неудобной позе, они очень отсрочены и порой незаметны. Но именно они, чаще всего в компаниях производственных, являются впоследствии источником повышенной текучести.

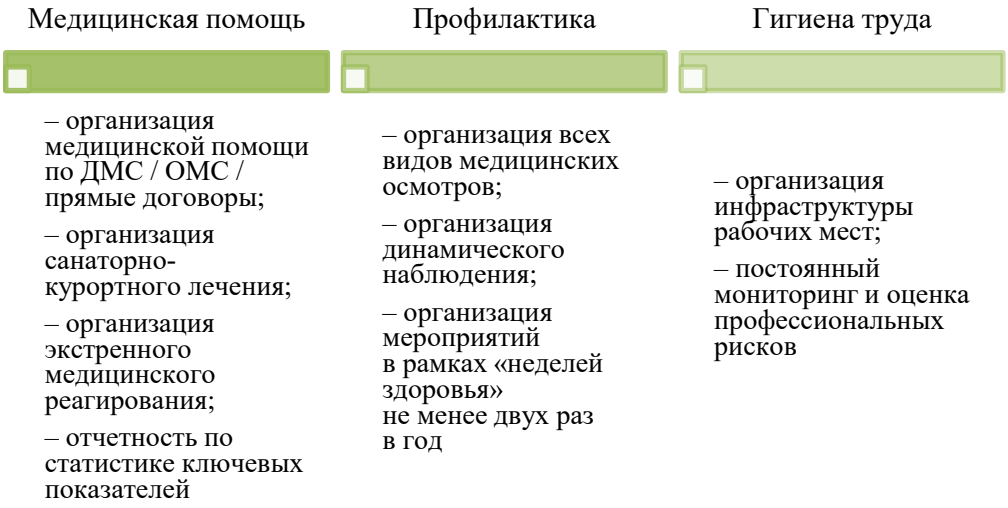


Рис. 1. Системная архитектура «Здоровье» на отечественных предприятиях

Организация инфраструктуры рабочих мест рассматривается сейчас гораздо шире, чем просто эргономика. Это и возможность принять душ после рабочей смены, и наличие современного спортивного зала, оборудованного тренажерами, и собственный бассейн [2]. С точки зрения эргономики важной тенденцией стало в последнее время создание динамических рабочих мест. Как известно, длительное нахождение в одном положении, например статичное сидение или стояние, само по себе вредно: как правило, повышается риск варикоза, а также защемления седалищного нерва, появление болей в нижней части спины, искривление позвоночника и множество других неприятных заболеваний. Поэтому внедрение динамических рабочих мест направлено на решение данной проблемы, поскольку обеспечивает 50–60 % рабочего времени сидя, регулярные смены рабочей позы для работы стоя (20–30 % рабочего времени) и обязательные регулярные микроперерывы каждые 60 минут – 2-3-минутная физическая активность или короткая прогулка на свежем воздухе (по возможности). Дополнительно можно использовать антифатиговые коврики против усталости и проводить регулировку монитора или другого оборудования с привлечением специалистов в данной области. Это минимальные рабочие требования к эргономике рабочих мест.

Микроперерывы в работе – это очень физиологично. Работодатели, которые прибегают к подобной практике, отмечают, что они улучшают самочувствие, снижают утомление и повышают витальность и производительность, особенно, как бы это не было странно, именно при умственных нагрузках [3]. Исследования показывают, что данный эффект усиливается при проведении данных перерывов в активном состоянии, например с движением или растяжкой.

Кроме того, можно привлечь и дополнительные решения, например циркадное освещение, – освещение с повышенной долей синего спектра днем улучшает бодрость и активизирует когнитивные функции, снижает вероятность появления вечернего утомления. Есть и такое наблюдение, что короткие дневные сны (так называемые Power nap, продолжительностью 10–20 минут в специально выделенной зоне) повышают концентрацию внимания, улучшают реакцию и обеспечивают бодрость [4]. Однако есть свои нюансы дневного сна – он непременно должен продолжаться не больше 20–30 минут и заканчиваться до 15 часов, иначе положительное влияние может оказаться отрицательным, наоборот, усиливая усталость.

Для того чтобы на практике внедрить действенную инфраструктуру рабочих мест, службе управления персоналом необходимо провести обучение линейных менеджеров управлению ра-

бочей нагрузкой. Подобная программа обучения может включать в себя такие вопросы, как хронотипы работников, перераспределение рабочей нагрузки, гигиена сна, планирование рабочих смен, дизайн рабочих смен, оптимизация распорядка рабочего дня и др. [5].

Достаточно простым рабочим решением с доказанным эффектом являются, так называемые Digital Detox и «тихие недели» – такие способы подразумевают ограничения на определенное время цифрового шума, абсолютное его исключение из времени отдыха или, еще лучше – отпуска, снижая риск «левизма». Это относительно новый термин, характеризующий ситуацию выгорания на фоне того, что человек формально продолжает работать даже во время своего заслуженного отпуска.

Возвращаясь к вопросу об архитектуре системы здоровья, можно сделать вывод, что забота о персонале, отношение к персоналу компании, как к внутреннему клиенту, не ограничивается ДМС, и даже расширенным ДМС. Передовые организации стремятся создать рабочую среду, не столь ориентированную на помощь при заболеваниях, а, наоборот, такую рабочую среду, где человек не заболевает [6]. Поэтому, как можно больше внимания необходимо уделять инфраструктуре рабочего пространства в целом – от возможности заниматься спортом, не выходя с работы, до эргономики рабочих мест и гигиены труда – в любом случае – это является основой благополучия человека в организации [7].

Особое внимание HR-менеджеры уделяют цифровым форматам поддержки – марафонам, челленджам и интерактивным школам здоровья [8].

Необходимо, чтобы как можно больше сотрудников вовлекалось в подобные программы, поэтому инструментами продвижения корпоративных программ, входящих в архитектуру системы здоровья, выступают обеспечение прозрачности информации, PR-компании, формирование здоровых привычек у работников с помощью геймификации и рейтингов. Известен факт, что такой челлендж, как «Свежий вздох», не так давно имевший место быть в пивоваренной компании «Балтика», позволил 5 % водителей компании полностью отказаться от сигарет, а другим участникам – снизить ежедневное потребление табачной продукции. Подобный подход вбирает в себя, с одной стороны, игровую мотивацию, а с другой – реальное изменение поведения работающих.

Конечно, нельзя оставить без внимания такой традиционный инструмент для поддержания здоровья, как регулярные занятия спортом [9]. Мы уже упоминали о практике развития спортивных залов на территории организации. А что делать тем, у кого нет такой возможности? На самом деле отсутствие возможности построить спортзал, абсолютно не равно отсутствию возможности обеспечить сотрудникам занятия спортом. Одно из последних исследований компании «Фитмост» наглядно демонстрирует, какие спортивные программы они предлагают своему персоналу (рис. 2) [10].

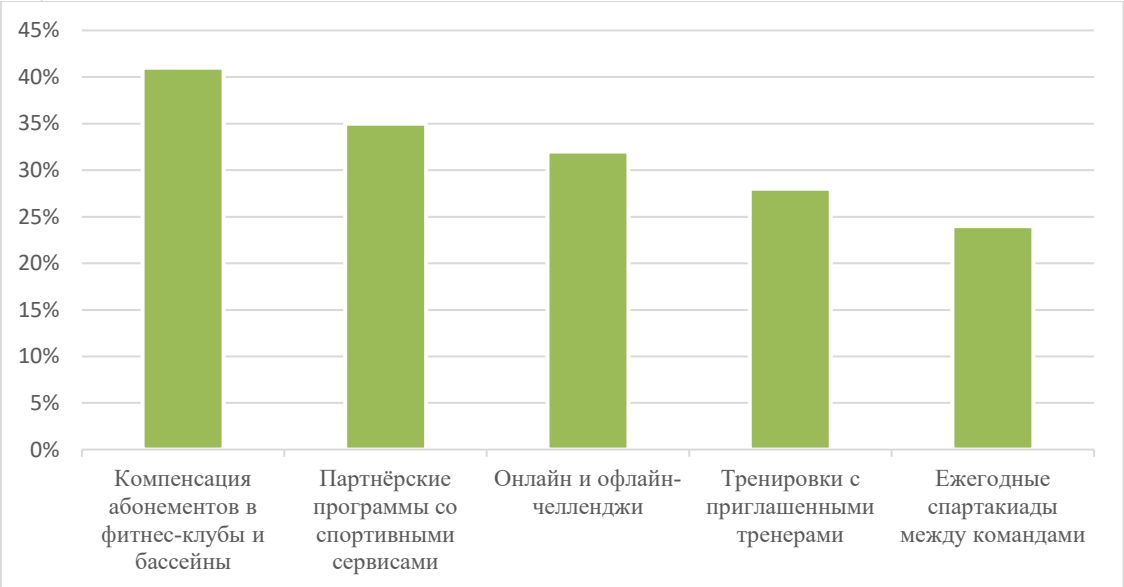


Рис. 2. Спортивные программы, предлагаемые отечественными компаниями для своих работников, согласно исследованию компании «Фитмост»

Метрики системы здоровья в организации связаны, прежде всего, со снижением количества больничных листов, уменьшением коэффициента текучести, повышением интереса сотрудников к подобным программам и, как следствие, увеличением вовлеченности и ростом производительности труда. Таким образом, лучший инструмент управления здоровьем персонала – это его профилактика.

Библиографический список

1. Разработка пакета инструментов планирования и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья в организационных коллективах / А.В. Концевая [и др.] // Экология научных исследований. 2021. № 7. С. 58–64.
2. Корпоративные бенефиты 2026: как спорт и well-being помогают удерживать «старичков» и вовлекать зумеров. [Электронный ресурс]. URL: https://hrlogia.ru/tpost/rgo86sun91-korporativnie-benefiti-2026-kak-sport-i (дата обращения: 25.10.2025).
3. Фролов В.П. Внедрение технологий бережливого производства в управление производством и организацию рабочих мест: монография. 2-е изд. М.: Дашков и К, 2022. 77 с. URL: https://znanium.ru/catalog/product/1922289 (дата обращения: 26.10.2025).
4. Well-being: как развить культуру благополучия в компании и для чего она нужна. [Электронный ресурс]. URL: https://hr-elearning.ru/well-being-kak-razvit-kulturu-blagopoluchiya-v-kompanii/?ysclid=mh815jojpk770981949 (дата обращения: 24.10.2025).
5. Таганова Е.Н., Мусатова К.А. Управление благополучием сотрудников как один из современных подходов в управлении персоналом // Молодой ученый. 2022. № 22 (417). С. 225–227. URL: https://moluch.ru/archive/417/92524/ (дата обращения: 20.10.2025).
6. Стасева Е.В. Организация охраны труда на предприятиях: учеб. пособие. Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2021. 136 с. URL: https://znanium.com/catalog/product/1836199 (дата обращения: 26.10.2025).
7. Концепция культуры «благополучия» сотрудников и ее реализация в российских организациях / А.М. Бабич [и др.] // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 5. С. 49–53. URL: https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-5-49-53 (дата обращения: 20.10.2025).
8. Как сделать корпоративный спорт популярным. Топ-5 идей для руководителей бизнеса. URL: https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/populyarizaciya-korporativnogo-sporta/?ysclid=mh80jft85x398703933&utm_referrer=https %3A %2F %2Fya.ru %2F (дата обращения: 26.10.2025).
9. Николаев И.В., Казначеев В.А. Развитие корпоративного спорта в России // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2024. Vol. 8-1 (95). P. 60–62.
10. Программа управления здоровьем в «Балтике»: инвестиции в человеческий капитал с измеримой отдачей. [Электронный ресурс]. URL: https://hrlogia.ru/tpost/v2anelhmg1-programma-upravleniya-zdorovem-v-baltike (дата обращения: 26.10.2025).

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В.С. Кириленко, канд. юрид. наук, доцент,
С.В. Бабичева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлен анализ трудового законодательства РФ в части прав педагогических работников. Рассмотрены особенности трудовых правоотношений в общих нормах трудового права и специальных требованиях законодательства в сфере образования.*

Ключевые слова: *педагогические работники, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об образовании в РФ», права работников.*

«Российская федерация – социальное государство, политика которого направлена на обеспечение достойной жизни и свободного развития человека» [1]. Российское трудовое законодательство регулирует особенности трудовых правоотношений педагогических работников. Так, согласно ст. 332 ТК РФ, педагогические работники, занимающие должность в организации,

осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключают трудовой договор на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующий сроку избрания по конкурсу [2].

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ, спецификой избрания на должность по конкурсу является отсутствие испытания при приеме на работу.

Правовое регулирование педагогической деятельности в вузах имеет свою специфику, обусловленную законодательным закреплением особых прав и гарантий, таких как свобода преподавания и выражения мнения, право на свободный выбор методов и форм обучения, право на творческую инициативу и разработку авторских программ и др.

Вместе с тем к педагогическим работникам предъявляются высокие требования, обусловленные особой ответственностью, необходимостью обеспечения высокого качества образовательного процесса и безопасности обучающихся, а также правовыми нормами, которые устанавливают квалификационные требования и регулируют их трудовую деятельность. Эти требования включают профессиональное образование, соблюдение стандартов и обязанностей, а также дисциплинарную ответственность за их невыполнение.

Трудовое законодательство регулирует вопрос о том, кто не допускается к педагогической деятельности. Согласно ст. 331 ТК РФ, к педагогической деятельности не могут быть допущены лица, имеющие судимость за определенные преступления (включая тяжкие и особо тяжкие умышленные преступления, преступления против личности и др.), медицинские противопоказания, а также признанные недееспособными. Кроме того, не допускаются лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью по приговору суда.

Кроме указанных в Трудовом кодексе РФ случаев, работодатель обязан отстранить от работы педагогического работника при получении сведений из правоохранительных органов о том, что данное лицо подвержено уголовному преследованию. Работодатель обязан отстранить такого сотрудника от должности на период производства по уголовному делу (ст. 76 ТК РФ).

Трудовой договор с педагогическими работниками заключается в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, но имеет свои особенности [3]. Прежде всего, регулируются обязанности и ответственность педагогических работников. В ст. 48 Федерального закона «Об образовании в РФ» указаны обязанности педагогических работников, среди которых [4]:

– осуществление педагогической деятельности на высоком профессиональном уровне;

– соблюдение этических норм;

– уважение чести и достоинства обучающихся и других участников образовательных отношений и т.п.

Важной особенностью деятельности педагогических работников является прохождение обязательной или добровольной аттестации, которое регулируется Приказом Минпросвещения РФ «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Обязательная аттестация проводится один раз в пять лет и нужна для подтверждения педагогическим работником своих профессиональных навыков и знаний. В случае непрохождения обязательной аттестации педагогический работник может быть уволен по инициативе работодателя (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Педагогические работники несут ответственность по правилам, предусмотренными главой 30 ТК РФ. Например, п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка.

Тем не менее вместе с ответственностью и обязанностями педагогическим работникам предоставлен законом ряд социальных гарантий, позволяющий им осуществлять профессиональную деятельность на высоком уровне. Так, ч. 1 ст. 333 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Важно отметить, что в рабочее время педагогического работника входит не только проведение занятий, но и методическая и воспитательная работа.

Кроме того, ст. 334 ТК РФ устанавливает ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников. Продолжительность отпуска устанавливается Правительством РФ.

Заработная плата педагогических работников может включать надбавки, социальные гарантии и доплаты. Например, за классное руководство и за ученую степень предусмотрены дополнительные выплаты.

Педагогические работники имеют право на досрочное назначение выплаты страховой пенсии по старости (п. 19 ч. 1 ст. 30 Федерального закона «О страховых пенсиях») [5].

В заключение важно отметить, что правовой статус педагогического работника характеризуется как повышенной ответственностью и высокими требованиями, так и наличием системы прав и гарантий, которые позволяют успешно выполнять профессиональную деятельность.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации. Принята и одобрена всенародным голосованием 12 декабря 1997 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6–ФКЗ, от 30.12.2008 №7–ФКЗ, от 05.02.2014 №2–ФКЗ, от 21.07.2014 №11–ФКЗ, от 14.03.2020 №1–ФКЗ, от 04.10.2022 №8–ФКЗ) //Российская газета, 25 декабря 1993. № 237 (2).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года) // Российская газета, 31 декабря 2001 года. № 256.

3. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт): учеб. пособие. Ростов-на-Дону: Изд. центр «МарТ», 1998. 350 с.

4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 15 октября 2025 г. № 37-ФЗ) // Российская газета, 3 декабря 2012 г. № 303.

5. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 31 июля 2025 г. № 330-ФЗ) // Российская газета, 31 декабря 2013 г. № 296.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНАХ БРИКС: ОТ ОНЛАЙН-КУРСОВ ДО ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

И.В. Киселев,
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта,
г. Калининград, Россия

Аннотация. *Рассмотрено влияние цифровых технологий на трансформацию образовательных систем в странах БРИКС. Уделяется внимание различным аспектам применения онлайн-курсов, мобильных приложений и решений на основе искусственного интеллекта в образовательных процессах. Обсуждаются преимущества и вызовы, связанные с интеграцией цифровых технологий, включая доступ к качественным образовательным ресурсам, индивидуализацию обучения и подготовку кадров для нового века. Выявлены лучшие практики и рекомендации для эффективного использования цифровых решений в образовательной сфере стран БРИКС.*

Ключевые слова*: цифровые технологии, системы образования, БРИКС.*

Страны БРИКС являются ведущими развивающимися экономиками мира, на долю которых приходится более 40 % мирового населения. В последние десятилетия эти страны демонстрируют значительные успехи в области внедрения цифровых технологий в системы образования, стремясь повысить доступность и качество обучения. Рассмотрим ключевые направления трансформации образовательных систем в странах БРИКС под влиянием цифровизации: от развития онлайн-курсов до применения технологий искусственного интеллекта.

Одним из наиболее заметных трендов в образовательных системах стран БРИКС является стремительное развитие онлайн-образования. Так, в Китае платформа «Сюэси» (XuetangX) предлагает более 4000 онлайн-курсов от ведущих университетов страны, охватывая широкий спектр дисциплин. В 2021 году число зарегистрированных пользователей платформы превысило 360 миллионов человек [1].

Похожие инициативы наблюдаются и в других странах БРИКС. В Индии национальная платформа SWAYAM предоставляет открытый доступ к более чем 2000 онлайн-курсам, охватывающим школьный, высший и профессиональный уровни образования [2]. В России активно развивается Национальная платформа открытого образования, а в Бразилии и Южной Африке растет число университетов, предлагающих онлайн-программы.

Помимо онлайн-образования, страны БРИКС уделяют значительное внимание развитию технологий искусственного интеллекта (ИИ) в сфере образования. Так, в Китае широкое распространение получили интеллектуальные обучающие системы, которые адаптируют контент и методы обучения под индивидуальные потребности учащихся на основе анализа их успеваемости и поведенческих данных.

В Индии технологии ИИ используются для автоматизации грейдинга, интеллектуальных систем обратной связи и персонализированных рекомендаций учебного контента. Так, компания Byju's, один из крупнейших EdTech-стартапов Индии, применяет ИИ-алгоритмы для анализа данных об обучении и предоставления адаптивных уроков [3].

Аналогичные разработки ведутся и в других странах БРИКС. В России, например, Сбер запустил платформу «Сбер.Университет», в которой задействованы технологии ИИ для персонализации обучения и поддержки преподавателей [4]. В Бразилии и Южной Африке также наблюдается рост интереса к применению ИИ в образовании, хотя эти направления пока находятся на начальных этапах развития.

Таким образом, цифровые технологии играют ключевую роль в трансформации образовательных систем стран БРИКС. Развитие онлайн-образования и внедрение искусственного интеллекта открывают новые возможности для повышения доступности, персонализации и качества обучения. Страны БРИКС активно инвестируют в эти направления, стремясь сократить разрыв в образовании и обеспечить подготовку кадров, необходимых для дальнейшего экономического и технологического развития.

Библиографический список

1. Гурулева Т.Л. Университеты КНР: современное состояние и стратегия глобального развития до 2035 года // Вестник ВолГУ. Серия 4: История. Регионоведение. Международные отношения. 2020. № 2.
2. Аксютенкова Л.Г. Высшее образование в Индии: новая национальная политика в области образования // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 80-1.
3. Хмызов М.В. Новая национальная образовательная политика Индии в области обучения английскому языку // Территория новых возможностей. 2024. № 2.
4. Сорочинский М.А., Попов М.В. Дидактический потенциал корпоративного обучения (на примере СберУниверситета) // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 71-4.

СОХРАНЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ И ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ – ПРИОРИТЕТНАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О.Н. Кичалюк, канд. юрид. наук, доцент,
Ю.А. Барабаш,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассмотрены национальные цели развития Российской Федерации, формулируется вывод о том, что сохранение населения, укрепление здоровья, повышение благополучия людей и поддержка семьи – приоритетная национальная цель современной России.*

Ключевые слова: *национальная цель, сохранение населения, поддержка семьи.*

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ № 400 02.07.2021 (далее – Стратегия), регламентируется, что «национальные интересы – объективно значимые потребности личности, общества и государства в безопасности и устойчивом развитии» [1]. Действующая Стратегия содержит восемь национальных интересов России, сформулированных с учетом долгосрочных тенденций развития Российской Федерации

и геополитической обстановки в мире, в перечне которых «сбережение народа России, развитие человеческого потенциала, повышение качества жизни и благосостояния граждан» – в первом пункте.

В целях успешного продвижения национальных интересов Российской Федерации необходимо скоординированное взаимодействие государственных структур и их активное сотрудничество с общественными институтами. Существенным фактором является эффективное использование имеющихся средств и активов для гарантированного достижения установленных целей и задач, определенных в рамках государственной политики. Утверждённые указом Президента РФ в 2024 году национальные цели развития страны на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года в качестве первостепенной задачи выделяют демографическое сохранение, улучшение здоровья граждан, увеличение их материального достатка и всестороннюю поддержку института семьи [2].

Поставленные цели достигаются посредством принятия и практической реализации национальных проектов, в рамках которых принимаются федеральные проекты и программы. Достижение национальной цели, связанной с народосбережением и поддержкой семьи обеспечивает национальный проект «Семья». Его назначение заключается в стимулировании увеличения количества многодетных семей, укреплении семейных ценностей, поэтому его детализируют пять федеральных проектов аналогичного содержания. Тем не менее на практике их реализация осложняется комплексом препятствий, имеющих финансовую, административную и социальную природу.

В рамках реализации национального проекта «Семья» предлагается ипотечное кредитование на льготных условиях для приобретения недвижимости. Данная программа позволяет использовать средства материнского капитала для первоначального взноса или погашения части ипотечного кредита. Процентная ставка по ипотеке снижена, что делает приобретение жилья более доступным для семей, имеющих ребенка до 6 лет либо ребенка-инвалида до 18 лет. Начиная с 1 апреля 2025 года, программа «Семейная ипотека» распространяется на приобретение жилых объектов на вторичном рынке недвижимости. Тем не менее на текущий момент ею воспользовались лишь 4 % от общего числа потенциальных участников. Это обусловлено двумя основными причинами: во-первых, предложение объектов, попадающих под условия семейной ипотеки на вторичном рынке, в соответствующих городах крайне ограничено; во-вторых, требования к заемщикам и условия предоставления субсидированного кредита представляются трудновыполнимыми для значительной части населения.

В 2025 году высшим исполнительным органом государственной власти Российской Федерации была принята Стратегия, определяющая курс в сфере семейной и демографической политики, а также оказания всесторонней поддержки многодетным семьям на период до 2036 года. Этот стратегический документ устанавливает приоритетные направления деятельности государственных органов в целях улучшения демографической ситуации и повышения уровня жизни семей с детьми в стране. Стратегия содержит комплекс мероприятий, направленных на стимулирование рождаемости, укрепление института семьи и создание благоприятных условий для воспитания детей в многодетных семьях. Особое внимание уделяется вопросам социальной защиты и материальной поддержки семей с детьми, включая предоставление различных видов пособий, льгот и субсидий. Реализация данной Стратегии предполагает активное участие всех заинтересованных сторон, включая органы государственной власти, общественные организации и бизнес-сообщество, в целях достижения поставленных целей и задач в сфере семейной и демографической политики. С учетом прогнозируемой долгосрочной тенденции на снижение числа женщин репродуктивного возраста в регионах принимаются программы повышения рождаемости на основе анализа демографического потенциала субъекта Российской Федерации, половозрастного состава населения, национальной и социокультурной специфики региона [3].

Особенно остро демографическая проблема стоит в сельской местности, поэтому в трех регионах (Новгородской, Тамбовской и Пензенской областях) уже более двух лет реализуются «пилотные» проекты, направленные на стимулирование рождаемости, в том числе с помощью различных стимулирующих выплат беременным женщинам.

В дополнение к мерам поощрения нормативные акты предусматривают административные взыскания за действия, подрывающие авторитет традиционных семейных устоев, включая распространение идей, направленных на отказ от рождения детей [4].

Безусловно, материальные стимулы способны оказать краткосрочное влияние на увеличение показателей рождаемости. Однако устойчивость этого эффекта напрямую связана с разрешением ключевых проблем, оказывающих воздействие на репродуктивные намерения граждан.

Необходимо акцентировать внимание на скоординированных усилиях государственных структур и общественных организаций, целью которых должно стать формирование у молодого поколения ценностей, подчёркивающих значимость материнства и отцовства, а также на пропаганду позитивного восприятия семейных ценностей.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2021. № 27 (часть II). Ст. 5351.

2. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.

3. Распоряжение Правительства РФ от 15.03.2025 № 615-р «Об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. 2025. № 136. Ст. 1305.

4. Федеральный закон от 23.11.2024 № 401-ФЗ «О внесении изменений в статью 6.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Собрание законодательства РФ. 2024. № 48. Ст. 7208.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТЕРСТВА В УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Е.В. Ковтун,
Донбасский государственный университет юстиции,
г. Донецк, Россия

Аннотация. *Рассмотрены вопросы урегулирования трудовых споров при участии социального партнерства. Проанализирована правовая база социального партнерства в части трудовых споров (конфликтов). Рассмотрена сущность социального партнерства, его механизмы, способствующие разрешению трудовых споров.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, трудовой спор, профсоюзы, работодатели, социально-трудовые отношения, договоры.*

Институт социального партнерства в области труда прошел довольно длительный путь своей эволюции и становления (как в законодательном, так и теоретическом смысле), и это во многом основывается на результатах движения научной мысли в целом и трудового права в частности (как на международном, так и национальном уровнях).

Сам термин социального партнерства и первое учение о нем связывают с именем председателя одного из западногерманских профсоюзов Г. Лебера, в ФРГ после Второй мировой войны. Развитие самих социально деловых партнерских отношений и учение о них в России началось на порядок позже, чем в Западной Европе в Англии в 1770–1780 гг., во Франции и США – 1790 г., в Германии, Бельгии, Испании, Италии – в 1830–1840 гг., в России – 1905 г.).

И во всех странах социальное партнерство изучалось как некий шаблон, позволяющий найти выход из глобального кризиса в связи с тяжелейшей экономической ситуацией, социальным неравенством и бесправием трудящихся [1].

Феномен социального партнерства оказался потенциально более глубоким, чем просто один из новых институтов трудового права. Например, во многих научных публикациях его рассматривали в качестве стержневого метода и принципа трудового права, со смещением акцентов в коллективно-договорное регулирование труда с постепенным расширением практики заключения коллективных договоров и соглашений между партнерами.

Социальное партнерство основывается на принципах сотрудничества и взаимопонимания между сторонами. Это позволяет заранее выявлять потенциальные конфликты и находить компромиссные решения, что снижает количество трудовых споров.

Профсоюзы и другие организации работников играют ключевую роль в защите интересов трудящихся. Они могут представлять работников в переговорах с работодателями, что способствует более справедливому разрешению споров.

В рамках социального партнерства стороны могут проводить обучение и информирование работников о их правах и обязанностях, что способствует уменьшению числа споров, возникающих из-за незнания законодательства.

Социальное партнерство способствует формированию долгосрочных и устойчивых отношений между работниками и работодателями, что в свою очередь создает более стабильную рабочую среду и уменьшает вероятность возникновения конфликтов.

Социальное партнерство помогает предотвратить и разрешать трудовые споры путем:

– создания условий для диалога: регулярные консультации между сторонами позволяют выявлять и обсуждать потенциальные проблемы до их обострения;

– разработки коллективных договоров: такие договоры фиксируют права и обязанности сторон, что снижает вероятность конфликтов;

– установления механизмов разрешения споров: наличие четких процедур для разрешения конфликтов позволяет быстро реагировать на возникающие разногласия [2].

Существуют различные механизмы, которые используются в рамках социального партнерства для урегулирования трудовых споров:

– Переговоры – прямое обсуждение проблем между работниками и работодателями с целью достижения взаимоприемлемого решения.

– Медиация – привлечение третьей стороны для помощи в разрешении конфликта. Это может быть независимый посредник или представитель профсоюза.

– Арбитраж – процесс, при котором спор передается на рассмотрение арбитра или арбитражной комиссии, решение которой является обязательным для сторон.

– Коллективные действия – в случае неэффективности других методов работники могут организовать забастовки или другие формы протеста для защиты своих прав [3].

Практика показывает, что трудовые споры возникают в результате нарушения прав работников в области оплаты труда, условий, режима работы и т. п. Если нарушение прав в сфере труда осуществляется по отношению к конкретному человеку, в таком случае возникает индивидуальный конфликт.

Если появляются разногласия между группой работников или трудовым коллективом в целом, с одной стороны, и работодателями – с другой, тогда трудовой спор приобретает характер коллективного.

Такая классификация споров дана в ст. 37 Конституции РФ, закрепившей их деление на индивидуальные и коллективные. Обе категории получают широкое распространение в регионах РФ.

Коллективные трудовые споры носят коллективный характер и имеют более серьезные последствия не только для организаций, но и страны в целом. Эти споры отличаются от индивидуальных тем, что могут иметь исковый характер (конфликты права) и неисковый (конфликт интересов).

В России создана правовая база социального партнерства: приняты законы о регулировании трудовых споров (конфликтов), коллективных переговорах и профсоюзах; созданы трехсторонние организации на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации; учреждены инспекции труда.

Социальное партнерство между профсоюзами, представителями работодателей и правительством на федеральном уровне реализуется через Российскую трехстороннюю комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений. Итоги сотрудничества сторон фиксируются в генеральных соглашениях. Под влиянием профсоюзов также заключаются трехсторонние соглашения на региональном, территориальном и отраслевом уровнях.

Ядром социального партнерства можно считать систему и механизмы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях власти и общества. Основными формами реализации социального партнерства являются заключенные в организациях коллективные договоры, соглашения на федеральном уровне и на уровне субъектов Федерации.

Соглашения определяют согласованные позиции сторон по вопросам проведения социально-экономической политики, совместные действия по реализации социально-трудовых отношений на отраслевом и региональном уровнях.

Основная цель социального партнерства на рынке труда заключается в перераспределении рабочей силы по территориям, отраслям и предприятиям, повышении качества рабочей силы с учетом потребностей экономики и обеспечения занятости населения с низкой конкурентоспособностью на рынке.

В процессе коллективных переговоров стороны достигают согласия относительно порядка, сроков и механизма контроля за выполнением взаимных обязательств, а также определяют ответственность каждой из сторон. Если профсоюзы и работодатели не могут прийти к соглашению или если одна из сторон нарушает достигнутые условия, правительство выступает в роли арбитра. Его участие в социальном партнерстве способствует формированию трипартизма [4, 5].

Таким образом, социальное партнерство является важным инструментом в урегулировании трудовых споров. Оно способствует созданию конструктивного диалога между работниками и работодателями, помогает предотвратить конфликты и обеспечивает справедливое разрешение возникающих разногласий.

Библиографический список

1. Социальное партнерство и трудовые споры: учебник: [сайт]. URL: https://e-univers.ru/upload/iblock/38b/g20g05pdios01rx8j3wj57sfgkq5mc8g.pdf (дата обращения: 25.10.2025).

2. Петров В.Н. Урегулирование трудовых споров: опыт зарубежных стран. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2019. С. 73–78.

3. Кузнецова И.А. Социальное партнерство в России: теоретические аспекты и практика. М.: Научный мир, 2020. С. 145–150.

4. Сидорова Е.В. Социальное партнерство как механизм разрешения трудовых конфликтов // Журнал трудового права, 2021. 12 (3). С. 45–60.

5. Кязимов Н.Г. Социальное партнерство: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2008. 871 с.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПОКОЛЕНИЯ Z

О.С. Кодис,
Академия труда и социальных отношений,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматривается, как внедрение новых технологий привело к изменениям в трудовой сфере и повлияло на отношение молодого поколения к труду. Молодые люди поколения Z представляют совершенно новый тип работника. Главным мотивом при выборе формы деятельности для них является свобода: выбора места работы, времени и условий работы, а также сроков и продолжительности работы.*

Ключевые слова: *историческое развитие, социальное поколение, зуммеры, цифровые профессии, безусловный базовый доход.*

В начале 90-х гг. прошлого века американские ученые Нил Хоув и Уильям Штраус независимо друг от друга пришли к выводу, что люди, появившиеся на свет в определенный период исторического развития, обладают схожими ценностями и моделями поведения. Это обусловлено тем, что, помимо семьи и ближайшего окружения, на становление личности оказывают существенное влияние те или иные исторические события, а также научно-технические достижения и прочие социальные факторы. Таким образом, следуя определению, данному Н. Хоувом и У. Штраусом, социальное поколение – есть некая совокупность людей, рожденных в один двадцатилетний период и обладающих тремя общими критериями: возрастное положение в истории, что подразумевает под собой переживание одних и тех же исторических событий в примерно одинаковом возрасте, общие единые верования и модели поведения и ощущение причастности к данному поколению. По мнению Н. Хоува и У. Штрауса, история развивается циклами, длительность которых примерно равна продолжительности жизни человека, т. е. 80-90 лет. При этом один цикл состоит из четырех периодов, для каждого из которых характерны какие-то

определенные, принятые в обществе, ценности и устои. Не углубляясь в анализ теории поколений, мы лишь отметим, что знание отличительных черт разных возрастных групп способствует грамотной организации общества, особенно в той его части, которая касается трудовой деятельности. Итак, в настоящее время поколение Z, или зуммеры (1997–20012 гг. р.), является самым многочисленным поколением на Земле. По подсчетам Организации Объединенных Наций, проведенных Bloomberg в 2019 г., представителей поколения Z насчитывалось 2,4 млрд из 7,7 млрд жителей Земли. Только в России, согласно подсчетам российских социологов, на 01.01.2024 г. проживало 25,3 млн зуммеров, что составляет примерно 17,3 % от всего населения страны. Можно с большой долей вероятности уже сейчас утверждать, что зуммеры серьезно влияют на мировую экономику, а также культуру. Они во многом формируют общественные предпочтения и потребительские запросы. Становление зуммеров происходило в особом, отличном от всех предшествующих эпох, мире. А именно: небывалое развитие технологий, круглосуточный доступ к разнообразной информации, общение через SMS-сообщения и социальные сети. Зуммеры не мыслят себя без Интернета. Они живут во времена экономической нестабильности, обострения экологических проблем и растущей глобализации. Все это и многое другое не может не наложить отпечаток на мировоззрение и поведение представителей поколения Z. Для них характерны: стремление к финансовой независимости и безопасности, технологичность, экологическое мышление, внимание к ментальному здоровью, активная гражданская позиция и пр.

Что же касается трудовой деятельности, то здесь предпочтения зуммеров сильно отличаются от предпочтений предшествующих поколений (поколение бэби-бумеров (1946–1963), поколение X (1964–1980), поколение Y (1981–1996)). Это объясняется кардинальными изменениями в структуре социально-экономических отношений и в характере самого труда, которые произошли в последние десятилетия. Можно проследить две тенденции в отношении зуммеров к труду. Первая – это ориентация на личный комфорт и свою заинтересованность в работе, что включает в себя тяготение к гибкому режиму работы и к индивидуальной занятости, получение образования не ради диплома, а для развития востребованных навыков. Для зуммеров важное значение имеют месторасположение офиса, коллектив, размер зарплаты. Они быстро и легко обучаются, активно используют новые технологии. Представители поколения Z стремятся получать удовольствие от своей работы и часто прибегают к смене работодателей. К примеру, каждый шестой американец в возрасте до 28 лет не станет работать в компании, которая не имеет «специально отведенного места для сна, места для игры в пинг-понг, а также не предоставляет творческий отпуск и бесплатных перекусов… К обязательным требованиям можно еще добавить и такие экзотические как место для интимных отношений и возможность приходить на работу с питомцами. По словам карьерного коуча Аманды Августин, которую цитирует The New York Post, поколение Z не стесняется озвучивать свои желания, которые отражают меняющийся взгляд поколений на баланс работы и личной жизни. И если компании не будут прислушиваться к «дивным новым» приоритетам, то они рискуют потерять молодые кадры. Вторая тенденция – стремление меньше работать и больше заниматься саморазвитием и творчеством. Среди зуммеров становится популярным такое явление, как «мини-пенсия». Это спланированный перерыв в трудовой деятельности, который может охватывать от нескольких месяцев до нескольких лет. «Мини-пенсия» предназначена для того, чтобы обновить себя, выйти из привычного окружения, заняться саморазвитием, творчеством. Распространению популярности «мини-пенсий» способствовал ряд факторов: глобальная нестабильность, пандемия COVID-19, удаленная работа и фриланс, развитие цифровых профессий и возможность зарабатывать вне офисов. Развитие соцсетей также способствовало широкому информированию о возможностях переезда в другие страны, поиске себя в новых условиях и прочих экспериментах. Так, согласно исследованию, 63 % зуммеров считают, что работа должна приносить позитив, 57 % ждут баланса, 61 % – нормального отношения в коллективе. И это то, что определяет поведение представителей поколения на рынке труда. Более того, существует также определенная часть представителей Z-поколения, которая вообще не намерена работать. Это во многом объясняется проблемами в экономике и нарастающим социальным неравенством. Особенно данная тенденция прослеживается среди бедных трудоспособного возраста. Так, согласно подсчетам российских социологов, «носителей субкультуры бедности в России насчитывается 5 млн человек без учета

бомжей и нелегальных мигрантов, устойчивая бедность охватывает примерно 40 % бедняков, а для остальных характерна плавающая маргинальность, даже люмпенизация.

Отмечается также, что для России характерна особенность, в отличие от западных стран, где наиболее высокое вознаграждение за труд получают квалифицированные работники в области высоких технологий, в науке, медицине, образовании, в России эта категория работающих – самая низкооплачиваемая. Сюда можно также добавить социальную сферу, легкую и пищевую промышленность, сельское хозяйство.

В таких условиях молодые люди поколения Z в России не могут рассчитывать на хорошие для себя перспективы. Из-за высокого социального неравенства среди бедных трудоспособного возраста растет доля экономически неактивного населения. Эта тенденция подогревается также и тем, что на рынке труда наблюдается нехватка рабочих мест. И помимо явной, существует еще и скрытая безработица. Кроме того, рынок труда ежегодно пополняется за счет выпускников вузов, колледжей, отслуживших срочную военную службу, беженцев и мигрантов. Данной категории молодых людей сложно конкурировать с возрастными группами. Это снижает возможности трудоустройства и, в конце концов, ведет к стойкому нежеланию ни трудиться, ни обучаться чему-либо новому. Однако следует отметить, что данное явление характерно не только для России – оно есть часть мировых тенденций. Молодые люди просто опускаются на «социальное дно», превращаясь в прослойку иждивенцев. На Западе для них даже придумали термин «поколение NEET», в переводе с английского означает *not in education, employment or training* (ни образования, ни работы, ни стажировки). В русскоязычной среде их называют «поколение НЕТ». По данным Международной организации труда, в 2022 г. среди молодежи по всему миру таких насчитывалось около 23,5 %. В России данное явление также получило название РНН (сокращенно: «работа не нужна»). Идеальным представителем для РНН является человек, который нашел пассивный доход, независимо от того позволяет этот доход ему жить в бедности или в достатке. Главная цель для адептов РНН – выйти из системы, и не важно, каким способом. Современные молодые люди не хотят работы ради работы или даже работы ради получения прибыли. Они считают, что работа должна вдохновлять. Старые цели уже не действуют, а новые еще не появились. Поэтому зуммеры предпочитают никуда не стремиться. Выход из порочного круга «работа–дом» они видят либо в том, чтобы «сидеть на шее у родителей», либо жить на мизерное пособие по инвалидности (получают справки), либо сдавать квартиры в аренду. Задача: максимально уйти из общества. Особенно крайняя форма затворничества характерна для современной Японии. Молодые японцы – «хикикомори», которых сегодня насчитывается около 1,5 млн человек, – вызывают серьезное беспокойство у государства, поскольку они приближаются к тому возрасту, когда пожилые родители уже не смогут их содержать. И тогда забота о хикикомори ляжет непосредственно на плечи государства. Согласно опросу в ежегодном исследовании Prince’s Trust Nat West Youth Index за 2024 г., на вопрос, чем же занимаются свободные от трудовой повинности зуммеры в течение дня, некоторые из них ответили, что «работают над собой», а именно: посвящают время хобби, творческим проектам, встречам с друзьями, занятиям йогой и т. п. Философским обоснованием движения РНН («работа не нужна») часто называют известную на Западе книгу Поля Лафарга «Право на лень» (1905 г.), в которой автор критикует современную экономическую систему за превращение ею человека в раба. В частности П. Лафарг пишет: «Если бы мы в нашей цивилизованной Европе захотели бы найти следы первозданной красоты людей, то нам следовало бы искать их среди народов, в которых экономические предрассудки не искоренили еще ненависть к труду… Греки в эпоху своего величия презирали труд: одним лишь рабам было позволено трудиться, тогда как для свободного человека существовали лишь упражнения для тела и ума… Античные философы учили неуважению к труду, видя в нем деградировние свободного человека, а поэты воспевали бездействие как подарок богов» [1]. По мнению Лафарга, только избавленный от необходимости трудиться за зарплату человек может считаться свободным. Очевидно, во времена Лафарга трудно было представить, что обычный человек будет способен жить вне трудовой деятельности. Однако сейчас экономическое развитие в мире достигло таких высот, что в некоторых странах появилась возможность введения безусловного базового дохода (ББД), позволяющего его получателю жить нормально и при этом нигде не работать. Безусловный базовый доход (ББД)

представляет собой регулярные денежные выплаты без каких-либо на то условий. Человек, таким образом, удовлетворяет свои базовые потребности, становясь в некотором смысле финансово независимым, что позволяет ему свободно распоряжаться своим временем. Возможно, это и есть то состояние, в котором пребывали свободные граждане греческих полисов, заложившие основы западноевропейской культуры. Вместе с тем, различия между древними греками и современными людьми не позволяет нам утверждать, что введение ББД есть панацея от всех зол. Во-первых, свободных людей в Древней Греции было не так много по сравнению с численностью рабов, которые на них трудились (сейчас средств для всех может не хватить). Во-вторых, экспериментальное введение ББД в некоторых странах (Финляндия, Швейцария) показало, что люди все-таки продолжали работать, а полученные деньги предпочитали откладывать «на черный день». В-третьих, вряд ли все захотят заниматься наукой, искусством и творчеством, так как потребности большинства людей годами формировались под влиянием масс-культуры и общества потребления, не предполагающими тяготение «к высоким материям». Однако при этом не стоит отрицать, что введение ББД все-таки является, скорее, благом, чем злом. Во-первых, появляется возможность выбора работы по интересам без довлеющего над человеком страха остаться без средств к существованию. Во-вторых, устраиваясь на работу, соискатель может диктовать свои условия работодателю, а не наоборот. В-третьих, ББД выступает стимулом для развития креативных индустрий, которые, как известно, не отличаются стабильными заработками, поэтому отпугивают потенциальных участников. В целом ББД не уничтожает труд как таковой, а лишь видоизменяет его, превращая из принудительного в свободный выбор свободного человека. Таким образом, мы видим, что современны трудовые отношения и социально-экономические условия в целом формируют в лице представителей поколения Z совершенно новый тип работника, для которого главным мотивом при выборе формы деятельности является свобода. Эта свобода подразумевает свободу выбора места работы, времени и условий работы, а также сроков и продолжительности работы. Зуммеры предпочитают диктовать свои условия работодателю. В противном случае они легко расстаются с не удовлетворяющим их местом приложения своего труда. Общество при этом в большинстве своем не рассматривает молодых людей поколения Z как изгоев или аутсайдеров. Их поведение не является также вызовом или формой протеста. Оно всего лишь проявление новой тенденции в развитии трудовых отношений, которая не наблюдалось в предыдущих поколениях. Современная молодежь (поколение Z) не стремится никому ничего демонстрировать. Она лишь делает для себя выбор: либо включаться в производственные отношения на удобных для нее условиях, либо покинуть производственную цепочку на время или навсегда. А перед современным обществом встает задача, которую необходимо решить, чтобы выбор молодых людей не стал для него фатальным.

Библиографический список

1. Лафарг П. Право на лень. URL: //rulit.me/bookspravo-na-len-read-376220-9.html (дата обращения: 12.01.2026).

СПЕЦИФИКА ИМИДЖА ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Е.В. Кожанова,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена анализу трансформации имиджа педагога в условиях перехода к цифровому обучению. Рассматривается смена роли педагога с транслятора знаний на фасилитатора и наставника, исследуются ключевые компоненты его нового образа: цифровая грамотность, развитые личностные качества (эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость), а также особенности визуального представления и коммуникации в digital-среде. Отдельное внимание уделяется вызовам и рискам, сопровождающим этот процесс.*

Ключевые слова: *педагог, цифровой имидж, трансформация, цифровизация обучения, стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект.*

Цифровая трансформация образования – это не просто переход от мела и доски к цифровой панели, от бумажного журнала к электронному. Это фундаментальное изменение самой образовательной парадигмы, характера взаимодействия между участниками учебного процесса и, как следствие, требований к ключевой фигуре этого процесса – педагогу [1, 2]. Традиционный имидж педагога как единственного носителя знания, транслирующего информацию в рамках авторитарной модели, уступает место новому, многогранному образу [3, 4]. В условиях цифровизации имидж педагога перестает быть статичным набором качеств, превращаясь в динамичный конструкт, синтезирующий профессиональную компетентность, цифровую грамотность и высокоразвитые личностные качества. Данная статья исследует ключевые компоненты, формирующие специфический имидж современного педагога в эпоху цифровой трансформации обучения.

Ядро трансформации имиджа педагога лежит в кардинальном изменении его профессиональной роли. В существующей традиционной модели педагог выступает «источником знания», лектором и контролером. Его авторитет основан на монополии на информацию и иерархическом положении [5, 6]. В современной модели в мире, где любая информация доступна в несколько кликов, роль педагога смещается в сторону фасилитатора (организатора), наставника и тьютора. Он не дает готовые знания, а создает образовательную среду, в которой учащийся учится самостоятельно добывать, анализировать, критически оценивать и применять информацию [7, 8]. Его авторитет строится не на должности, а на экспертизе, умении направлять и вдохновлять.

Это означает, что в имидже педагога на первый план выходят:

– способность к диалогу, т. е. умение выслушать, задать правильный вопрос, стимулировать дискуссию;

– гибкость, готовность менять планы урока «на лету» в зависимости от потребностей и интересов класса;

– ориентация на сотрудничество, организация групповых проектов, использование инструментов для коллаборации (Google Docs, Miro, Trello).

Если раньше владение компьютером было желательным навыком, сегодня это – базовая гигиена профессиональной деятельности педагога. Цифровая грамотность становится *crucial* (ключевым) элементом его имиджа, напрямую влияющим на профессиональный авторитет в глазах цифрового поколения учащихся [9, 10]. Этот компонент включает несколько уровней:

– техническая компетентность, т. е. уверенное владение аппаратным обеспечением (компьютер, планшет, интерактивная панель) и базовым программным обеспечением;

– педагогическая цифровая компетентность, т.е умение не просто использовать цифровые инструменты, а интегрировать их в учебный процесс для достижения конкретных образовательных целей [11]. Это знание и применение:

– LMS (Learning Management Systems), платформ типа Moodle, Google Classroom, ЯКласс для организации обучения;

– инструментов для интерактива: Kahoot!, Quizizz, Mentimeter для создания викторин и опросов;

– цифровых ресурсов: образовательных RuTube-каналов, симуляторов, виртуальных лабораторий;

– средств создания контента: программ для монтажа видео, создания графики и подкастов.

Педагог, свободно ориентирующийся в цифровой среде, воспринимается как современный, прогрессивный и компетентный специалист. Его имидж усиливается за счет способности говорить на одном языке с учащимися.

Однако цифровая среда предъявляет повышенные требования к психике педагога. Многозадачность, необходимость быстро осваивать новые сервисы, технические сбои, работа в формате видеоконференций (синдром «zoom-усталости») – все это источники хронического стресса. Поэтому в имидже современного педагога критически важными становятся:

– эмоциональный интеллект (EQ): способность распознавать свои и чужие эмоции, особенно в условиях ограниченного невербального общения (например, когда у всех выключены камеры). Умение поддерживать, мотивировать и создавать психологически безопасную атмосферу в цифровом и гибридном формате;

– стрессоустойчивость и гибкость: способность адаптироваться к непредвиденным обстоятельствам, сохраняя спокойствие и профессионализм. Техническая проблема на занятиях не должна его срывать, а должна стать возможностью показать пример решения нестандартной задачи;

– открытость и готовность к *lifelong learning* (непрерывному обучению).

Имидж «всезнающего» гуру окончательно устарел. Современный педагог не боится сказать: «Я не знаю, но давайте найдем ответ вместе» или «Это новая программа, я ее только осваиваю». Его сила в демонстрации готовности учиться и ошибаться, что моделирует для учащихся крайне важный навык – умение учиться.

Цифровая среда вносит коррективы и во внешние атрибуты имиджа педагога. Речь идет уже не только о внешнем виде в аудитории, но и о виртуальном фоне и рабочем пространстве, об аккуратном, нейтральном или с тематической виртуальной подложкой или реальном рабочем месте, организованном так, чтобы не отвлекать аудиторию.

Важным условием является также качество картинки и звука. Чистый звук, хорошее освещение и стабильное интернет-соединение – это новые элементы профессионального этикета и заботы о комфорте аудитории [12]. Внешний вид педагога остается важным элементом, демонстрирующим уважение к себе и к учащимся, даже в формате онлайн-урока. Вербальная коммуникация и цифровой этикет, умение четко и структурированно излагать мысли в условиях ограниченного времени онлайн-урока играют важную роль в имидже педагога.

Следует отметить, что такие навыки и умения, как владение письменной речью, грамотное ведение переписки в чатах, по электронной почте, знание и соблюдение норм нет-этикета, правила ведения дискуссий в чатах, уважительное общение и своевременность ответов являются соответственно неотъемлемой частью имиджа педагога в условиях цифровой трансформации обучения.

Однако нельзя и не отметить вызовы и риски формирования цифрового имиджа современного педагога, которые заключаются в следующем:

– в цифровом разрыве, т. е. неравенство в уровне цифровых компетенций среди самих педагогов может привести к профессиональному выгоранию одних и консервации устаревших практик у других [13];

– в стирании границ, при которых работа в цифровой среде часто приводит к размыванию границ между личным и рабочим временем (например, проверка домашних заданий и ответы на сообщения учеников в нерабочее время);

– в риске цифрового контроля, где часто активность педагога в сети, его высказывания и действия становятся публичными и могут подвергаться не всегда конструктивной критике [14];

– в подмене содержания формой, когда яркие цифровые инструменты становиться самоцелью, подменяя собой глубину содержания урока.

Цифровая трансформация обучения не отменяет сути профессии педагога, но кардинально меняет ее форму. Имидж современного педагога – это сложный сплав высокого профессионализма, глубокой цифровой грамотности и развитых личностных качеств. Это образ гибкого наставника-фасилитатора, который не боится осваивать новое, обладает высоким эмоциональным интеллектом и способен создать эффективную и человечную образовательную среду в любом формате – офлайн, онлайн или гибридном. Успешный педагог будущего – это не тот, кто знает все ответы, а тот, кто знает, где их искать, как ими пользоваться и как направить по этому пути своих учеников. Инвестиции в формирование такого многомерного имиджа – это ключевая задача не только для самого педагога, но и для всей системы образования, заинтересованной в своем развитии.

Библиографический список

1. Андреев А.А. Педагогика высшей школы. Новый курс. М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2002. 264 с.

2. Бершадский А.М., Гриншкун Е.В. Цифровая трансформация образования: вызовы современности и новые компетенции педагога // Педагогика. 2020. № 4. С. 27–35.

3. Воронцов А. В. Эмоциональный интеллект учителя как ключевой фактор успешности в цифровой образовательной среде // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26, № 2. С. 5–16.

4. Гребенкина Л. К. Формирование профессионального имиджа учителя: учеб. пособие. М.: Изд. центр «Академия», 2010. 192 с.

5. Капранова М.Н. Цифровая грамотность педагога: структура и компоненты // Информатика и образование. 2019. № 5 (302). С. 41–48.

6. Кораблева А.А. Имидж педагога в социальных медиа: новые вызовы и возможности // Образовательная политика. 2022. № 1 (87). С. 88–95.

7. Патаракин Е.Д. Сетевые сообщества и обучение. 2-е изд., стер. М.: НП «Современные технологии в образовании и культуре», 2018. 112 с.

8. Роберт И.В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогические и технологические аспекты). 2-е изд., доп. М.: ИИО РАО, 2010. 356 с.

9. Цифровая компетентность подростков и родителей: результаты всероссийского исследования / Г. У. Солдатова [и др.]. М.: Фонд Развития Интернет, 2019. 144 с.

10. Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / И.Д. Фрумин [и др.]. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 472 с.

11. Хуторской А.В. Современная дидактика: учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2022. 828 с.

12. Blau I., Presser T. Digital competences and long-term ICT integration in school culture: The perspective of elementary school leaders // Education and Information Technologies. 2019. Vol. 24. P. 345–365.

13. Mishra P., Koehler M. J. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge // Teachers College Record. 2006. Vol. 108, No 6. P. 1017–1054.

14. Zhao Y. What knowledge teachers need for 21st century schooling? Facing the challenge of the digital transformation of education // Journal of Educational Change. 2021. Vol. 22. P. 393–397.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ РОСТА ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

А.А. Колабаева,
Академия труда и социальных отношений,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Исследование посвящено влиянию цифровой трансформации на некоммерческие организации (НКО) с учетом перспектив развития искусственного интеллекта. Особое внимание уделяется трансформации культуры организации, внедрению автоматизации рабочих процессов и улучшению коммуникации с целевой аудиторией. Оцениваются также перспективы развития цифровой трансформации НКО для достижения целей и повышения результативности деятельности.*

Ключевые слова: *некоммерческая организация, искусственный интеллект, цифровая трансформация, миссия организации, перспективы цифровизации общественного сектора.*

В современном мире цифровая трансформация становится неотъемлемой частью жизни общества, оказывая значительное влияние на все сферы деятельности, включая некоммерческие организации. Рост внедрения искусственного интеллекта открывает новые возможности для некоммерческих организаций (НКО), но также ставит перед ними ряд вызовов, требующих детального анализа и осмысления.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью понимания механизмов и последствий цифровой трансформации для деятельности НКО в условиях развития искусственного интеллекта (ИИ). В условиях стремительных технологических изменений НКО сталкиваются с необходимостью адаптации к новым реалиям, поиска эффективных стратегий и подходов к работе. Приведем основные области влияния цифровой трансформации и искусственного интеллекта на общественный сектор, а также проведем анализ изменений, происходящих в некоммерческих организациях в результате их воздействия.

1. *Культура и миссия некоммерческой организации*. В условиях технологической трансформации ключевым конкурентным преимуществом становится интеллектуальный потенциал и корпоративная культура. Автоматизация рутинных задач с помощью ИИ меняет рабочие процессы и организационные структуры некоммерческого сектора, подчеркивая важность культурного интеллекта для обучения и взаимодействия команд. Эксперты считают, что культура организации определяет эффективность использования новых технологий. Внедрение ИИ требует не только технической интеграции, но и развития компетенций для адаптации к новым условиям и эффективного использования интеллектуальных ресурсов. Artificial General Intelligence (AGI) открывает перспективы для создания автономных систем, способных самостоятельно решать сложные задачи, что особенно важно для НКО.

2. *Оптимизации деятельности некоммерческой организации*. Цифровая трансформация в НКО представляет собой комплексный процесс интеграции цифровых технологий и инструментов для оптимизации деятельности, расширения охвата целевой аудитории и улучшения взаимодействия с благополучателями и партнёрами. Рассмотрим основные тенденции этого процесса:

2.1. Автоматизация процессов управления и отчётности. Внедрение систем электронного документооборота (СЭД), управления проектами (PM-системы) и финансового учёта является ключевым направлением цифровой трансформации НКО. Эти системы позволяют сократить время, затрачиваемое на рутинные операции, повысить точность данных и улучшить контроль над выполнением задач. Автоматизация процессов способствует более эффективному распределению ресурсов и повышению общей производительности организации. Применение СЭД и PM-систем также снижает вероятность ошибок, связанных с ручным вводом данных, и улучшает координацию между различными подразделениями НКО. Это особенно важно для НКО со сложной организационно-уставной структурой или работающих над сложными проектами, требующими взаимодействия между несколькими командами. Одним из практических примеров цифровизации в организациях некоммерческого сектора является «1С: Бухгалтерия некоммерческой организации 8» (таблица).

Современные тенденции цифровизации в деятельности НКО

Направление цифровизации в деятельности НКО	Программа	Цифровизация функционала
Процесс управления, ведения учета и отчётности	«1С: Бухгалтерия некоммерческой организации 8»	– Автоматизация учёта: расчёт налогов, взносов, формирование отчётности. – Интеграция с госорганами: синхронизация данных с порталами госуслуг, налоговой службой. – Электронные документы: работа с ЭДО, электронная подпись. – Аналитические инструменты: анализ финансов, планирование и мониторинг бюджета. – ERP-интеграция: учёт и контроль использования ресурсов. – Машинное обучение: прогнозирование, оптимизация расходов, анализ рисков
Управление проектами	Платформа «Битрикс24»	– Создание структуры, включающее формирование проектных команд. – Планирование – определение задач, сроков и ответственных, контрольных точек. – Автоматизация внедрение систем напоминаний и уведомлений при изменении статуса задач. – Координация – обмен информацией, обсуждение вопросов и совместное использование документов. – Управление правами доступа – настройка ролей (редакторы, просмотрщики) для разграничения доступа к информации и ресурсам
Развитие краудфандинга и фандрайзинга	GrifonLab	– Создание базы данных доноров, ведение истории пожертвований, проведение аналитики и т. д. в частном и корпоративном фандрайзинге. – Ведение базы подопечных, истории коммуникаций, отправление автоматических уведомления и т. п. при адресном сборе. – Автоматическое формирование договоров, отслеживание статуса сбора и др. в программной (проектной) деятельности. – Создание отдельной воронки привлечения грантодателей, распределение средств в акционных программах

2.2. Цифровизация проектов в некоммерческих организациях предполагает внедрение современных информационных технологий для оптимизации управления проектами. Например, использование платформ, таких как «Битрикс24», позволяет создать эффективную структуру проектных команд, планировать задачи, устанавливать сроки и ответственных лиц, а также внедрять системы автоматизации для уведомлений и контроля статуса задач. Это способствует более чёткой координации действий участников проекта и эффективному управлению правами доступа к информации и ресурсам.

2.3. Использование данных и аналитики. Сбор и анализ данных о благополучателях, партнёрах, тенденциях и эффективности программ позволяют НКО принимать более обоснованные решения, оптимизировать ресурсы и повышать результативность деятельности. Данные могут включать в себя информацию о демографических характеристиках целевой аудитории, её потребностях и предпочтениях, а также о результатах реализации программ и проектов. Аналитика позволяет НКО выявлять наиболее эффективные стратегии и подходы, оптимизировать распределение ресурсов и повышать качество предоставляемых услуг. Например, анализ данных о поведении пользователей на веб-сайте НКО может помочь выявить наиболее эффективные каналы коммуникации и оптимизировать контент для повышения вовлечённости аудитории.

2.4. Интеграция с государственными и коммерческими платформами. Взаимодействие с государственными информационными системами и порталами, а также с платформами коммерческих организаций повышает прозрачность деятельности НКО и упрощает получение грантов и партнёрских предложений. Это включает участие в электронных тендерах, подачу заявок на гранты через специализированные сайты и обмен данными с государственными системами.

3. *Развитие краудфандинга и фандрайзинга*. Актуальным становится финансирование некоммерческих организаций посредством осуществления через разнообразные механизмы, включая фандрайзинг и ресурсное обеспечение. Эти механизмы предусматривают привлечение средств через гранты, краудфандинговые платформы, спонсорскую поддержку, а также использование волонтерских ресурсов для оптимизации затрат. Использование онлайн-платформ для сбора средств, пожертвований и поддержки проектов позволяет НКО привлекать дополнительные ресурсы для реализации своих программ и инициатив. Краудфандинговые платформы предоставляют НКО возможность представить свои проекты широкой аудитории и получить финансирование от частных лиц и организаций [1].

4. *Интеграция искусственного интеллекта и других технологий*. Внедрение ИИ в деятельность НКО оказывает значительное влияние на их экономическую эффективность, особенно в сферах учета и отчетности, маркетинга общественных услуг, закупок и логистики [2]. Естественный интеллект продолжает играть важную роль, несмотря на все преимущества автоматизации. Эффект от внедрения ИИ, хотя и не всегда поддается денежному измерению, является колоссальным: он высвобождает время, способствует развитию и трансформации подходов к трудоемким бизнес-процессам. ИИ является неотъемлемой частью экосистемы автоматизации, включающей роботизированную автоматизацию процессов (RPA), виртуальную реальность (VR), чат-ботов и кадровый электронный документооборот [3]. Эти технологии могут быть интегрированы во все аспекты деятельности НКО, начиная от поиска инвесторов и заканчивая учетом оказанных услуг благополучателям. Цифровой профиль волонтера, содержащий информацию о его компетенциях, опыте и других характеристиках, позволяет эффективно развивать долгосрочные взаимоотношения между волонтером и НКО. Аналитика цифрового следа дополнительно оптимизирует рабочие процессы.

НКО уже используют ИИ для автоматизации рутинных процессов, анализа больших объёмов данных, улучшения взаимодействия с целевой аудиторией и оптимизации своих операций. Однако для дальнейшего развития и повышения эффективности работы НКО требуется переход к более продвинутым технологиям, таким как общий искусственный интеллект, или Artificial General Intelligence (AGI) [4]. AGI – это гипотетическая модель, способная понимать, учиться и решать задачи так же, как человек, вне зависимости от конкретной области. AGI может самостоятельно учиться новым вещам, применять свой опыт в разных ситуациях, принимать осознанные решения и адаптироваться к новым условиям.

Хотя на сегодняшний день AGI остаётся теоретической концепцией, его потенциальное применение в деятельности НКО может быть весьма перспективным. Однако переход от ИИ к AGI потребует значительных усилий и инвестиций в исследования и разработки. Необходимо будет создать более мощные и гибкие алгоритмы, способные работать в различных областях и адаптироваться к новым условиям. Потребуется также разработать новые подходы к обучению и управлению такими системами.

Таким образом, внедрение ИИ в деятельность НКО представляет собой важный шаг на пути к повышению их эффективности и конкурентоспособности. Движение от ИИ к AGI пред-

ставляет собой перспективное направление развития технологий, которое может оказать значительное влияние на деятельность НКО. Однако на текущем этапе развития технологий основной акцент делается на использовании ИИ для решения конкретных задач.

Библиографический список

1. Тимиргалеева Р.Р., Самойленко Т.В. Особенности управления рисками при реализации социально-ориентированных проектов // Вестник Академии знаний. 2025. № 4 (69).

2. Вишнева К.В. Цифровая трансформация некоммерческих организаций: проблемы и направления развития // МНИЖ. 2021. № 4-3.

3. Цифровизация и ИИ в работе НКО: новые тренды и перспективы. М.: ДПК Пресс, 2024. 36 с.

4. Паспорт национального проекта «Наука» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)) // ЭПС «Система ГАРАНТ»: интернет-версия. URL: http://internet.garant.ru (дата обращения: 16.10.2025).

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КОРРУПЦИИ В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Н.И. Коломоец, канд. геогр. наук;
Т.В. Василевских,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматривается проблема коррупции в российской системе государственного и муниципального управления. В деятельности этой системы недостаточно широко используются научные разработки, которые могут быть направлены на противодействие коррупции в государственной службе. Приведены причины данного явления, которые связаны с социально-экономическими, политическими, социально-психологическими, организационными, кадровыми и правовыми факторами. Результатом исследования в данной статье является перечень мер, направленных на борьбу с коррупционными явлениями.*

Ключевые слова: *коррупция, факторы коррупции, направления противодействия коррупции.*

Коррупция в органах государственной и муниципальной власти – опасное явление, одна из основных угроз стабильности и жизнеспособности государства. У чиновников есть возможность распоряжаться ресурсами самостоятельно, поэтому и принимаются решения не в интересах государства и общества, а исходя из личных корыстных побуждений. Чиновниками решаются и вопросы изменения формы собственности, заключения государственных и муниципальных контрактов, выделения земельных участков, субсидий, пролонгации документации.

Коррупция в органах государственной власти ведет к неэффективной экономике и неоправданным расходам по причине влияния на распределение бюджетных средств, фондов, продукции в сфере потребления. Эти процессы можно рассматривать как факторы, которые способствуют появлению коррупции. Данные факторы можно условно разделить на шесть основных групп: социально-экономические, политические, социально-психологические, организационные, кадровые и правовые.

Социально-экономические факторы – это факторы, которые отражают коррупционные явления в экономике и которые существовали практически всегда, но в полной мере проявили себя при переходе от плановой экономики к экономике рыночной. К таким факторам можно отнести перераспределение собственности, модель рыночной экономики, низкую заработную плату представителей органов государственной власти и местного самоуправления, нестабильное состояние и слабость экономики, финансово-экономический кризис, недостатки в сфере производства и распределения материальных ценностей.

Политические факторы коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления могут быть связаны с отсутствием системы обсуждения кандидатуры на руководящую должность. При отсутствии прозрачного и открытого процесса отбора и назначения руководителя органов власти возникает возможность для коррупционных схем. Без участия широкой

общественности и экспертного сообщества решение о назначении руководителей может быть основано на личных связях, договорённостях, взятках или иных нечестных практиках.

К *социально-психологическим факторам* коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления можно отнести состояние политической и экономической нестабильности, неэффективную систему социальных гарантий, несправедливость при продвижении по службе, информационную среду, культурные факторы, такие как родственные и дружеские отношения, традиции почитания старших по возрасту и званию, решение проблем неправовыми способами, служебные факторы.

Организационные факторы, способствующие коррупции на государственной службе, – это прежде всего условия, которые создают возможности для должностных лиц использовать свое положение для незаконного извлечения выгоды при выполнении полномочий. Причинами возникновения организационных факторов коррупции на государственной службе могут быть отсутствие прозрачных процедур взаимодействия чиновников и граждан, неэффективность деятельности государственного управления, излишняя закрытость органов власти, противодействие смежных органов.

В теоретико-методологическом плане *кадровая коррупция* в сфере государственного и муниципального управления является одной из разновидностей коррупции. Она основана на корыстных интересах взаимодействующих между собой субъектов – одного, обладающего правом назначения на должность, и второго, заинтересованного в получении этой должности. При этом возникает опасность критического падения уровня профессионализма управленческого аппарата и основного персонала органов государственного и муниципального управления, деформации наиболее значимых профессиональных и социальных (психологических, моральных, культурных) характеристик кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, снижения порога сопротивляемости государственных и муниципальных служащих коррупционным рискам. Все это говорит о том, что кадровая коррупция вызывает множество негативных последствий, оказывающих деструктивное влияние на систему государственного и муниципального управления в Российской Федерации [1].

Среди основных правовых факторов коррупции на государственной службе можно выделить широту дискреционных полномочий, чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества, принятие нормативного правового акта за пределами компетенции. Правовое регулирование противодействия коррупции на государственной службе осуществляется, в частности, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [2].

Представители власти – это лица, осуществляющие законодательную, исполнительную или судебную власть, а также работники государственных, надзорных или контролирующих органов, наделенные в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся от них в служебной зависимости, либо правом принимать решения, обязательные для исполнения гражданами, а также организациями независимо от их ведомственной подчиненности.

Основными признаками коррупционного преступления являются:

– непосредственное нанесение ущерба авторитету публичной службы (государственной службы, службы в органах местного самоуправления, непосредственному исполнению функций органов государственной власти), а также непубличной службы (службы в коммерческих и иных организациях);

– незаконный (противоправный) характер получаемых государственным (муниципальным) служащим или иным публичным служащим либо служащим коммерческой или иной организации преимуществ (имущества, услуг или льгот);

– использование виновным своего служебного положения вопреки интересам службы;

– наличие у совершившего коррупционное преступление лица признаков, принадлежащих к одной из категорий, указанных в примечаниях к ст. ст. 285 и 201 УК РФ, за исключением дачи взятки должностному лицу (ст. 291 УК РФ) и активного подкупа (ч. 1 ст. 204 УК РФ), которые наказываются независимо от того, обладает ли виновный служебным статусом [3];

– наличие у виновного умысла на совершение действий (акта бездействия), объективно причиняющих ущерб интересам публичной или непубличной службы;

– наличие у виновного корыстной или иной личной заинтересованности.

Распространенными проявлениями коррупции являются: неправомерное занижение размера налогов, пошлин и прочих обязательных платежей; необоснованное предоставление отсрочек оплаты налогов, пошлин и прочих обязательных платежей; лоббирование интересов коммерческих структур; протекционизм; взяточничество; необоснованное возбуждение уголовного дела; отказ в его возбуждении; необоснованная переквалификация преступления; организация свидания с лицами, находящимися под стражей; незаконная выдача российских паспортов; незаконная выдача водительских удостоверений и лицензий на приобретение, хранение и ношение оружия; вынесение неправосудных приговоров; вынесение приговоров в рамках уголовного закона, но с использованием относительно низкой санкции или более легкого вида уголовного наказания; вынесение неправосудного решения по гражданскому делу судом и др.

Пути совершенствования мер, направленных на борьбу с коррупционными явлениями, могут быть следующими:

1. Вред, причиненный в результате коррупционного преступления, должен возмещаться не только за счет средств самого преступника, но и за счет его близких родственников, однако с учетом механизма проверки происхождения имущества родственников коррупционера.

2. Значительно ужесточить требования к декларациям о доходах чиновников. Включать в декларацию сведения о доходах/расходах всех детей чиновников. Обязать чиновника подавать декларацию в течение трех лет после увольнения с государственной и муниципальной службы.

3. Ввести уголовную ответственность для должностных лиц за подачу недостоверной декларации, в которой не будет отражена значительная часть активов или доходов такого лица.

4. Ввести уголовную ответственность для должностных лиц за незаконное обогащение – значительное превышение стоимости активов должностного лица над размером законных доходов такого лица.

Данные положения не противоречат презумпции невиновности, так как обязанность доказывать несоответствие сведений, изложенных в декларации должностных лиц, с их реальными доходами или расходами ложится на следствие.

5. Для эффективной борьбы с коррупцией целесообразно предусмотреть включение комплекса политико-идеологических, правовых, организационно-технических и социально-экономических мер.

К комплексу политико-идеологических мер следует отнести меры по обеспечению прозрачности при принятии решений органами власти, реформирование процедур по проведению аукционов, по предоставлению квот, заказов. Начиная со школы, граждане должны воспитываться в правовом поле: изучение права по отраслям должно осуществляться в вузах в течение трех лет. Принимаемые нормативные документы должны быть понятны и доступны для населения.

Правовые меры противодействия коррупции следует ориентировать на сокращение диспозитивных норм в целях ограничения возможностей чиновников в выборе вариантов поведения. Целесообразно в качестве меры наказания за коррупционное действие запрещать работать в государственных и муниципальных органах, в сфере распоряжения средствами и имуществом.

Организационно-технические меры должны предусматривать проведение взвешенной кадровой политики по подготовке и приему граждан на государственную и муниципальную службу.

В рамках социально-экономических мер представляется целесообразным расширение современных электронных средств расчета, внедрение форм доступной и понятной отчетности о финансово-хозяйственной деятельности чиновников всех уровней.

Одной из основных ценностей правовой культуры при назначении должностных лиц всех уровней должно стать служение обществу.

Библиографический список

1. Магомедов К.О. Кадровая коррупция в органах государственного и муниципального управления // Государственная служба. 2014. С. 16.

2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 31.07.2025).

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА. РОЛЬ ПРОФСОЮЗА

М.Ю. Кондратьев,
Общественная организация физкультурно-спортивный клуб города Краснодара «Юлия»,
г. Краснодар, Россия

Аннотация. *Рассмотрена практика реализации современных технологий внедрения ЗОЖ в жизнь человека и роль профсоюза в этом процессе.*

Ключевые слова: *современные технологии, ЗОЖ, здоровье человека, профсоюз.*

В современном мире здоровье человека – очень важный ресурс, его влияние сказывается на всех аспектах жизнедеятельности как человека, так и государства.

Здоровый человек получает хорошее качество жизни, а государство – высокую эффективность труда, меньше затрат на лечение и т. д. Проблема внедрения ЗОЖ в жизнь человека – это актуальная проблема современности. Государство тратит много сил и средств на продвижение ЗОЖ, используя всевозможные способы и методы. Оно также поощряет деятельность граждан по созданию общественных объединений, деятельность которых направленна на пропаганду ЗОЖ. Мы хотим сконцентрировать ваше внимание на современных технологиях внедрения ЗОЖ в жизнь человека.

Наш клуб существует более 10 лет (с 07.10.2015), а начинал свою деятельность с организации спортивно-оздоровительных занятий по месту проживания и работы граждан в Краснодаре.

Три основных принципа клуба – качество, доступность и «только ты и твои близкие определяют, как ты выглядишь» – помогли быстро собрать большое количество единомышленников. Пока все занятия клуба вела наш лидер Кондратьева Юлия, все было замечательно. Конечно, появились желающие организовать такие же занятия и в других локациях Краснодара. Здесь мы столкнулись с первой проблемой – где найти квалифицированного тренера за символическую плату (принцип доступности). Более того, руководители профсоюзов регионального уровня стали поднимать вопрос организации подобных занятий в территориальных организациях.

Четко сформулировалась задача: как организовать качественные спортивно-оздоровительные занятия, соответствующие всем требованиям законодательства РФ, доступные в любой точке региона (всей страны). Ответ был найден – онлайн-формат. Первого апреля 2020 г. наш клуб провел первое онлайн-занятие в прямом эфире. Результат ошеломил. Три принципа нашего клуба оказались востребованы и в онлайн-формате. Для качественной организации онлайн-занятий необходимо было решить ряд задач:

1) выполнение законодательства РФ в сфере организации спортивно-оздоровительных занятий;
2) определиться с онлайн-платформами для трансляций занятий;
3) выбрать систему онлайн-разработок, понятную и удобную пользователю.

Все эти задачи были успешно решены. На сегодня мы имеем сайт в домене РФ, записи занятий сохранены и доступны в российском видео-хостинге, сейчас активно переносим личное общение в месенджер MAX.

В процессе деятельности мы обратили внимание, что работающие люди не могут заниматься одновременно в одно и то же время, особенно учитывая разные часовые пояса, поэтому было принято решение отказаться от прямых эфиров и предоставлять записи занятий, доступные в любое время, в любом месте.

В процессе работы проявились преимущества онлайн-формата внедрения ЗОЖ в жизнь человека:

1) заниматься можно в удобное время, в удобном месте;
2) проще начать заниматься;
3) невозможно опоздать;
4) широкий выбор занятий ЗДЕСЬ и СЕЙЧАС;
5) в спортзал ездить не надо;
6) занятия ведет один тренер;
7) можно посмотреть технику выполнения упражнений, перемотав запись;
8) конфиденциальность (вдали от посторонних глаз).

Благодаря многочисленным приглашениям партнеров мы неоднократно принимали участие в качестве приглашенных гостей в различных мероприятиях, направленных на пропаганду ЗОЖ: турслеты

разного уровня, сдача норм ГТО, спартакиады и другие мероприятия этой направленности. Мы обратили внимание, что количество участников намного меньше общего списка членов коллектива. Другими словами, не хватает массовости. Проанализировав эту проблему, мы пришли к выводу, что основная масса людей испытывают неловкость от своего внешнего вида и боятся показаться смешными.

Онлайн-формат позволяет достичь 100 % вовлеченности коллектива в физические активности с учетом противопоказаний каждого.

Очень быстро мы поняли, что надо плотно заниматься просветительской деятельностью, т. е. пропагандировать онлайн-формат спортивно-оздоровительных занятий.

Появилось разделение нашей работы на два направления: мероприятия и индивидуальные активности.

Отметим особую роль профсоюзов различных отраслей в этой трудной работе. В январе 2022 г. через профсоюз, региональные и территориальные организации были запущены бесплатные (за счет клуба) онлайн-мероприятия один раз в месяц, в рамках которых коллективы организованно на 10 минут подключались к онлайн-занятиям. Цель этих онлайн-мероприятий – показать, что онлайн-занятия возможны и эффективны.

25 октября 2023 г. в результате анализа информации, полученной от участников, было проведено первое еженедельное онлайн-мероприятие «Здоровая среда» на платформе ВКонтакте. Каждую среду в 13:30 проводится прямой эфир продолжительностью 10 минут в формате онлайн спортивно-оздоровительного занятия сидя на стуле. При этом запись занятия сохраняется 30 часов, чтобы было легче встраивать в свой рабочий график это короткое мероприятие, а также пришлось учитывать часовые пояса нашей страны. Принимать участие можно как группой, так и индивидуально. Занятие доступно в любом месте, в любое время.

Цель этих мероприятий – показать, что спортивно-оздоровительные занятия формате онлайн возможны и эффективны на систематической основе (один раз в неделю).

В сентябре 2024 г. социальный проект «Здоровая среда» поддержал Общероссийский профсоюз образования. Сегодня каждую неделю информация о «Здоровой среде» размещается в группе ВК Общероссийского профсоюза образования, что значительно увеличило количество участников онлайн-мероприятия.

На сегодня мы можем подтвердить участие в «Здоровой среде» представителей 71 региона нашей страны. Вывод сделан на основе анализа аккаунтов в социальных сетях, на которых размещается информация о нашем социальном проекте.

Одним из самых ценных ресурсов в современной жизни является информация. Сегодня источников информации очень много: телевидение, социальные сети, радио, чаты в мессенджерах, Интернет, СМИ.

С нашей точки зрения, самым ценным источником информации является т. н. «сарафанное радио», другими словами, мнение человека, который пользуется уважением в локальном объединении людей.

Особую роль в деятельности профсоюзов играют председатели первичных организаций (ППО). Это люди, которые на общественных началах ориентируют членов профсоюза в сложной современной жизни, включая трудовые, социальные отношения и, конечно, внедрение ЗОЖ в жизнь членов профсоюза.

Нашим клубом было принято решение о бесплатном (за счет клуба) проведении каждый месяц со 2-го по 8-е число «Форума здоровья» для ППО. Мероприятие проводится в виде интерактивной экскурсии.

В результате мы получили информированного председателя первичной организации, который может простыми словами рассказать членам профсоюза о современных технологиях внедрения в жизнь спортивно-оздоровительный занятий, полезных привычек и элементов ЗОЖ.

На сегодня проведены уже семь форумов (с апреля по октябрь), участие в которых приняли более 1830 ППО из 51 региона России.

Любой профсоюз является общественной организацией, как и наш клуб. Так получилось, что наши цели в части внедрения ЗОЖ в жизнь человека (члена профсоюза) совпадают, что является залогом плодотворного сотрудничества.

В регионах, с которыми у нашего клуба заключены соглашения с профсоюзами, была построена очень прочная система движения информации о возможностях онлайн-формата спортивно-оздоровительных занятий, в которую включены региональные аппараты, председатели территориальных организаций, председатели первичных организаций.

На сегодня построена четко работающая система по привлечению членов профсоюза к ЗОЖ с помощью современных технологий.

Она включает в себя следующие элементы:

1) пропаганда ЗОЖ с применением современных технологий:

– проведение еженедельной «Здоровой среды»;

– «фотопаутина» (#ЗдоровоеСредаФСК);

2) обучение лидеров первичных организаций механике внедрения ЗОЖ в жизнь члена профсоюза с помощью современных технологий «Форум здоровья» для ППО»);

3) соблюдение всех требований федерального законодательства в сфере организации спортивно-оздоровительных занятий;

4) создана система движения информации по внутренним каналам профсоюза на уровне региона (социальные сети, чаты в MAX и др.);

5) предоставление членам профсоюза, которые решили воспользоваться современными технологиями, скидок не менее 50 % от стоимости взносов ОО ФСК ЮЛИЯ (Кондратьева) по правилам нашего клуба.

На сегодня наш клуб активно и плодотворно сотрудничает с профсоюзными организациями образовательных и государственных учреждений. С августа 2025 г. начали консультации с ФНПР-ЮГ, что позволит узнать о нашем опыте представителям других отраслевых профсоюзов.

Наш клуб не останавливается на достигнутом, продолжает развивать новые способы и методы внедрения ЗОЖ в жизнь человека с помощью современных технологий.

КРАЕВЕДЕНИЕ КАК СПОСОБ ОСВОЕНИЯ ГОРОДСКОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ СРЕДЫ

Е.Ю. Контарева,
Ростовская государственная консерватория,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Краеведение – не только наука, но и деятельность!
Охранение прошлого, но и забота о будущем.
Д.С. Лихачев

Краеведение – понятие многоуровневое. Это, по свидетельству современных ученых, многофункциональная и, по мнению Д.С. Лихачева, самая массовая из наук, привлекательная и открытая для всех, объединяющая специальные знания и частные методы других научных областей и собирающая под свое крыло представителей разных профессий. Краеведение предстает в нескольких ипостасях: как «форма общественной деятельности», «средство творческого общения», «первичная методика познания». Эта научная область, как справедливо утверждал академик Лихачев, не делится на науку «элитарную» – для знатоков и «популярную» – для дилетантов, не имеет ни профессиональных, ни возрастных ограничений для желающих постигать ее как школу жизни на протяжении всего своего бытия. Стало быть, эта разноликая сфера в своем повседневном социальном предназначении служит вратами, через которые человек входит в окружающий мир, осваивая его, когда впервые осознает себя в своем материальном и духовном жилище. В этом процессе краеведу уготована не пассивная, а активная созидательная и весьма ответственная роль участника непрерывного диалога с окружающим его культурным пространством, с учетом того, что насильственно прервать этот процесс, произвольно выйти из него индивид не может без значительного ущерба для себя как социально детерминированной личности.

Если само слово «край», согласно интерпретации А.Г. Озерова, следует не только связывать с географическими координатами и административными границами, а рассматривать как среду бытования городского или сельского жителя, то для каждого из них лишиться своего «краевого» или регионального статуса означает практически то же, что выйти из социума, оборвав жизненно необходимые связи с ним. Однако и край в его широком гуманитарном значении не существует без населяющего его людского сообщества, невзирая на то, что родовые, генетические и ментальные связи с местом рождения и проживания проявляются в разной степени осознанно и могут сохранять свою силу на расстоянии, воплощаясь в таких высоких лексемах, как «родина» или «духовная колыбель», отнюдь не равнозначных такому понятию, как «ареал обитания», вполне приложимому к животному миру.

В цитируемой статье, воспринимаемой как апология краеведения и как профессиональный манифест, Лихачев справедливо относит эту область знания «к типу комплексных наук». В итоге краеведение как особый вид не только научной, но и общественной деятельности активно влияет на самоидентификацию индивида, который, соединяя себя с конкретным локусом и обращаясь к конкретному разделу регионоведения – «москвоведению», «петербурговедению», «нахичевановедению» и т. д., в соответствии с делением, предложенным А.Г. Озеровым [1], начинает связывать себя с определенным локальным сообществом и ощущать себя москвичом, петербуржцем, нахичеванцем, рассматривая подобные понятия не только в контексте жизненных ценностей и установок, но и сквозь призму темперамента, речевых и поведенческих стереотипов, привычек, пристрастий и традиций.

Подобным воздействием на сознание своих приверженцев краеведение отличается от тех наук, к которым примыкает достаточно близко, включая географию, биологию, антропологию, психологию, социологию и даже историю, в неменьшей мере проявляющую интерес к конкретным личностям и отдельным судьбам. Однако каждая из перечисленных наук представляется куда более индифферентной по отношению к своим «верноподданным» и, по сравнению с краеведением, выражаясь слогом Лихачева, оказывается «“суше», строже и бесстрастнее» [2].

Ближе всего из всех гуманитарных наук краеведение подходит к культурологии и искусствоведению, опираясь на историзм и осуществляя отбор явлений и фактов по определенным оценочным критериям. Все это позволяет сделать вывод об огромной «моральная отдаче» этой по-своему универсальной и уникальной «воспитывающей науки», обращенной и к интеллекту, и к чувствам индивида и «требующей от человека неравнодушного отношения к предмету и выводам своего изучения» [2].

И потому, в отличие от других наук, краеведение формирует в человеческом сознании не только знание о предмете, но и персональное отношение к нему. «Улицы, площади, каналы, отдельные дома, парки напоминают, напоминают... Ненавязчиво и ненастойчиво входят впечатления прошлого в духовный мир человека, и человек с открытой душой входит в прошлое», он учится уважению к предкам и «нравственной ответственности перед людьми прошлого и одновременно перед людьми будущего» [2].

Вот почему можно с полным правом утверждать, что путь в краеведение лежит через эмпатию – способствовать, сострадать, сочувствовать, одушевлять материальный мир и города приравнивать к персонам, вступая с ними с диалог [3]. Эти свойства душевной организации способны обусловить личностную предрасположенность к краеведческим изысканиям, как это случилось с известным представителем нахичевановедения, публицистом, автором многочисленных книг и статей и в то же время талантливым диагностом и клиницистом в области урологии Г.М. Багдыковым.

«Краеведение – научная дисциплина, облагораживающая предмет своего изучения единственно своим изучением» [2], в отличие от других наук, не призванных дополнять исследуемый объект новым, иным, подчас неожиданным и не присущим ему изначально содержанием и скрытым подтекстом, меняя его социальное предназначение и историческую значимость. Так, Летний сад в Петербурге перестает быть только частью городского ландшафта, а Домик Чехова в Таганроге не представляется исключительно простым и даже неказистым на вид строением с весьма скромным внутренним убранством. Подобные явления наполняются глубокими эстетическими смыслами, расширяют содержательные границы и достигают высокого уровня художественного образа, благодаря чему краеведение как особая форма изыскательской и преобразующей деятельности поднимается на пьедестал творчества и сближается с искусством. Неслучайно и сам Д.С. Лихачев с болью передавал впечатления от соприкосновения с «уходящей культурой», не скупясь на метафоры: «Я возвратился из поездки до Астрахани и обратно. Теплоход современный, огромный, комфортабельный. На нем более трехсот пассажиров. Но не было ни одного, который оставался бы равнодушен при виде затопленных лесов и ободранных памятников архитектуры на берегах. <…> Беда, лебедиными крыльями бьет беда!» <…> «Погибающие церкви, старые усадьбы» «плачут глазницами своих пустых окон» [2].

На основе сказанного утверждается теснейшая связь краеведения с экологией в широком, современном ее понимании, и не только природной, биологической, но и культурной и нравственной, озабоченной общественным и личным самочувствием людей. Подобный подход способен превратить краеведение из описательной науки не только в школу духовности, но и в гуманитарную «службу быстрого реагирования», отвечающую актуальным задачам медицины. И краевед в итоге занимает действенную позицию диагноста, способного выявлять симптомы опасных аномалий и болезней, разрушающих не только арт-обьекты с их историческими судьбами, но и сознание тех, кто призван их беречь, передавать новым поколениям, изучать и тиражировать материальные и моральные ценности, хранить и умножать опыт и традиции.

Примером современного созидательного подхода может служить многогранная краеведческая деятельность Г.М. Багдыкова. Без отрыва от своей успешной врачебной работы этот представитель

известной в городе медицинской династии взял на себя заботу не только о старых особняках своей родной Нахичевани – некогда «уютного», «чинного, чопорного городка» [цит. по: 4, с. 25], как представляла его писательница М.С. Шагинян, стоявшая у истоков нахичевановедения, еще до превращения этой столицы донских армян в штатный район своего соседа – «шумного Ростова» [4]. Действуя сообща со своими единомышленниками – отцом, выдающимся хирургом, заслуженным врачом России и известным краеведом М.Г. Багдыковым и старшим братом Т.М. Багдыковым, также совместившим две профессии, Георгий Багдыков в реальности подтвердил правоту слов академика Д.С. Лихачева: «Если человек не любит старые дома, старые улицы, пусть даже и плохонькие, значит, у него нет любви к своему городу. Если человек равнодушен к памятникам истории своей страны, значит, он равнодушен к своей стране» [2]. Такая социальная амнезия ведет к утрате родовых связей, генетического кода, прерывает нить преемственности, разрывает линию культурного наследования.

Не только воспетая поэтом «любовь к отеческим гробам», но и, в первую очередь, обеспокоенность настоящим и тревога за будущее позволили доктору Г.М. Багдыкову избрать эффективные методы профилактики и лечения таких пороков общественного сознания, как равнодушие и беспамятство: вместе с соратниками он установил мемориальную доску на здании легендарной Гогоевской гимназии, выставил информационные стенды в парке имени Николая Островского, демонстрирующие историю бывших нахичеванских Балабановских рощ, и в парке имени Вити Черевичкина, принадлежащем до революции городу Нахичевань-на-Дону и именовавшемся в то время Александровским садом. В районе Театральной площади был воздвигнут мемориальный знак – межевой столб «Ростов/Нахичевань-на-Дону» – на меже, по сути не разграничившей, а соединившей два дружественных города, а в память о нахичеванском голове, Минасе Ильиче Балабанове на Армянском кладбище был поставлен памятный камень – кенотаф.

Подобное внедрение краеведов в городское пространство явилось своеобразным переводом в материальную сферу основных идей, запечатленных на страницах многочисленных книг и газетных статей, написанных Георгием Багдыковым персонально и в соавторстве. Публицистической трибуной врача и краеведа стали уже первые номера газеты «Нахичевань-на-Дону», сайты «Нахичевань.ru» и «Ростово-Нахичеванский Пегас», серия книг «Жизнь замечательных нахичеванцев», составившая «Библиотеку» газеты, публикации «Ростово-Нахичеванского общества любителей истории, литературы и искусств», первый канал Ростовского телевидения в программе «Ростов исторический» и художественная галерея «Ростов» – место проведения диалогических лекций Г.М. Багдыкова и О.А. Мордовиной из серии «Ростовские дворики» [5].

На помощь своим землякам и в медицине, и в краеведении доктор Багдыков приходит без промедления, ведь ему хорошо известен закон, открытый академиком Д.С. Лихачевым. Природа – если только не мешать ей кардинально – постоянно занята собственным воспроизводством и самообновлением. В культурной сфере, напротив, предметы старины являются единичными, штучными, исключительными и невосполнимыми явлениями, их утрата безвозвратна. Реконструкция здания не возвратит его как «свидетеля», как «документ эпохи».

Пользуясь современными коммуникативными каналами, Г. М. Багдыков ведет свой диалог с современниками и потомками, что называется, не покладая пера. В своих книгах сам он и в соавторстве с О.А. Мордовиной стремится к жанрово-стилевому разнообразию и совершенствованию дизайна. Как благодарный наследник доктор Багдыков дорожит союзом краеведения и литературы, поскольку истинные шедевры художественного краеведения блистательно воплощены в поэзии и прозе великих мастеров слова: Бианки, Блока, Бунина, Гоголя, Есенина, Лермонтова, Майкова, Мамина-Сибиряка, Пришвина, Пушкина, Тютчева, Фета и др. Но краеведение сегодня, и с этим согласны наши современные летописцы, это прежде всего школа, сохраняющая нравственные законы прошлого и как драгоценную реликвию вручающая их будущему.

Библиографический список

1. Озеров А.Г. Краеведение. Методические аспекты. М.: ООО «Юный краевед», 2021. 232 с.

2. Лихачев Д.С. Краеведение как наука и как деятельность // Русская культура. М.: Искусство, 2000. С. 159–173.

3. Багдыков Г.М., Мордовина О.А. О чем расскажет нам город? Росто-на-Дону: Донской издательский дом, 2019. 128 с.

4. Авдулов Н.С., Мирзабекова Н.В. Мариэтта Шагинян. Нахичевань в жизни и творчестве. (Сер. «Жизнь замечательных нахичеванцев»). Ростов-на-Дону: ООО «Ковчег», 2013. 64 с.

5. Багдыков Г.М., Багдыков М.Г. Дом на 23-й линии // Лики прошлого. Лики настоящего. Таганрог: Веда, 2024. С. 202–204.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

И.Е. Корниенко, **Д.И. Зыза**,
Политехнический институт (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Таганрог, Россия

Аннотация. *Старение населения становится серьезной проблемой XXI в., затрагивающей Россию и многие другие страны. Удлинение средней продолжительности жизни, падение рождаемости и трансформация социальной структуры ведут к увеличению числа пожилых людей, создавая новые трудности для социальной и трудовой политики. Ключевая задача заключается в создании комфортных условий труда для пожилых работников, что требует всестороннего подхода, включающего юридические нормы, реорганизацию рабочего процесса и усиление социальной поддержки.*

Ключевые слова: *работающие пенсионеры, государственная поддержка, защита пенсионеров, социальная защита, социальные льготы.*

По данным Росстата, в 2022 г. в России насчитывалось около 9,1 млн работающих пенсионеров, что составляет примерно 22 % от общего числа пенсионеров. Эта цифра подчеркивает значительную роль данной категории граждан в экономике страны. Тем не менее, несмотря на их вклад, социальная защита работающих пенсионеров остается недостаточно проработанной. Анализ текущей ситуации требует учета демографических изменений и экономических вызовов, стоящих перед обществом. В этом контексте можно отметить, что цель работы – анализ особенностей социальной политики в области активного долголетия в Российской Федерации.

Согласно прогнозам ООН, к 2050 г. доля лиц старше 60 лет в России возрастет с 23 до 33 %. Это подчеркивает необходимость адаптации рынка труда к увеличению числа пожилых работников. Увеличение доли пожилого населения создает ряд вызовов для экономики и системы социальной защиты, что связано с «депопуляцией и старением населения, что усугубляется продолжающимся снижением смертности в старших возрастных группах» [1]. В России работающие пенсионеры имеют право на получение пенсий, что закреплено в Федеральном законе № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [1]. Возвращенная индексация пенсий для работающих пенсионеров вызывает вопросы о справедливости и достаточности этой меры.

Пенсионная реформа 2018 г. в России, увеличившая возраст выхода на пенсию, вызвала рост числа работающих пенсионеров, стремящихся сохранить доход. Это изменение повлияло на структуру занятости и вызвало необходимость пересмотра подходов к социальной защите. Опубликованные исследования показали, что работающие пенсионеры в России сталкиваются с повышенным риском бедности из-за низкой заработной платы и ранее отсутствовавшей индексации пенсий. Это подчеркивает необходимость пересмотра социальной политики в отношении данной категории граждан.

Социальная защита работающих пенсионеров – это система мероприятий и программ, направленных на обеспечение их прав в трудовой сфере, сохранение трудовой активности, а также создание условий для социальной адаптации и интеграции. Включая различные формы поддержки, такие как пенсионные выплаты, льготы, сокращение рабочего времени, медицинское обеспечение и другие меры, социальная защита помогает предотвратить дискриминацию по возрасту и способствует улучшению качества жизни пожилых граждан. В России вопросы социальной защиты пожилых сотрудников в значительной степени регулируются трудовым законодательством [2], законодательством о пенсионном обеспечении [3, 4], а также рядом специализированных федеральных программ и правительственных постановлений.

Существует несколько аспектов социальной защиты пожилых работников:

1. Правовая защита трудовых прав – защита от дискриминации по возрасту, гарантии в области трудового договора и условий труда.

2. Пенсионное обеспечение – создание условий для обеспечения достойной пенсии и социальных выплат.

3. Здравоохранение и медицинское обслуживание – специальные программы медицинской поддержки для работников старшего возраста.

4. Социальные гарантии и льготы – предоставление пенсионерам различных льгот в области ЖКХ, транспорта, налогов и прочее.

Трудовой кодекс Российской Федерации [2] является основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения, в том числе с пожилыми работниками. Важнейшим принципом Трудового кодекса является запрет на дискриминацию по признаку возраста. В частности, ст. 3 Трудового кодекса закрепляет право граждан на труд, запрещая любые формы дискриминации, в том числе по возрасту.

Закон № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [1] регулирует вопросы пенсионного обеспечения и предоставляет работникам старшего возраста право на назначение страховой пенсии, если они достигли пенсионного возраста и имеют необходимый трудовой стаж.

Система страховых пенсий предоставляет различные возможности для пожилых граждан, включая досрочную пенсию для работников, имеющих длительный трудовой стаж, а также специальные доплаты к пенсии, если гражданин продолжает работать после выхода на пенсию. Например, лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно, мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее достижения пенсионного возраста, но не ранее достижения возраста 60 и 55 лет (соответственно, мужчины и женщины). На сегодняшний день работающие пенсионеры, заключившие трудовой договор или гражданско-правовой контракт, относятся к категории застрахованных лиц в рамках обязательного пенсионного страхования согласно п. 1 ст. 7 Федерального закона № 167-ФЗ от 15.12.2001 [3]. Однако начиная с 2016 г., такая категория граждан получает страховую пенсию и соответствующую фиксированную доплату без проведения ежегодной индексации. После прекращения трудоустройства данная процедура возобновляется автоматически. Ситуация изменилась с принятием Федерального закона № 173-ФЗ от 08.07.2024 [4], подписанного президентом РФ. Согласно этому документу, начиная с 2025 г. пенсии подвергаются регулярной индексации независимо от статуса пенсионера (работающего или безработного). По состоянию на 1 января 2025 г. размеры страховой пенсии и фиксированной добавки для тех, кто продолжает трудовую деятельность, устанавливаются на уровне, зафиксированном на конец предыдущего года, и впоследствии ежегодно индексируются.

При этом суммы, которые были недоплачены вследствие отсутствия индексации с 2016 по 2024 г. включительно, подлежат выплате лишь тогда, когда работающий пенсионер официально завершит свою занятость.

Несмотря на наличие нормативной базы, существует ряд проблем, связанных с социальной защитой пожилых сотрудников:

1. Дискриминация по возрасту: несмотря на запрет на дискриминацию, пожилые сотрудники часто сталкиваются с трудностями при трудоустройстве или продвижении по карьерной лестнице. Возраст может стать фактором, ограничивающим их доступ к определенным вакансиям.
2. Низкий уровень информированности: многие пожилые работники не осведомлены о своих правах и возможностях получения льгот и компенсаций, что ограничивает их возможность воспользоваться социальной поддержкой.
3. Физические ограничения: в силу возраста, пожилые работники могут сталкиваться с проблемами здоровья, которые требуют создания более гибких условий труда, в том числе изменения рабочего графика и нагрузки.

Для решения этих проблем необходимо разработать новые программы для улучшения условий труда пожилых работников, включая меры по борьбе с дискриминацией и улучшению профессиональной переподготовки. Это поможет создать равные возможности для всех возрастных групп на рынке труда, повысить конкурентоспособность пожилых сотрудников и обеспечить достойные условия занятости для старшего поколения. Помимо этого требуется увеличить уровень информированности среди пожилых работников о их социальных правах. Это позволит устранить пробелы в знаниях, касающихся льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных государством. Осведомленность о своих правах способствует защите интересов пожилого населения, помогает своевременно воспользоваться положенными преимуществами и избежать нарушений трудовых прав. Регулярное предоставление актуальной информации позволяет людям старше трудоспособного возраста чувствовать себя защищёнными и уверенными в своей социальной защищённости, способствуя повышению качества жизни и благополучия данной группы населения. Внедрение программ профессиональной переподготовки для пенсионеров поможет им адаптироваться к современным требованиям рынка труда. Эти меры не только повысят конкурентоспособность пенсионеров, но и их доходы. Занятость пенсионеров становится важным аспектом в современном обществе и представляет собой эффективный ресурс для экономики. Это подчеркивает необходимость создания условий для активного участия пенсионеров в трудовой деятельности.

Социальная защита пожилых сотрудников в России является важной составляющей социальной политики государства. Эффективная защита прав этой категории граждан требует комплексного подхода, включающего правовые, экономические и социальные меры, направленные на создание условий для продолжения трудовой деятельности и улучшения качества жизни пожилых людей. Вопросы социальной защиты пожилых работников остаются актуальными и требуют дальнейшего совершенствования законодательства и практики, что обеспечит их полноценное участие в жизни общества

Библиографический список

1. Федеральный закон № 400-ФЗ от 28.12.2013 «О страховых пенсиях» (послед. изм. от 28.02.2025 № 20-ФЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (послед. изм. от 29.09.2025 № 364-ФЗ). Ст. 3.
3. Федеральный закон № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (послед. изм. от 29.10.2024 № 367-ФЗ). П. 1, ст. 7.
4. Федеральный закон № 173-ФЗ от 17.12.2001 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (послед. изм. от 08.12.2020 № 429-ФЗ).

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Е.В. Кравченко, канд. экон. наук,
А.А. Суховеева, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена сущность платформенной занятости как новой социально-экономической модели трудовых отношений. Проведен анализ динамики платформенной занятости в Российской Федерации, выявлены факторы, повлиявшие на масштабы ее развития.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, платформенная занятость, платформенные занятые, платформенные работники, риски.*

В современных условиях, характеризующихся масштабным развитием цифровых технологий, наблюдается системная трансформация мирового и отечественного рынка труда и появление новых социально-экономических моделей трудовых отношений. Цифровая экономика активизировала процессы развития автономной работы, мобильной и виртуальной занятости, в связи с чем в России и мире произошло формирование такого явления, как платформенная занятость.

Выступая сегментом нестандартной занятости, платформенная занятость охватывает деятельность физических лиц по выполнению работ и оказанию услуг с применением цифровых платформ, позволяющих поверх географических и институциональных границ соединить пространственно разобщенных исполнителей/работников, с одной стороны, и заказчиков/потребителей, с другой.

Платформенная занятость, обладая такими характеристиками, как упрощенный доступ к платформам, адаптируемость, самостоятельность, выступает практически несложной и доступной формой получения постоянного или нерегулярного заработка, что особенно актуально для таких категорий социально уязвимых граждан, как студенты, инвалиды, пенсионеры, неработающие женщины, осуществляющие уход за детьми и т. д.

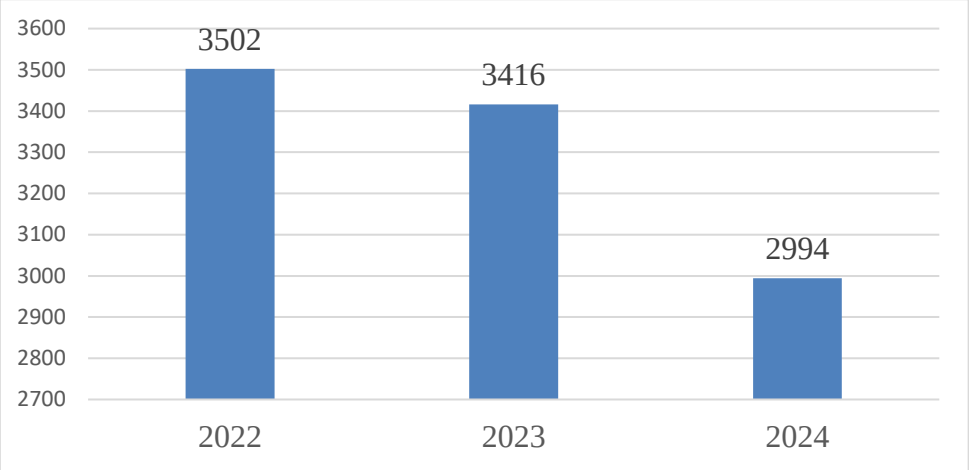
Появление платформенной занятости в Российской Федерации преимущественно связано с введением в 2019 г. специального налогового режима – налога на профессиональный доход. Однако возможность измерения масштабов этого явления и его динамики появилась у исследователей только в 2022 г., когда показатели платформенной занятости были введены в официальную статистику Росстата в рамках обследования рабочей силы.

По оценкам экспертов, вклад платформенной занятости в российскую экономику по итогам 2024 г. составил в общей совокупности 9,25 трлн руб. или 6,4 % ВВП. При этом прямой эффект составил 3,9 трлн руб., косвенный – 2,9 трлн руб., а индуцированный – 2,4 трлн руб. [1].

В последнее время в России отмечается тенденция формализации платформенной занятости. Так, если в 2022 г. официально оформили свою деятельность (полностью/частично) – 51,4 % работающих в данном формате, в 2024 г. их число увеличилось на 3,1 % и составило 54,5 %. По мнению экспертов, такая ситуация, в том числе, обусловлена увеличением числа самозанятых, уплачивающих налог на профессиональный доход, для которых онлайн-платформы выступают одним из важнейших инструментов получения дохода [2].

Анализируя портрет платформенного работника, следует отметить, что данный вид занятости в большей степени интересует мужчин, на долю которых приходится более 57 %. Наибольшую активность при этом демонстрируют жители городов в возрасте 30–39 лет, имеющие высшее образование.

Вместе с тем проведенное исследование показало негативную динамику масштабов российской платформенной занятости. Так, согласно официальным статистическим данным, если в 2022 г. было зафиксировано 3502 тыс. человек платформенных занятых, то к 2024 г. этот показатель снизился на 508 тыс. человек, или на 14,5 % и составил 2994 тыс. человек (рисунок). Как следствие, произошло снижение и удельного веса платформенных работников по отношению к общей численности занятого населения – с 4,8 % в 2022 г. до 4 % к 2024 г., т. е. на 0,8 п.п.



Динамика платформенной занятости в Российской Федерации
в 2022–2024 гг., тыс. чел. [3]

Такая тенденция, по мнению специалистов, обусловлена несколькими факторами.

Во-первых, нивелированием последствий коронавирусной инфекции COVID-19, которая в свое время выступила мощным катализатором развития платформенной и дистанционной занятости [4, с.12–13].

Во-вторых, перетоком рабочей силы на открывшиеся на традиционном рынке труда вакансии в тех сферах экономики, где происходил интенсивный рост оплаты труда, в том числе обусловленный нарастающим дефицитом рабочей силы.

В-третьих, отсутствием в стране полноценного нормативно-правового регулирования платформенной занятости, а также отсутствием законодательно установленных прав и гарантий платформенных работников, в том числе, в системе социального страхования [5], что создавало для них риски снижения уровня социальной защищенности, увеличения социального неравенства и в целом риски прекаризации труда.

В июле 2025 г. в стране был принят Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», который установил определенные правовые гарантии платформенных работников. Принятие данного закона, вступающего в силу с 1 октября 2026 г., по нашему мнению, положительно скажется на развитии данной модели трудовых отношений [6].

В целом, как показывает практика, платформенная занятость способна продуцировать положительные эффекты с точки зрения социально-экономического развития страны, выступая интегратором расширения экономической и деловой активности, инструментом сглаживания регионального неравенства в доступе к национальному рынку труда, инструментом повышения уровня жизни различных категорий граждан, источником интереса, особенно среди молодежи, к сфере предпринимательства. В этой связи важным является создание определенных институциональных условий развития платформенной занятости в стране, адекватных потребностям рынка труда и потребностям самих платформенных занятых.

Библиографический список

1. Как платформенная занятость создает рабочие места в регионах. URL: https://www.rbc.ru/industries/news/68b98b739a7947953722cd7b (дата обращения: 25.10.2025).

2. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О.В. Синявская [и др.]. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.

3. Итоги выборочного обследования рабочей силы // Официальные данные Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265 (дата обращения: 25.10.2025).

4. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная: препринт WP3/2024/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 57 с.

5. Кравченко Е.В., Суховеева А.А. Актуальные проблемы отечественной системы социального страхования // Финансовая экономика. 2024. № 6. С. 43–46.

6. Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/ (дата обращения: 25.10.2025).

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ И РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ

М.В. Красноплахтич, канд. экон. наук,
Р.М. Богданова, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики на примере Ростовской области. Характеризуются региональные стратегии, результаты образовательных проектов и их социальный эффект.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, цифровая экономика, региональные стратегии, цифровые компетенции, Ростовская область, непрерывное образование, социальный эффект.*

Цифровая трансформация как системный фактор изменения производственных и управленческих практик требует переосмысления роли человеческого капитала в региональной экономике. В современных условиях ключевым становится не просто наличие трудовых ресурсов, а их способность к функциональной гибкости, усвоению цифровых инструментов и участию в инновационных процессах. Развитие таких характеристик, как технологическая адаптивность, способность к непрерывному обучению и освоение сквозных цифровых компетенций, напрямую влияет на устойчивость региональных экономик к внешним вызовам и уровень институциональной зрелости территорий.

Одним из центральных направлений государственной политики в сфере цифровизации стало формирование системы подготовки и переподготовки кадров. Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», реализуемый с 2019 г. в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», был нацелен на массовое повышение цифровых компетенций граждан и формирование новой модели подготовки специалистов. В рамках проекта «Кадры для цифровой экономики» к концу 2021 г. подготовлено 13549 выпускников среднего профессионального образования с цифровыми компетенциями [1]. Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» завершился в 2024 г., однако его задачами продолжает заниматься национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (2025–2030 гг.). К 2022 г. дополнительно прошли переподготовку 17000 специалистов. В 2023 г. студенты активно включились в проект «Цифровые кафедры»: было зачислено более 170000 человек по направлениям искусственного интеллекта, анализа данных и цифрового дизайна. В проекте участвуют 119 вузов из 52 регионов России. Обучение проходят студенты бакалавриата, магистратуры, специалитета или ординатуры. Будущие врачи, журналисты, дизайнеры и представители других профессий получают дополнительное ИТ-образование, которое связано с их основной специальностью [2].

На региональном уровне наблюдается вариативность стратегий в зависимости от приоритетов территориального развития. Ростовская область демонстрирует устойчивую положительную динамику. Согласно данным регионального министерства цифрового развития, информационных технологий и связи Ростовской области, за первое полугодие 2024 г. следует, что численность всего населения, участвовавшего в мероприятиях повышения цифровой грамотности и ИКТ-образовании с 2021 по июнь 2024 г., составила 31254 человека [3].

Особенность стратегии Ростовской области – акцент на поддержку зрелых работников, цифровую адаптацию предпенсионеров, развитие системы непрерывного образования. «Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года» предполагает развитие гибких образовательных траекторий, цифровизацию профобразования, внедрение программ наставничества и формирование региональных центров цифровой компетентности [4]. Значительную роль играют образовательные институты. Южный федеральный университет, Донской государственный технический университет, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) и другие вузы региона включены в проекты «Приоритет-2030» и «Платформа университетского технологического предпринимательства». В рамках этих инициатив происходит интеграция ИИ, анализа данных, цифрового проектирования и технологического предпринимательства в учебный процесс. Создаются лаборатории цифровой трансформации, внедряются онлайн-курсы, развиваются программы дуального обучения.

Наряду с высшей школой модернизируется уровень среднего профессионального образования. С 2024 г. в регионе действует федеральная инициатива «Профессионалитет», направленная на переоснащение колледжей и активное внедрение цифровых технологий в образовательный процесс. В фокусе программы – программирование, цифровая автоматизация, техническое проектирование. В число

преимуществ обучения по программам «Профессионалитета» входят сокращенные сроки обучения с акцентом на практическую подготовку, гарантия трудоустройства на предприятие, а также педагоги и мастера производственного обучения, прошедшие программу повышения квалификации [5].

Особое внимание уделяется работе с населением старших возрастов. В рамках программы «Цифровая грамотность» в Ростовской области реализуются специализированные курсы для граждан старше 50 лет, сотрудников социальной и бюджетной сфер, а также начинающих предпринимателей с целью снижения цифрового неравенства, укрепления цифровой инклюзивности и повышения качества жизни.

Таким образом, развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики предполагает комплексные усилия на федеральном и региональном уровнях. Опыт Ростовской области демонстрирует важность синхронизации национальной повестки с региональной спецификой, интеграции образовательных институтов, адаптации образовательных программ и цифровой трансформации среды подготовки специалистов. Человеческий капитал становится ключевым элементом устойчивости и адаптивности регионов в условиях цифрового перехода.

Библиографический список

1. ПАСПОРТ регионального проекта «Кадры для цифровой экономики (Ростовская область)». URL: https://www.donland.ru /activity/2615/ (дата обращения: 20.07.2025).

2. На «цифровые кафедры» в 2023 году поступили 170 тыс. человек. URL: https://digital.gov.ru/news/na-czifrovye-kafedry-v-2023-godu-postupili-170-tys-chelovek-2?utm_so (дата обращения: 20.07.2025).

3. Отчет о ходе реализации государственной программы Ростовской области «Информационное общество» на 2024 год по итогам I полугодия 2024 года. URL: https://minsvyaz.donland.ru (дата обращения: 20.07.2025).

4. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года: Приказ Правительства Ростовской области от 26 дек. 2018 № 864. URL: https://www.donland.ru/documents/10066 (дата обращения: 20.07.2025).

5. В Ростовской области стартует приемная кампания «Профессионалитета». URL: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/news/v-rostovskoy-oblasti-startuet-priemnay a-kampaniya-professionaliteta/ (дата обращения: 20.07.2025).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

Г.Е. Крохичева, д-р экон. наук, профессор,
М.Ю. Хачатурян, **С.А. Солопченко**, **Е.С. Камаева**, **А.С. Логвиненко**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *В условиях стремительного развития технологий и глобализации цифровизация становится ключевым фактором, влияющим на экономическую безопасность страны. Рассматривается роль цифровизации в укреплении экономических позиций государства, повышении эффективности управления ресурсами и обеспечении устойчивости к внешним угрозам. Анализируются ключевые тенденции цифровизации, трансформирующие традиционные банковские модели, включая развитие финтех-компаний, распространение цифровых валют и необходимость повышения кибербезопасности. Особое внимание уделяется возможностям использования искусственного интеллекта, больших данных и блокчейн-технологий для оптимизации банковских процессов, улучшения клиентского сервиса и создания новых финансовых продуктов.*

Ключевые слова*: цифровизация, экономическая безопасность, трансформация, инновации, экономика, инвестиции, стратегическое планирование, кибербезопасность, глобализация, банковская система, финансовые технологии, искусственный интеллект.*

В условиях стремительного развития технологий и глобализации экономики цифровизация становится неотъемлемым элементом современного общества. Она затрагивает все сферы жизни, включая промышленность, финансы, образование и государственное управление. Важность цифровизации сложно переоценить, поскольку она не только способствует повышению эффективности и конкурентоспособности организаций, но и оказывает значительное влияние на экономическую безопасность страны.

Кроме того, успешная интеграция цифровых технологий в экономические процессы может стать основой для формирования нового уровня устойчивости и развития страны в условиях глобальных вызовов.

Цифровизация играет ключевую роль в обеспечении экономической безопасности государства. Рассмотрим основные аспекты, которые подчеркивают ее значимость в таблице.

Несмотря на то, что цифровизация охватила все отрасли нашей жизни, нельзя отрицать тот факт, что ключевым элементом всё же являются люди. Большинство предприятий, так или иначе, связывают свою деятельностью с живыми существами, а не роботами [1]. На данном жизненном этапе цифровые технологии далеко не всегда могут стать абсолютным конкурентом. Но мы не можем отрицать, что цифровизация имеет свои преимущества:

– повышение эффективности: цифровизация снижает информационные затраты, ускоряет все бизнес-процессы, в том числе коммуникационные;

– экономия времени: цифровизация помогает экономить время при реагировании на вызовы рынка, на разработку и внедрение инноваций;

– доступ к большим объёмам данных: это создаёт для компаний уникальные конкурентные преимущества, так как они получают возможность генерировать новые знания о рынках, передовых технологиях, направлениях развития.

Основные аспекты и их значимость

Аспект	Значимость	Результат
Оптимизация процессов	Цифровизация позволяет автоматизировать и оптимизировать бизнес-процессы, что ведет к снижению затрат и повышению эффективности	Экономическая устойчивость предприятий и всей экономики в целом
Улучшение управления ресурсами	С помощью цифровых технологий можно более эффективно управлять ресурсами, включая финансовые, человеческие и материальные	Рациональное использование ресурсов и снижение рисков
Аналитика и прогнозирование	Цифровизация предоставляет доступ к большим объемам данных и аналитическим инструментам	Качественный прогноз рыночных тенденции, выявление потенциальных угроз и возможности для роста
Кибербезопасность	В условиях увеличения числа кибератак и угроз для информационных систем, цифровизация включает в себя меры по обеспечению кибербезопасности	Защита критически важной информации и инфраструктуры
Инновации и конкурентоспособность	Цифровизация способствует развитию инновационных продуктов и услуг, что позволяет компаниям оставаться конкурентоспособными на глобальном рынке	Создание новых рабочих мест и стимулирование экономического роста
Государственное управление	Внедрение цифровых технологий в государственное управление улучшает прозрачность	Ускоряет процессы принятия решений и повышает уровень доверия граждан к государственным институтам

Стоит также отметить недостатки цифровизации, которые влияют на конкурентоспособность среды:

– рост зависимости предпринимателей от цифровых платформ: бизнес-модель предпринимателей, связанных с цифровыми платформами, становится зависимой от их политики, и такие сервисы приобретают значительную монопольную власть;

– рост минимально необходимого объёма рынка для создания продукта: это уменьшает конкурентоспособность небольших производителей. Например, в сфере продажи программного обеспечения крупные компании, такие как Microsoft или 1С, имеют преимущество в объёме захваченного рынка.

Нельзя дать однозначную оценку цифровизации, можно только сделать вывод, что лучший способ оставаться конкурентноспособным – комбинировать человеческие ресурсы и информационные [2].

Цифровая экономика, характеризующаяся повсеместным использованием информационных технологий, оказывает существенное влияние на все сферы общественной жизни, в том числе и на банковскую систему. Традиционные банковские модели подвергаются серьезным трансформациям под воздействием новых технологий, меняющихся потребностей клиентов и растущей конкуренции со стороны финансово-технологических компаний [3]. В этих условиях для банковских организаций становится критически важным определить перспективные направления развития, позволяющие адаптироваться к новым условиям и сохранить конкурентоспособность.

Сегодня банковская система находится на этапе активной цифровизации. Внедрение онлайн-банкинга, мобильных приложений и других цифровых каналов обслуживания стало стандартом для большинства банков. Однако дальнейшая цифровизация требует более глубоких изменений в бизнес-процессах, организационной структуре и корпоративной культуре банков. Существуют некоторые ключевые тенденции, которые определяют развитие банковской системы в условиях цифровой экономики (рис. 1).

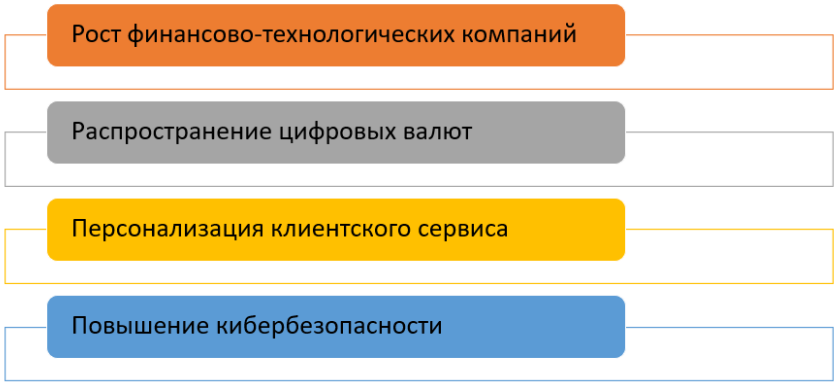


Рис. 1. Ключевые тенденции развития банковской системы

Ключевые тенденции, влияющие на развитие банковской системы в цифровой экономике, становятся все более значительными и многообразными. В первую очередь, наблюдается рост финансово-технологических компаний, которые предлагают инновационные финансовые продукты и услуги, зачастую превосходящие традиционные банковские предложения по таким параметрам, как скорость, удобство и стоимость. Это создает серьезную конкуренцию для банков, побуждая их внедрять новые технологии и повышать качество клиентского сервиса. Параллельно с этим происходит распространение цифровых валют и криптовалют, что оказывает значительное влияние на существующие платежные системы и требует от банков гибкости в адаптации к новым формам денежного обращения [4].

Важно также отметить, что клиенты сегодня имеют высокие ожидания относительно персонализации сервиса; они стремятся получать индивидуализированные предложения, соответствующие их потребностям. Это приводит к активному использованию больших данных (Big Data) и технологий искусственного интеллекта (ИИ) в анализе клиентского поведения и создании целевых предложений. Однако с ростом цифровых транзакций возрастает и риск киберпреступлений, что заставляет банки придавать первостепенное значение кибербезопасности и защите данных клиентов, чтобы обеспечить доверие и безопасность в своих операциях. В целом эти тенденции формируют новую реальность для банков, требуя от них постоянного совершенствования и внедрения решений, способствующих их конкурентоспособности в быстро меняющемся цифровом ландшафте.

С учетом вышеизложенных тенденций можно выделить следующие перспективные направления развития банковской системы в условиях цифровой экономики (рис. 2).



Рис. 2. Перспективные направления развития банковской системы

Внедрение искусственного интеллекта становится важным инструментом для автоматизации рутинных операций, улучшения клиентского сервиса и повышения эффективности управления рисками. Чат-боты на базе ИИ обеспечивают круглосуточную поддержку клиентов, а алгоритмы машинного обучения помогают анализировать кредитоспособность заемщиков и предотвращать мошенничество [5]. Анализ больших данных позволяет банкам углубленно изучать поведение и предпочтения клиентов, что способствует персонализации предложений и оптимизации маркетинга, а также выявлению рисков. Блокчейн-технологии обеспечивают безопасность и прозрачность операций, упрощая международные платежи и создавая децентрализованные финансовые платформы.

Открытый банкинг позволяет третьим сторонам получить доступ к банковским данным и API, что открывает новые возможности для создания инновационных продуктов. Цифровая идентичность упрощает процесс безопасной идентификации клиентов в онлайн-среде, что облегчает получение финансовых услуг. Активное сотрудничество банков с финтех-компаниями способствует внедрению новых технологий и улучшению клиентского сервиса, включая инвестиции в стартапы и совместную разработку продуктов. Усиление кибербезопасности становится критически важным, и банки должны постоянно совершенствовать системы защиты данных клиентов, обучать сотрудников и повышать осведомленность о киберугрозах.

В условиях активного распространения цифровизации приоритетным в различных сферах национальной экономики является использование современных цифровых технологий. Перспективы развития банковской системы в условиях цифровой экономики связаны с активным внедрением инновационных технологий и адаптацией к меняющимся потребностям клиентов, при этом важнейшим условием является не только технологическое совершенствование, но и формирование гибкой организационной структуры, способной оперативно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры и внедрять новые бизнес-модели. Банки, которые смогут эффективно использовать возможности цифровизации, смогут не только сохранить, но и укрепить свои позиции на рынке, предлагая клиентам более удобные, быстрые и персонализированные финансовые продукты и услуги. Цифровизация несет в себе огромный потенциал для развития банковской системы, но требует от банковских организаций стратегического мышления, готовности к изменениям, постоянного совершенствования и создания экосистем партнерств с финансово-технологическими компаниями и другими участниками цифровой экономики.

Обеспечение экономической безопасности в условиях цифровизации требует комплексного подхода и применения различных стратегий:

– Разработка и внедрение кибербезопасности:

– установление протоколов защиты данных, включая шифрование, аутентификацию и мониторинг сетевой активности;

– регулярное обновление программного обеспечения и систем безопасности для защиты от новых угроз.

– Обучение и повышение осведомленности сотрудников:

– проведение регулярных тренингов по кибербезопасности для сотрудников, чтобы они могли распознавать угрозы, такие как фишинг или социальная инженерия;

– создание культуры безопасности внутри компании, где каждый сотрудник понимает важность защиты информации.

Инвестиции в технологии и инновации:

– использование современных технологий, таких как блокчейн, для повышения прозрачности и безопасности транзакций;

– внедрение искусственного интеллекта и машинного обучения для анализа данных и выявления аномалий, которые могут указывать на кибератаки.

Анализ рисков и управление ими:

– проведение регулярных оценок рисков для выявления уязвимостей в системах и процессах;

– разработка стратегий по управлению рисками, включая планы реагированияна инциденты.

– Правовое регулирование и соблюдение норм:

– соблюдение законодательства о защите данных и кибербезопасности, таких как GDPR или аналогичные местные законы;

– участие в разработке новых норм и стандартов в области цифровой безопасности.

Цифровизация является ключевым элементом экономической безопасности страны, обеспечивая не только защиту данных и активов, но и устойчивое развитие экономики в условиях глобальных вызовов. Внедрение современных цифровых технологий способствует повышению эффективности производственных процессов, улучшению качества услуг и созданию новых рабочих мест.

Однако, с увеличением зависимости от цифровых систем, возрастает и уровень рисков, связанных с киберугрозами, утечками данных и нарушением конфиденциальности. Поэтому важно развивать

комплексные стратегии, направленные на укрепление кибербезопасности, обучение кадров и создание правовых основ для защиты информации.

Успешная цифровизация требует интеграции усилий государства, бизнеса и общества. Только совместными усилиями можно создать безопасную и инновационную цифровую среду, способствующую экономическому росту и повышению конкурентоспособности страны на международной арене. Инвестиции в цифровую инфраструктуру и безопасность должны стать приоритетом для достижения устойчивого развития и защиты национальных интересов.

Библиографический список

1. Иванов И.И. Цифровизация экономики: вызовы и возможности. М.: Экономика, 2020. 250 с.

2. Сидоров Д.В. Цифровая трансформация и ее влияние на экономическую безопасность страны // Вестник экономических исследований. 2022. № 4. С. 45–58.

3. Кузнецов Е.А. Роль цифровизации в обеспечении экономической безопасности государства // Журнал международной экономики. 2023. Т. 12, № 1. С. 78–92.

4. Cyberleninka. Влияние цифровой трансформации на эффективность бизнес-процессов и конкурентоспособность предприятий [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovoy-transformatsii-na-effektivnost-biznes-protsessov-i-konkurentosposobnost-predpriyatiy / (дата обращения: 30.03.2025).

5. Чернышева Т.В. Стратегии роста в инновационном развитии банковской системы России // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. М.: РГУП, 2021. С. 203–207. EDN: WNTEXK (https://elibrary.ru/wntexk).

НОВЕЙШИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

Г.Е. Крохичева, д-р экон. наук, профессор,
М.Ю. Хачатурян, **Е.В. Замятина**, **Д.Ю.Капитонов**,
А.Д. Дмитриев, **Р.И. Горбаенко**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья направлена на всестороннее освещение темы новейших технологий в сфере экономики и бизнеса, которая в свою очередь требует глубокого анализа текущих экономических условий в России, рассмотрения основных технологических инноваций, способствующих трансформации бизнес-процессов. В работе представлены практические примеры успешного внедрения технологий в бизнесе, стратегического планирования и управления командами в условиях применения новых инновационных подходов к взаимодействию с клиентами, показаны перспективы и вызовы внедрения новых технологий.*

Ключевые слова: *технологии, экономика, цифровая трансформация, клиентский опыт, адаптация, кибербезопасность, блокчейн.*

Инновации – новый способ преодоления старых проблем, они автоматизируют в пределах 80 % человеческой деятельности (табл. 1). Если раньше люди работали на заводах и фабриках, то сейчас всё большее количество рабочих мест занимает оборудование. Инновации в будущем должны привести к полной автоматизации, тогда и большинство специальностей исчезнут.

Таблица 1

Влияние автоматизации на профессии

Сфера деятельности	Традиционный подход	Автоматизированный подход	Риск замены, %	Примеры технологий
Производство	Ручной труд на конвейере	Роботизированные линии	85–95	Промышленные роботы
Транспорт и логистика	Водители-люди	Беспилотный транспорт	70–80	Автопилоты, дроны
Бухгалтерия	Ручной расчёт документов	AI-аналитика и блокчейн	90–95	1С: ИИ, SAP HANA
Ритейл	Кассиры	Самообслуживание и компьютерное зрение	75	Amazon Go, RFID-сканеры
Медицина	Диагностика врачами	AI-анализ снимков и данных	40–50	IBM Watson,
Креативные профессии	Ручной дизайн/копирайтинг	Генеративный ИИ	30–60	Midjourney, ChatGPT
Сельское хозяйство	Ручной сбор урожая	Автономная техника	90	Умные теплицы, агродроны

Искусственный интеллект (ИИ) стал переворотным событием в мире бизнеса, теперь не нужно придумывать названия стартапов, компаний, логотипы, всё это за вас сделает ИИ. При помощи него всё большее количество новых компаний смогут составить конкуренцию старым монополистам. Тренды – это ключ к завлечению аудитории в свой проект, большинство людей сидят в различных видео-хостингах, таких как TikTok, Telegram, VK. Во всех этих приложениях существуют клипы, короткие видео, содержащие огромное количество информации, именно эти клипы и задают тренды. Искусственный интеллект способен изучить все эти тренды и придумать бизнес-идею, основанную на них. В целом без инноваций будет сложно оставаться актуальным в условиях быстро меняющегося рынка.

Устойчивое развитие – неотъемлемая часть в сфере бизнеса и его стратегий. В наше время современные потребители всё больше обращают внимание на экологические и социальные аспекты. Именно поэтому предприятия использующие устойчивое развитие как подход к управлению компанией, улучшают свою репутацию и привлекают новых клиентов. Устойчивое развитие стремится к удовлетворению потребностей всех поколений, без ущерба для будущих поколений.

Цифровизация кардинально меняет бизнес-ландшафт. Новые цифровые технологии и платформы делают бизнес более удобным как для потребителей, так и для самих компаний. Это помогает создавать новые предложения, быстро адаптироваться к текущему рынку, улучшать качество выпускаемой продукции, а также улучшать процесс взаимодействия в компании.

Бизнес-модели также изменяются. Старые и традиционные схемы всё больше уступают новым, более гибким подходам (табл. 2). Новые бизнес-модели адаптированы к индивидуальным требованиям клиентов. Компании применяют модели совместного использования, такие как UBER. Стратегия C2M позволяет изготавливать более востребованную продукцию, ведь производство получает данные напрямую от клиентов. Примером C2M является компания Rolls Royce, после покупки приходится ждать около 12 месяцев перед получением автомобиля, ведь изготовление занимает много времени. Но в итоге потребитель получает автомобиль, который сам создал под себя и, конечно, он останется доволен собственным результатом.

Таблица 2

Сравнение традиционных и инновационных бизнес-моделей

Критерий	Традиционная модель	Инновационная модель
Производство	Массовое, стандартизированное	Индивидуальное (C2M, 3D-печать)
Взаимодействие с клиентом	Ограниченная обратная связь	Прямые данные от потребителя (ИИ-аналитика)
Ресурсы	Линейное использование	Совместное потребление (шеринг)
Автоматизация	Частичная	Полная (роботизация, ИИ)
Устойчивость	Вторичная	Ключевой принцип (ESG-стратегии)

В условиях эпохи перемен инновации помогают быстрее адаптироваться к новым условиям, они становятся ключом к успеху в сфере бизнеса. Компании, которые готовы адаптироваться, внедрять новые технологии, создавать новые бизнес модели, выстраивают хорошие отношения со своими клиентами, являются устойчивым бизнесом и обеспечивают себе успех и дальнейшее процветание в будущем.

В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды российские компании активно внедряют новейшие технологии (искусственный интеллект, цифровые двойники, автоматизированные боты) для адаптации и повышения конкурентоспособности.

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях глобализации и цифровизации экономики компании, которые не успевают адаптироваться к новым реалиям, рискуют потерять свои позиции и утратить возможность для дальнейшего развития.

В 2025 г. ожидался рост ВВП России в пределах 1,3–1,6 %, поддерживаемый внутренним спросом. Тем не менее экономическая ситуация в стране не лишена серьезных вызовов, таких как инфляция (~6,8 %), дефицит кадров, высокая стоимость кредитов. Среднесрочный прогноз Банка России, по итогам заседания Совета директоров за 25 октября 2024 г., представлен на рис. 1. Несмотря на это, стимулирование экономического роста продолжается. Экономисты выделяют несколько ключевых трендов, формирующих экономическую картину страны. Среди них можно отметить значительное внимание

к инновациям и цифровым технологиям, создание стартапов и развитие новых форматов взаимодействия с клиентами. Но такие вызовы, как международные санкции и экономическая неопределенность, продолжают ставить под сомнение стабильность и предсказуемость экономического роста в будущем.

	2023 (факт)	2024	2025	2026	2027
Инфляция, в %, декабрь к декабрю предыдущего года	7,4	8,0-8,5	4,5-5,0	4,0	4,0
Инфляция, в среднем за год, в % к предыдущему году	5,9	8,2-8,4	6,1-6,8	4,0-4,2	4,0
Ключевая ставка, в среднем за год, в % годовых	9,9	17,5[1]	17,0-20,0	12,0-13,0	7,5-8,5
Валовой внутренний продукт	3,6	3,5-4,0	0,5-1,5	1,0-2,0	1,5-2,5
– в %, IV квартал к IV кварталу предыдущего года	*4,9*	*2,0-3,0*	*0,5-1,5*	*1,0-2,0*	*1,5-2,5*
Расходы на конечное потребление	6,6	3,5-4,5	0,0-1,0	1,0-2,0	1,5-2,5
– домашних хозяйств	*6,5*	*4,5-5,5*	*0,0-1,0*	*1,0-2,0*	*1,5-2,5*
Валовое накопление	15,8	3,5-5,5	0,5-2,5	0,0-2,0	1,0-3,0
– основного капитала	*8,8*	*6,0-8,0*	*0,5-2,5*	*0,5-2,5*	*1,0-3,0*

Рис. 1. Среднесрочный прогноз Банка России

Современный бизнес оптимизирует процессы, внедряя ИИ, автоматизацию и блокчейн для повышения эффективности, улучшения обслуживания и снижения издержек. ИИ анализирует данные о потребителях, прогнозирует тренды и оптимизирует запасы, автоматизируя рутинные задачи. Способность машин учиться на основе анализа данных предоставляет компаниям преимущества в конкурентной борьбе. Автоматизация (RPA) сокращает время выполнения задач (бухгалтерия, заказы, управление запасами), снижая ошибки и ускоряя обслуживание. RPA может сократить затраты на 50–75 % [1]. Блокчейн повышает прозрачность и безопасность транзакций, особенно в логистике, позволяя отслеживать товары и минимизировать риски [2]. Примеры таких внедрений показывают, что технологии блокчейн способны существенно улучшить эффективность цепочек поставок. В 2025 г. важно было учитывать новые перспективы, возникающие на стыке инновационных технологий. Модель цифровой трансформации представлена на рис. 2. Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR) технологии становятся важными инструментами взаимодействия с клиентами, позволяя им «испытать» продукт перед покупкой и повысить удовлетворенность. С учетом изменений в бизнес-среде компании также должны быть гибкими в своей стратегии. Компаниям необходимо фокусироваться на пользовательском опыте, применяя CRM с ИИ и анализом данных для персонализации услуг. Так, персонализация предлагает компаниям уникальную возможность выделиться на фоне конкурентов. CPaaS платформы интегрируют каналы связи, повышая эффективность обслуживания.



Рис. 2. Модель цифровой трансформации

Трансформация взаимодействия с клиентами требует изменений внутри организации и развития автопроцессов. К тому же автопроцессы, которые начались с простых форм, постепенно эволюционируют в более сложные и адаптивные системы, способные к мгновенному реагированию на изменения

внешней среды и потребностей пользователей. Конкуренция вынуждает компании постоянно обновляться. Устойчивое развитие и социальная ответственность становятся приоритетом, а технологии помогают оптимизировать воздействие бизнеса на окружающую среду.

Работа над цифровой стратегией компании должна основываться на глубоких данных и исследованиях. Поэтому внедрение технологий должно происходить не в стиле «сначала попробуем, а потом посмотрим», а строиться на базе анализа потребностей и успешных кейсов в индустрии. Такой подход гарантирует более высокую долю успеха в достижении поставленных целей. Аналитические инструменты и модели, такие как ФИС СП, помогают прогнозировать и адаптироваться к изменениям, упрощая документоведение и отчетность.

Внедрение технологий – сложный процесс, требующий участия всех сотрудников. Одним из главных вызовов на этом пути становится сопротивление изменениям, связанное со страхом и непониманием выгод, которое преодолевается поддержкой руководства и четкой коммуникацией [3].

Безопасность и конфиденциальность данных также остаются важными задачами. Система информационной безопасности бизнеса в России представлена на рис. 3. Увеличение количества кибератак в современных реалиях требует от бизнеса ужесточения мер по обеспечению кибербезопасности. Необходимо внедрение новых средств защиты данных, таких как блокчейн, который способен повысить прозрачность финансовых операций и обеспечить надежность хранения информации. Блокчейн-технологии становятся актуальными для решения вопросов, связанных с защитой личных и конфиденциальных данных пользователей, создавая новые подходы к обеспечению надежности данных [4].

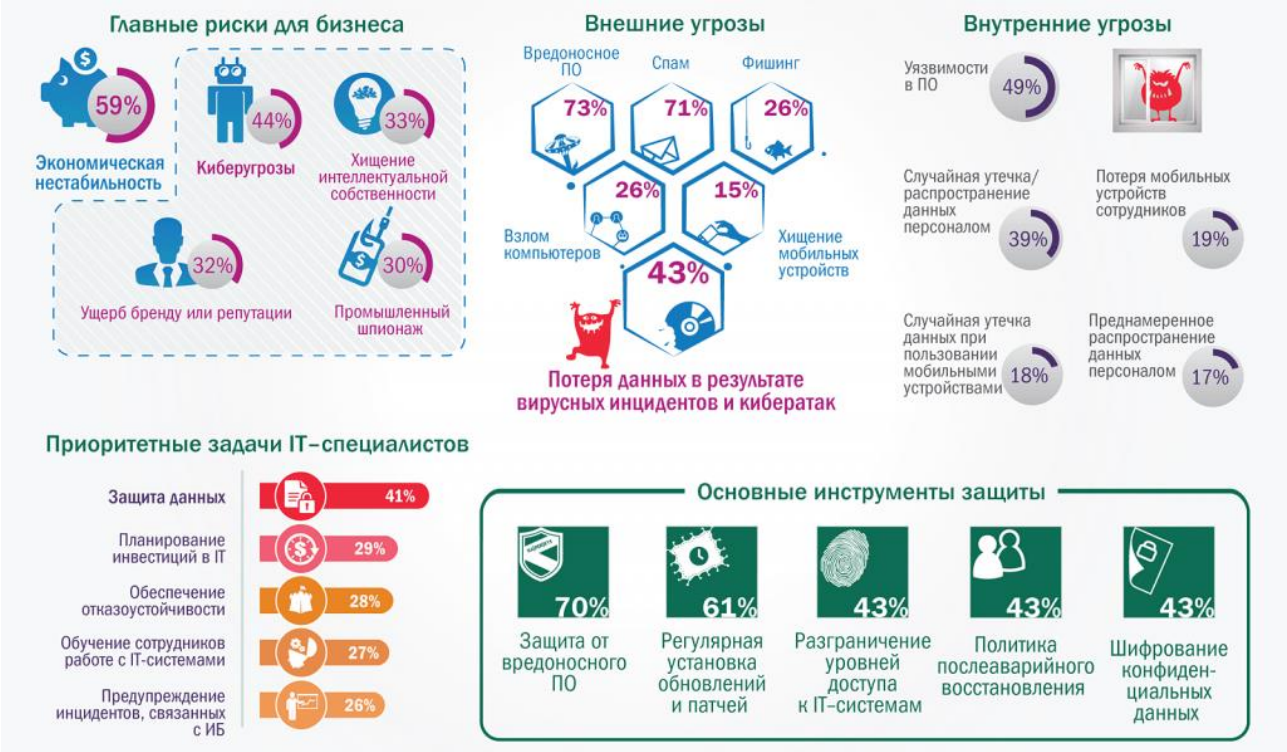


Рис. 3. Информационная безопасность бизнеса в России

Несмотря на существующие вызовы, внедрение таких технологий, как искусственный интеллект и облачные вычисления, приносит реальную пользу. Например, ИИ способен автоматизировать рутинные операции, что приводит к значительному повышению операционной эффективности. При правильной реализации ИИ может стать мощным инструментом, который поможет компаниям адаптироваться к динамично меняющимся условиям рынка и увеличивать свою конкурентоспособность.

Рост цифровизации в России также подчеркивает перспективные ниши, которые открываются перед бизнесом. В условиях введенных санкций и изменений в международной торговле наблюдается возрастание интереса к локальным технологиям и партнерствам, что создает новые возможности для роста.

Тем не менее для успешной реализации цифровой трансформации обществу и бизнесу необходимо понимать не только преимущества, но и риски. Существуют реальные угрозы как для бизнеса, так и для государства, связанные с кибербезопасностью. Например, число кибератак на российские

структуры в 2025 г. увеличилось на 25 % по сравнению с предыдущим годом, что потребовало от организаций осознания этих рисков и внедрения мер защиты [5]. Блокчейн как технология может стать одним из решений для преодоления этих угроз благодаря своей архитектуре, позволяющей обеспечивать высокий уровень защиты данных и прозрачности операций.

В последние годы наблюдается стремительное развитие технологий искусственного интеллекта, цифровых двойников и автоматизированных ботов. Новейшие технологии в сфере экономики и бизнеса представляют собой мощный инструмент для трансформации и оптимизации бизнес-процессов. Их внедрение позволяет компаниям не только адаптироваться к изменяющимся условиям, но и открывает новые возможности для роста и развития. Важно, чтобы компании не только следовали текущим трендам, но и активно инвестировали в технологии, которые помогут им оставаться конкурентоспособными в будущем. В условиях постоянных изменений и неопределенности способность к быстрой адаптации и внедрению инноваций станет ключевым фактором успеха для бизнеса в России и за ее пределами.

Библиографический список

1. Цифровая трансформация систем управления. URL: https://esj.today/pdf/73favn223.pdf (дата обращения: 05.03.2025).

2. Новые рынки и рост выручки: что дает цифровая трансформация. URL: https://trends.rbc.ru/trends/industry/cmrm/63c6ac409a794755f829a8a6 (дата обращения: 05.03.2025).

3. Почему технологические инновации важны: перспективы и вызовы. URL: https://companies.rbc.ru/news/hekerqo3mj/pochemu-tehnologicheskie-innovatsii-vazhnyi-perspektivyi-i-vyizovyi/ (дата обращения: 05.03.2025).

4. Цифровые инновации: текущие тренды, успешные примеры. URL: https://www.sviaz-expo.ru/ru/articles/24003/ (дата обращения: 05.03.2025).

5. Юлдашев И.Ф., Панкова А.А. Перспективы внедрения передовых технологий в производстве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024. № 3-4 (90). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-vnedreniya-peredovyh-tehnologiy-v-proizvodstve (дата обращения: 05.03.2025).

РОЛЬ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЭКОНОМИКИ БУДУЩЕГО

Г. Е. Крохичева, д-р экон. наук, профессор,
М.Ю. Хачатурян, **Д.А. Бондаренко**, **М.Ю. Балковый**,
А.В. Левина, **Т.К. Прокопенко**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *В условиях усиливающейся регионализации, ускоряющихся темпов технологических изменений и трансформации глобальных экономических процессов малые и средние предприятия (МСП) приобретают все большее значение как драйверы устойчивого экономического роста, цифровизации, внедрения инноваций и повышения конкурентоспособности национальных экономик. В современной мировой практике именно МСП обеспечивают не только значительное число рабочих мест, но и гибкость, адаптивность и способность к оперативному реагированию на вызовы внешней среды. Настоящая статья посвящена комплексному исследованию роли малого и среднего предпринимательства в формировании экономики будущего, с акцентом на российские реалии.*

Ключевые слова: *бизнес, предпринимательство, финансирование, кадры, конкуренция, цифровая трансформация, инновации, глобализация.*

Малый и средний бизнес (МСБ) играет ключевую роль в современной экономике, являясь двигателем инноваций, создателем рабочих мест и важным фактором экономического роста. МСБ способствует диверсификации экономики, повышению конкуренции и удовлетворению потребностей населения. Однако, несмотря на свою значимость, МСБ сталкивается с рядом серьезных проблем, которые препятствуют его развитию и ограничивают его потенциал. Актуальность исследования обусловлена возрастающей ролью МСБ в обеспечении устойчивого экономического развития, создании новых рабочих мест и повышении конкурентоспособности национальной экономики. В условиях глобализации и цифровой трансформации, выявление и решение проблем, препятствующих развитию МСБ, является важной задачей для обеспечения экономического роста и повышения уровня жизни населения.

Целью исследования является выявление и анализ актуальных проблем, с которыми сталкивается малый и средний бизнес в современной экономике, а также разработка предложений по их решению для стимулирования роста и повышения конкурентоспособности МСБ [1]. Одной из наиболее острых проблем для МСБ является ограниченный доступ к финансированию. Банки и другие финансовые институты часто предъявляют высокие требования к заемщикам из числа МСБ, требуя значительное обеспечение и кредитную историю [2]. Это делает получение кредитов для МСБ сложным и дорогим, особенно на начальном этапе развития.

Проблема 1. Высокие процентные ставки, короткие сроки кредитования, сложность получения гарантий и залогов.

Решение:

– развитие государственных программ поддержки МСБ, предоставляющих льготные кредиты и гарантии;

– создание специализированных финансовых институтов, ориентированных на финансирование МСБ.

– развитие альтернативных источников финансирования, таких как краудфандинг, бизнес-ангелы и венчурные фонды.

– упрощение процедур получения кредитов и снижение административных барьеров:



МСБ часто сталкивается с высокой административной нагрузкой, связанной с соблюдением многочисленных правил и требований, представлением отчетности и прохождением проверок. Это отнимает много времени и ресурсов, которые могли бы быть направлены на развитие бизнеса.

Проблема 2. Сложность и изменчивость законодательства, избыточное количество проверок, высокие затраты на соблюдение требований.

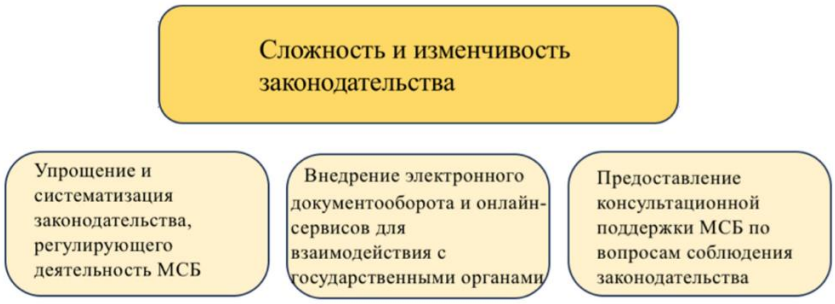
Решение:

– упрощение и систематизация законодательства, регулирующего деятельность МСБ;

– сокращение количества проверок и переход к риск-ориентированному подходу;

– внедрение электронного документооборота и онлайн-сервисов для взаимодействия с государственными органами;

– предоставление консультационной поддержки МСБ по вопросам соблюдения законодательства:



Нехватка квалифицированных кадров является серьезной проблемой для МСБ, особенно в условиях быстрого развития технологий. МСБ часто не может конкурировать с крупными компаниями в привлечении и удержании талантливых сотрудников.

Проблема 3. Низкая заработная плата, отсутствие возможностей для карьерного роста, недостаток квалифицированных специалистов на рынке труда.

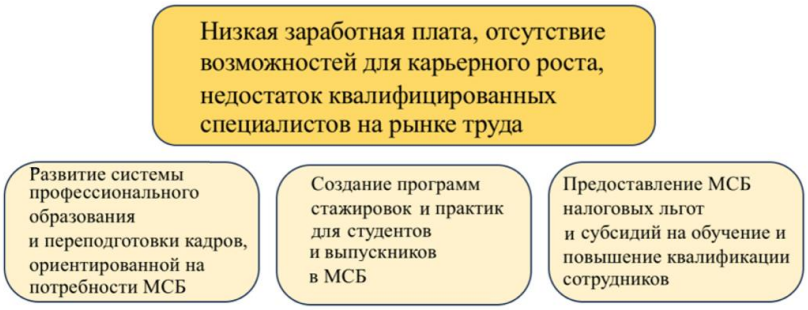
Решение:

– развитие системы профессионального образования и переподготовки кадров, ориентированной на потребности МСБ;

– создание программ стажировок и практик для студентов и выпускников в МСБ;

– предоставление МСБ налоговых льгот и субсидий на обучение и повышение квалификации сотрудников;

– развитие системы наставничества и обмена опытом между опытными предпринимателями и начинающими бизнесменами:



Усиление конкуренции, особенно со стороны крупных компаний и иностранных игроков, создает дополнительные трудности для МСБ. МСБ часто не имеет достаточных ресурсов для эффективной конеуренции в условиях глобализации.

Проблема 4. Ценовой демпинг, агрессивный маркетинг, ограниченный доступ к рынкам сбыта.

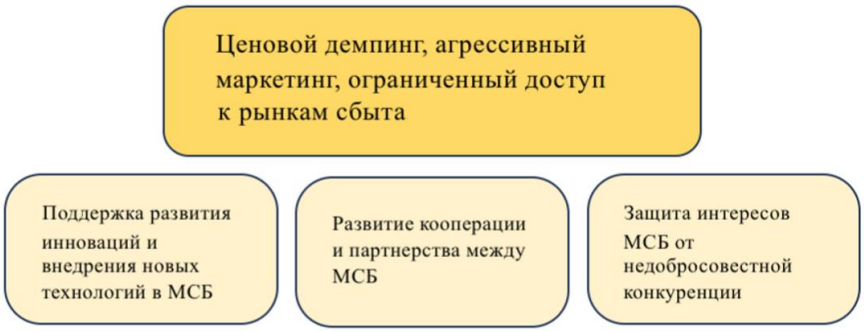
Решение:

– поддержка развития инноваций и внедрения новых технологий в МСБ;

– содействие в выходе МСБ на новые рынки сбыта, в том числе международные;

– развитие кооперации и партнерства между МСБ;

– защита интересов МСБ от недобросовестной конкуренции:



Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на все сферы экономики, в том числе и на МСБ. МСБ, не способный адаптироваться к новым технологиям и цифровым трендам, рискует потерять конкурентоспособность.

Проблема 5. Недостаток знаний и навыков в области цифровых технологий, высокие затраты на внедрение новых технологий, отсутствие доступа к необходимой инфраструктуре.

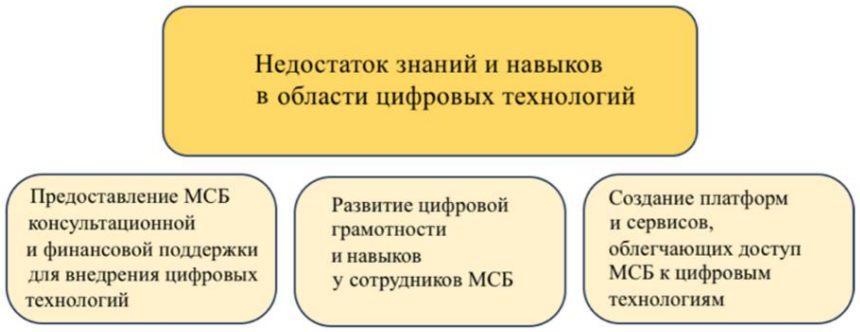
Решение:

– предоставление МСБ консультационной и финансовой поддержки для внедрения цифровых технологий;

– развитие цифровой грамотности и навыков у сотрудников МСБ;

– создание платформ и сервисов, облегчающих доступ МСБ к цифровым технологиям;

– развитие инфраструктуры для цифровой экономики, включая широкополосный доступ к интернету и облачные сервисы:

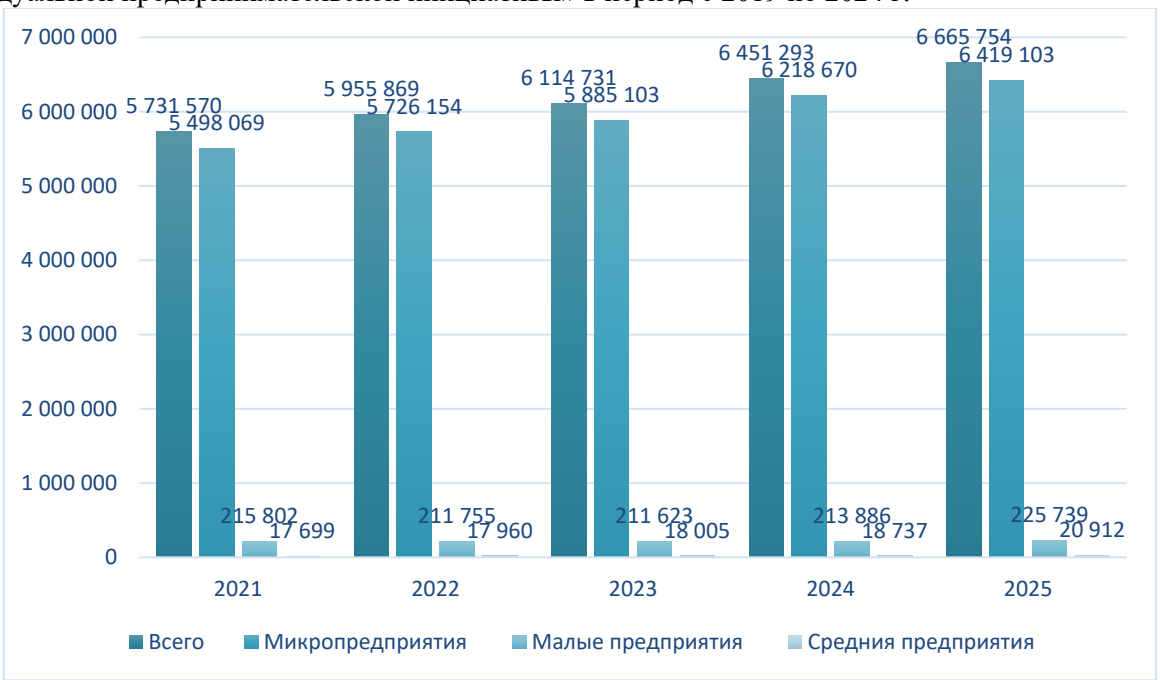


Малый и средний бизнес играет важную роль в современной экономике, однако сталкивается с рядом серьезных проблем, которые препятствуют его развитию. Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего государственную поддержку, развитие инфраструктуры, повышение квалификации кадров и содействие в адаптации к цифровой трансформации. Успешное решение этих проблем позволит МСБ раскрыть свой потенциал и внести значительный вклад в экономический рост и социальное развитие.

В современных условиях быстроменяющейся экономической и политической среды России предстоит преодолеть масштабные вызовы, диктуемые необходимостью адаптации к новым реалиям. С 2024 г. наметилась радикальная трансформация экономической модели страны, что подчеркивает намерение перейти от традиционной модели, ориентированной на спрос, к более динамичной системе, сосредоточенной на предложении [3]. Этот стратегический курс был официально обозначен президентом Российской Федерации Владимиром Путиным в рамках его выступления на Петербургском международном экономическом форуме.

Фундаментальные изменения, инициируемые в рамках данной стратегии, включают в себя несколько ключевых приоритетов, таких как достижение технологического суверенитета, развитие стратегически важных секторов экономики, расширение экспортного потенциала и повышение производительности труда. Эти меры нацелены на укрепление конкурентоспособности российской экономики, а также на её более глубокую интеграцию в глобальную экономическую систему. В процессе анализа актуальных тенденций и целей наблюдается существенно изменяющаяся роль малых и средних предприятий. Эти организации перестают выполнять исключительно функцию генерации занятости и становятся ключевыми катализаторами экономического роста. В рамках реализации национального проекта было зарегистрировано 5,7 млн новых субъектов МСП, из которых 1,8 млн предпринимателей получили доступ к финансовой поддержке. На рисунке показана динамика численности субъектов МСП за прошедшие 5 лет.

Анализируя представленные данные, можно проследить тенденцию на ежегодное увеличение численности малых и средних предприятий, однако большая часть приходится на микропредприятия, которые занимают подавляющее большинство в статистике ФНС. Данный рост, вероятно, является результатом реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и развитие индивидуальной предпринимательской инициативы» в период с 2019 по 2024 г.



Динамика численности субъектов МСП, 2021–2025 гг.

Проект направлен на создание благоприятных условий для развития предпринимательства, что, в свою очередь, способствует инновациям и повышению конкурентоспособности на отечественном и международном рынках. Этот проект также был направлен на комплексную поддержку предпринимательства на всех уровнях, начиная от генерации идей и заканчивая расширением производственной деятельности и выходом на международные рынки. Основной акцент нацпроекта был сделан на повышение уровня занятости в секторе малых и средних предприятий. По состоянию на ноябрь 2024 г.,

в данной области было занято 28 млн человек, что превышает плановые показатели на 3 млн. Критерии, по которым государственные органы осуществляют оценку размеров предприятий, закреплены в Федеральном законе № 209-ФЗ. Согласно этому закону, субъектами малого и среднего предпринимательства могут выступать индивидуальные предпринимателя или юридические лица. Основное условие заключается в соблюдении установленных законом требований к годовому доходу, численности сотрудников и составу уставного капитала для юридических лиц. В зависимости от этих параметров субъекты экономической деятельности подразделяются на три категории:

1. Микропредприятия – до 15 наёмных работников и годовой доход, не превышающий 120 млн руб.

2. Малые предприятия – от 16 до 100 сотрудников с годовым доходом до 800 млн рублей.

3. Средние предприятия – от 101 до 250 работников с годовым доходом до 2 млрд рублей. Для предприятий, включённых в перечень Минпромторга, лимит численности сотрудников может достигать 1000, а для организаций в сфере общественного питания – до 1500.

Размер дохода определяется Федеральной налоговой службой на основании данных, содержащихся в ежегодной налоговой декларации, а также другой доступной информации. Среднесписочная численность работников устанавливается на основе информации о перечисленных страховых взносах. Для попадания в определённую категорию оба показателя должны находиться в рамках установленных значений. В случае, если один из параметров превышает допустимый предел, предприятие подлежит переводу в следующую категорию.

В 2025 г. был запланирован запуск нового национального проекта – «Эффективная конкурентная экономика». Его стратегическая цель заключалась в обеспечении более быстрого роста доходов работника в сравнении с темпами увеличения ВВП. Для достижения данной цели был разработан комплекс мер, направленных на содействие расширению бизнеса и улучшению производительности труда малых и средних предприятий. Особое внимание акцентировалось на поддержке компаний, функционирующих в приоритетных отраслях экономики, что, в свою очередь, должно способствовать увеличению инвестиционного вклада МСП в формирование технологического суверенитета Российской Федерации. Данная инициатива направлена на создание инновационного и конкурентоспособного предпринимательского сектора, способного эффективно адаптироваться к меняющимся условиям рынка.

Нацпроект «Эффективная и конкурентная экономика» – это более углубленное и детально проработанное продолжение уже ранее утвержденных программ и инициатив. Например, федеральный проект «Малые и средние предприятие» нацелен на 20 %-й рост доходов сотрудников МСП к 2030 г., а другой федеральный проект – «Производительность труда» – предполагает вовлечение более 40 % предприятий, относящихся к несырьевым секторам экономики, в инициативы по повышению производительности труда. Общая задача реализуемых проектов – создание более конкурентной среды для малых и средних предприятий, обеспечивая их интеграцию в современные экономические механизмы и способствуя улучшению общих показателей экономической активности страны [4]. Успех данных инициатив будет способствовать не только росту доходов работников, но и повышению устойчивости и эффективности сектора МСП в условиях динамично изменяющейся экономической среды.

Возрастающую роль малых и средних предприятий в формировании экономики будущего можно объяснить следующими аспектами:

1. МСП – это основные инициаторы инновационного процесса. Несмотря на ограниченные ресурсы, они обладают гибкостью, что позволяет им быстро реагировать на изменения спроса и предлагать новые продукты и услуги. Это, в свою очередь, способствует общему повышению конкурентоспособности экономики и активному внедрению инноваций в производственный процесс.

2. Они по-прежнему являются драйверами занятости в большинстве стран. Их активное развитие способствует созданию новых рабочих мест, что, в свою очередь, способствует снижению уровня безработицы и маршрутизирует поток рабочей силы в экономически продуктивные области.

3. Многие малые и средние предприятия внедряют устойчивые практики ведения бизнеса, акцентируя внимание на экологической ответственности. Это способствует развитию экономики замкнутого цикла и улучшению экологической ситуации в регионах.

4. МСП становятся все более значимыми игроками на международных рынках. Их своевременная адаптация к условиям глобализации и международной конкуренции способствует увеличению объемов экспорта, что, в свою очередь, положительно сказывается на платежном балансе страны.

В связи с всевозрастающей ролью малых и средних предприятий, особо актуальными остаются вопросы государственной поддержки [5]. К таковым относятся государственные субсидии и гранты, выдача кредитов на льготных условиях, снижение налоговых ставок, консультационные и образова-

тельные программы, создание бизнес-инкубаторов и технопарков. Мерами господдержки в наибольшей степени пользуются в таких секторах, как информационные и высокие технологии, туризм, промышленность.

Одним из ключевых направлений государственной поддержки предпринимательства является стимулирование самозанятых граждан к созданию микропредприятий. Действующие до 2024 г. механизмы государственной помощи сохранят свою актуальность в рамках нового национального проекта, предоставляя широкий спектр инструментов для развития предпринимательской деятельности. В частности, предусмотрены меры образовательного, финансового и институционального характера, включая доступ к обучающим программам на платформе «Мой бизнес». Анализ статистических данных за прошедший год свидетельствует о положительной динамике в сегменте малого и среднего предпринимательства: около 26 тыс. микропредприятий перешли в статус малых, а 900 самозанятых лиц успешно трансформировали свою деятельность в формат среднего бизнеса. Прогнозируется, что в период 2025–2026 гг. тенденция к увеличению количества микропредприятий и их последующей институциональной трансформации сохранится.

В результате проведённого анализа можно утверждать, что малые и средние предприятия играют критическую роль в формировании экономики будущего благодаря своей способности внедрять инновации, адаптироваться к изменениям внешней среды и способствовать социальному и экономическому развитию. МСП не только создают рабочие места и способствуют диверсификации экономики, но и играют важную роль в укреплении конкурентоспособности на региональном и национальном уровнях.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ». URL: https://base.garant.ru/12154854/ (дата обращения: 05.03.2025).

2. Галяевая Л.Е., Платонова Ю.Ю., Павличенко Е.С. Меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства на современном этапе // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019.

3. Талыпина М.А. Социально-экономические аспекты развития малого предпринимательства в Российской Федерации // Universum: экономика и юриспруденция. 2018.

4. Яркова Т.М. Проблемы и перспективы малого и среднего предпринимательства в России // Креативная экономика. 2024. Т. 18, № 7. С. 1667-1682.

5. Галлямова И.А., Муфтиева Л.В. Роль малого и среднего бизнеса в экономике // Modern Science. 2025. № 4-3. С. 83–88.

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАЗДНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Т.Е. Ксантиниди, член Союза дизайнеров России, доцент,
Д.П. Кульгавова, **Д.К. Савельева**,
Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Рассматривается значимость рекламно-информационного обеспечения в создании целостной визуально-коммуникативной среды, укреплении корпоративной культуры и формировании имиджа высшего учебного заведения. На примере разработки дизайн-концепции для празднования 118-й годовщины со дня основания ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова анализируются ключевые принципы и особенности визуального оформления масштабных университетских мероприятий.*

Ключевые слова: *университет, корпоративная культура, фирменный стиль, визуальные коммуникации, традиции.*

Основу корпоративной культуры университета составляют единство традиций и нововведений, гармония целей и правил, историческая преемственность и развитие научных школ. Всё это должно находить отражение в уникальной, индивидуализированной подаче информации, где особое значение имеет её визуальное оформление.

Визуальная подача информации играет центральную роль в формировании имиджа университета. Знаковая система, цветовая гамма, композиционные решения – все эти элементы объединяются

в единый визуальный язык, который обеспечивает узнаваемость, укрепляет доверие и повышает эффективность взаимодействия с аудиторией, как внешней, так и внутренней. Используя культурные коды и мощные инструменты визуального контента, вуз создаёт целостный, последовательный и эмоционально насыщенный образ, отражающий его ценности и историю.

Фирменный стиль – это не просто набор графических правил, а формализованное воплощение культуры университета. Он служит основным инструментом построения имиджа, пронизывая все каналы коммуникации – от рекламных кампаний до внутренних материалов. Правильно выстроенный фирменный стиль воспринимается аудиторией как знак качества, надёжности и профессионализма. Он формирует устойчивые потребительские установки, усиливает лояльность, повышает отдачу от маркетинговых усилий и позволяет оптимизировать расходы на продвижение, делая коммуникацию более целенаправленной и эффективной [1, 2].

Особую значимость вопрос визуально-графического оформления приобретает в контексте исторических университетских кампусов, относящихся к объектам культурного наследия, – например, архитектурный комплекс ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова.

Основанный в 1907 г., этот вуз стал первым высшим учебным заведением на юге Российской империи и с момента основания сохранял казачьи традиции, формируя богатую корпоративную культуру и глубокую приверженность историческим ценностям. Сегодня ЮРГПУ (НПИ) – крупнейший многопрофильный образовательный и научно-инновационный центр Юга России, сочетающий современную инфраструктуру и техническую базу с научными школами, чья история насчитывает более ста лет.

При разработке коммуникационной стратегии важно учитывать этот уникальный исторический и культурный контекст. Визуальный стиль, который создаётся, должен быть не только запоминающимся, но и нести глубокую воспитательную и образовательную нагрузку, способствуя укреплению и передаче устойчивого, достоверного имиджа университета как носителя долгой традиции.

При формировании коммуникационной стратегии данный аспект требует обязательного учёта. Создаваемый визуальный образ должен быть запоминающимся и нести в себе воспитательно-образовательную функцию, будучи нацеленным на сохранение и укрепление имиджа университета.

Визуальная поддержка проведения праздничных мероприятий к 118-й годовщине со дня основания ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова была направлена на укрепление имиджа и привлечение внимания к роли университета как центра образования, науки и культуры региона. Дизайн-концепция внутреннего и внешнего пространства вуза призвана не только оптимизировать коммуникацию (студент–преподаватель, кафедра–подразделение), но и воплощать ключевые ценности: корпоративную идентичность, дух новаторства, творческую свободу и раскрытие потенциала.

Разработка рекламно-информационных материалов и сувенирной продукции представляет соответствующий времени фирменный стиль праздника, комплексное решение которого учитывает специфику мероприятия.

Лаконичное начертание логотипа заключает в себе визуальную миссию – обозначить учебно-научный потенциал университета и сохранить основные исторические вехи развития классического образования (рис. 1). Использованный в логотипе праздника образ раскрытой книги символизирует знание, просвещение и мудрость. Этот символ есть в расширенной версии логотипа вуза и в эмблематике ассоциируется с обучением и развитием.



Рис. 1. Графическое и шрифтовое решение логотипа

В цветовом решении логотипа используются два основных цвета – красный и белый, создавая необходимый акцент и привлекая внимание к торжественной дате. Выбор синего цвета согласуется с фирменным стилем вуза, являясь символом знаний, постоянства и приверженности традициям. В оформлении всех материалов праздника текстуры охристого цвета и черно-белые фотоизображения символизируют историческое прошлое вуза.

В дизайне рекламно-информационных материалов использовались фотосъемка, цветокоррекция, ретушь, верстка, коллажи и фирменные графические элементы.

В рекламно-полиграфической продукции к мероприятию были представлены визитки, бейджи, пригласительный билет, буклеты, сертификаты и благодарственные письма, плакаты, баннеры (рис. 2).

В композиционном решении всех рекламных носителей использованы фотоизображения корпусов ЮРГПУ(НПИ), позволяющие рассмотреть великолепные детали внешнего оформления архитектурного комплекса зданий, выполненного в стиле «неоклассицизм». В оформлении использованы логотипы вуза и мероприятия, квадратные, треугольные и прямоугольные фигуры, на которых расположены сведения о проводимых мероприятиях, рекламный текст, контакты и другая информация.



Рис. 2. Рекламные плакаты

Буклет праздника «118 лет ЮРГПУ(НПИ)» в три сложения (рис. 3) посвящен истории основания университета. Информация о вузе и его истории размещается на внутренней и внешней стороне буклета, оформление построено на контрасте элементов шрифтового и цветового оформления.

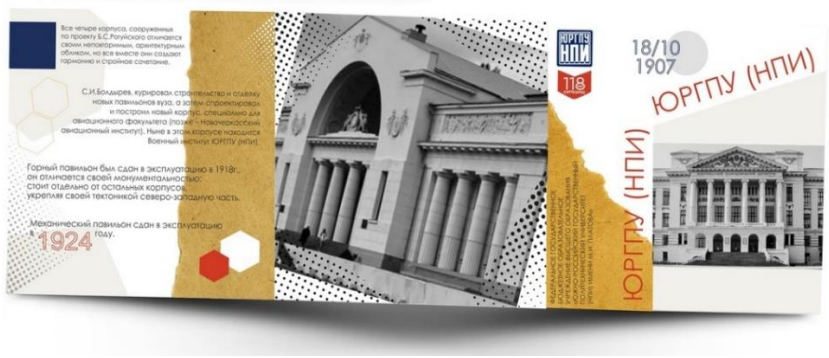


Рис. 3. Буклет об истории ЮРГПУ(НПИ)

Буклеты в два сложения посвящены трем павильонам, воздвигнутым в самом начале образования ДПИ – Химическому (технологический факультет), Механическому (энергетический факультет) и Горному (факультет геологии, горного и нефтегазового дела). В буклетах представлена информация о кафедрах и направлениях, существующих в корпусах в настоящий момент.

Баннеры горизонтального и вертикального расположения выполнены в общей стилистике проекта и предназначены для размещения на сцене главного корпуса ЮРГПУ(НПИ) во время торжественных мероприятий, а также в городской среде.

Задача сувенирной продукции прорекламировать мероприятие и сделать приятный подарок студентам, преподавателям и гостям вуза по случаю торжественной даты. В проекте были разработаны фирменные блокноты, папки, значки, ручки, футболки. Все сувенирные материалы выполнены в соответствии с общей концепцией проекта

Блокноты оформлены фотоизображениями зданий архитектурно-художественного комплекса ЮРГПУ(НПИ), фирменной символикой праздника и вуза и могут служить повседневным инструментом для работы сотрудников и студентов, а также будут приятным и полезным подарком выпускникам и гостям вуза. Логотип, фирменные цвета, фотографии и текстуры также использованы в оформлении значков, ручек и футболок.

Предложенное оформление праздника поддерживает фирменный стиль университета, внося актуальные изменения в визуальную подачу рекламной информации, и формирует запоминающийся образ.

Библиографический список

1. Ажгихин С.Г., Марченко М.Н. Типы принятия решений в процессе проектной деятельности // 21 век: фундаментальная наука и технологии: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (North Charleston, SC, USA, 10–11 ноября 2014 г.). North Charleston, SC, USA: CreateSpace, 2014. Т. 2. С. 86–88.
2. Марченко М.Н. Влияние дизайнерской деятельности на развитие способностей обучающихся к творчеству // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 11–3. С. 201–203.

ПРОГРАММА «ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ» КАК ИНСТРУМЕНТ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ ТРЕТЬЕЙ МИССИИ УНИВЕРСИТЕТА В ИНТЕРЕСАХ ДОСТИЖЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РОССИИ

А.В. Кудаева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *В условиях глобального сдвига парадигмы высшего образования, связанного с усилением роли университетов как социальных и культурных агентов, концепция третьей миссии приобретает стратегическое значение. Настоящая статья посвящена анализу федеральной программы «Обучение служением», сочетающей обучение с общественно полезной работой, интегрированной в систему государственного планирования через Национальный проект «Молодежь и дети». Методика обучения служением позитивно влияет на гражданскую ответственность обучающихся и их способность к коллективным позитивным изменениям, что критически важно для достижения национальных целей развития России, связанных с воспитанием патриотичной и социально ответственной личности.*

Ключевые слова: *третья миссия университета, обучение служением, «сервис-лернинг», национальные цели развития, гражданская ответственность, патриотизм, общественно-значимые проекты.*

Актуальность исследования обусловлена глобальными и национальными вызовами, стоящими перед системой высшего образования, которая претерпевает трансформацию, связанную с расширением ее общественной функции. Исторически университеты концентрировались на двух основных задачах – передаче знаний (образовательная миссия) и их создании (исследовательская миссия). Начиная с конца XX в., возникла и активно развивается третья миссия университета, которая отражает совокупность действий и возможностей, служащих для блага общества.

Третья миссия выходит за рамки традиционного технологического трансфера и включает в себя широкий спектр деятельности по производству социального, образовательного и культурного общественного блага, а также активное участие в культурной, общественной и политической жизни социума [1]. Для Российской Федерации актуальность исследования механизмов реализации третьей миссии университетов обусловлена стратегическими задачами, определенными в системе национальных целей развития. Одним из приоритетных направлений является формирование и развитие поколения российских граждан, отличающегося патриотизмом, высокими моральными качествами и ответственностью, а также способного обеспечить суверенитет и дальнейшее развитие страны. В связи с этим российским университетам отводится особая роль не только в генерации знаний, но и в реализации воспитательных и социальных целей. Современная трактовка третьей миссии университета, которую можно отнести к третьему поколению, подчеркивает создание социального, образовательного и культурного общественного блага. Это означает, что третья миссия университета сегодня – это не просто дополнительная активность, а фундаментальное требование к социальной ответственности вуза.

Наиболее развитой формой реализации социально-ориентированной третьей миссии университета на уровне образовательного процесса на западе является «сервис-лернинг» (Service Learning). Эта практика представляет собой интеграцию академического обучения и реального общественного служения, позволяя обучающимся применять профессиональные знания для решения насущных социальных проблем [2]. Университеты, активно реализующие третью миссию, выступают в роли драйверов социальных инноваций – новых социальных практик или концепций, ведущих к изменению общества. Например, в Германии и Канаде высшие учебные заведения инициируют новые концепции подхода к сельскохозяйственному производству в сельских районах или создают программы IT-обучения для сельских школ [3]. При этом университет выступает как «посредник знаний» (*knowledge intermediary*), который связывает общественные организации с обучающими программами, а также региональными и международными сетями [4]. Можно утверждать, что и российская просветительская программа

«Обучение служением», направленная на вовлечение обучающихся в общественно значимые проекты и решение конкретных социальных задач, концептуально соответствует новейшему вектору третьей миссии университета.

В России программа «Обучение служением» поддерживается государством. По поручению президента Российской Федерации она стартовала в пилотном режиме 1 сентября 2023 г. в более чем 100 университетах страны. Начиная с 2024 г. курс «Обучение служением» включён уже в образовательные программы многих вузов [5]. Реализация программы курируется Ассоциацией волонтёрских центров при поддержке Минобрнауки России, Росмолодёжи и Минтруда. Со стороны государства это связано с национальными приоритетами. «Обучение служением» способствует достижению целей, указанных в подпункте 1 «б» Указа Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», где говорится о «развитии талантов и воспитании патриотичной и социально ответственной личности» [6]. Важным нормативным шагом стало письмо Минобрнауки от 16 февраля 2024 г. № МН–11/418–ОП, в котором высшим учебным заведениям рекомендовано поэтапно внедрять модуль «Обучение служением» в основные образовательные программы [7].

Таким образом, государственная политика в области вузовского образования создала нормативно-организационную базу для включения методики обучения служением в высшую школу. С одной стороны, это новые указания и программы в рамках национальных проектов, с другой – практическая поддержка вуза в виде методических рекомендаций и информационных кампаний.

Кроме нормативной базы инфраструктура программы «Обучение служением» включает проектный офис (НИУ Высшая школа экономики, Ассоциация волонтерских центров) и централизованную платформу «Добро.рф» для размещения социальных заказов. Наличие реальных социальных заказов придает программе стратегическое позиционирование. Это означает, что университеты не просто инициируют локальные проекты, а отвечают на структурированный, государственный и общественный запрос. Такой подход решает проблему локальной релевантности третьей миссии университета, поскольку социальные потребности операционализируются в форме поддерживаемого государством заказа, который напрямую связывает академические компетенции с насущными нуждами общества. Внедрение обучения служением в России имеет и воспитательный аспект, так как программа направлена на воспитание молодежи с реальным опытом решения важных социальных задач, что, как показали исследования, заметно влияет на гражданскую ответственность и формирование ценностных установок студентов. Обучение служением, таким образом, становится инструментом для достижения целей, связанных с воспитанием патриотичной и социально ответственной личности. Программа «Обучение служением» служит мощным механизмом по укреплению доверия молодежи к государственным и общественным институтам. Видя, что их действия, координируемые через вуз в рамках стратегических государственных программ, приводят к ощутимым изменениям, обучающиеся формируют навыки коллективного действия и институционального взаимодействия. Это важно для создания устойчивого гражданского общества, заинтересованного в реализации стратегических целей государства.

Программа «Обучение служением» обеспечивает практическую реализацию профессиональных компетенций, делая образование более прикладным и востребованным обществом. Вузы, внедряющие обучение служением, выходят за рамки роли академического учреждения и позиционируют себя как региональные социальные центры, активно способствующие социальным инновациям. Университеты эффективно интегрируют теоретические знания в социально значимые проекты, повышая качество подготовки специалистов.

В заключение следует отметить, что программа «Обучение служением» является стратегически важным и институционально оформленным механизмом операционализации социально-ориентированного вектора третьей миссии университета в Российской Федерации. Программа демонстрирует высокий уровень интеграции с государственными целями, превосходя традиционные модели третьей миссии университета, которые часто остаются децентрализованными или привязаны исключительно к экономическому трансферу. Программа «Обучение служением» эффективно решает двойную задачу – она повышает практикоориентированность высшего образования и целенаправленно формирует гражданскую ответственность и ценностные установки обучающихся, что соответствует приоритетам национального проекта «Молодежь и дети». В дальнейшем следует интегрировать успешный опыт и методологические наработки обучения служением в программы дополнительного профессионального образования для педагогических работников, что обеспечит эффективное масштабирование программы на все уровни образования.

Библиографический список

1. Зонова М.В. Эволюция миссии университетов: концепция «третьей миссии» // Проблемы и перспективы экономики и управления в современном мире: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 28 февраля 2018 г.). Екатеринбург: Урал. гос. экон. ун-т, 2018. С. 32–37. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/63162/1/978–5–7584–0334–1_2018_32.pdf (дата обращения: 14.10.2025).

2. Никольский В.С. «Обучение служением» или «Service Learning»? Дискуссия о концептуальных основаниях педагогического подхода // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 8-9. С. 84–94. DOI: 10.31992/0869–3617–2024–33–8–9–84–94.

3. CHE (Centrum für Hochschulentwicklung). 146 German universities successful in third missionfunding lines. URL: https://www.che.de/en/2024/146–german–universities–successful–in–third–mission–funding–lines/ (дата обращения: 14.10.2025).

4. Science and Public Policy. December 2022, Vol. 49, Iss. 6. P. 890–904. URL: https://doi.org/10.1093/scipol/scac036 (дата обращения: 14.10.2025).

5. В 415 вузах России стартовала программа «Обучение служением» // Национальные проекты России. URL: https://национальныепроекты.рф/news/v–415–vuzakh–rossii–startovala–programma–obuchenie–sluzheniem/#:~:text=Федеральная %20программа %20«Обучение %20служением» %20стартовала,служба %20ассоциации %20Добро.рф (дата обращения: 14.10.2025).

6. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 // Собрание законодательства РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.

7. О направлении информации: Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 16 февраля 2024 г. № МН–11/418–ОП // Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408495439/ (дата обращения: 14.10.2025).

ОПТИМИЗАЦИЯ КОНЦЕССИОННЫХ ПРОЦЕДУР ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ОБЪЕКТАМ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ: БАЛАНС МЕЖДУ ПУБЛИЧНЫМИ ИНТЕРЕСАМИ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ЧАСТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

А.В. Кудаева, **А.А. Захарова**,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматриваются вопросы правового регулирования концессионных соглашений в сфере культурного наследия в Российской Федерации как одной из форм государственно-частного партнерства. Анализируются особенности концессионной модели применительно к объектам культурного наследия, предполагающей баланс публичных и частных интересов, правовые гарантии для инвесторов и механизмы контроля со стороны государства за сохранением исторической и культурной ценности объектов. Подчеркивается необходимость законодательной доработки и институциональной поддержки для эффективной реализации концессионных проектов в данной сфере.*

Ключевые слова: *концессия, государственно-частное партнерство, культурное наследие, объекты культурного наследия, реставрация, охрана памятников, инвестиции, публичные интересы, частные интересы.*

Памятники исторического и культурного наследия, представляющие собой особую ценность в качестве подлинных источников информации о развитии культуры, особо оберегаются с давних времен. Однако с течением времени происходит их разрушение, и, чтобы избежать полной утраты памятников культурного наследия, государство выделяет определенную долю финансов для их восстановления и поддержания работоспособного состояния. Однако предусмотренных бюджетом инвестиций не хватает, чтобы сохранить все памятники культуры, поэтому оптимальным способом решения существующей проблемы является государственно-частное партнерство, в рамках которого государство способно оказать поддержку и обеспечить возможности для более успешной реализации проектов, стимулируя и поощряя данный вид деятельности, а частный партнер, в свою очередь, способен оперативно принимать решения, использовать более прогрессивные технические средства и адаптироваться к меняющимся условиям.

Государственно-частное партнерство наиболее успешно реализуется через концессионные соглашения, которые являются действенным экономическим инструментом для комплексного решения задач – от сохранения и реконструкции до последующего управления объектами культурного наследия.

Концессия в российском праве – это договор государственно-частного партнерства, в котором государство или муниципалитет (концедент) предоставляет частному инвестору (концессионеру)

право на создание, реконструкцию и эксплуатацию объекта и передачу в эксплуатацию таких объектов при соблюдении установленных условий [1]. К существенным условиям концессионного соглашения следует отнести, прежде всего, обязательства концессионера по созданию или реконструкции объекта и по осуществлению предусмотренной договором деятельности; срок действия соглашения; техническое описание и характеристики объекта. Кроме того, требуется обязательная оговорка сроков передачи концессионеру объекта и порядок предоставления необходимых земельных участков (при необходимости). Срок концессии определяется сторонами с учётом срока строительства (реконструкции), объёма инвестиций, срока окупаемости и получения плановых доходов. Обязателен также механизм обеспечения исполнения обязательств (банковская гарантия, депозит или страхование), размеры концессионной платы и условия досрочного расторжения договора.

В основе концессионного механизма лежат баланс частных и публичных интересов. С одной стороны, государство сохраняет право собственности на объект, устанавливает контроль и специальные требования к его использованию (например, сохранение функционального назначения и охранных обязательств). С другой – концессионер получает возможность инвестировать значительные средства и в рамках договора получать доходы (через концессионные платежи, коммерческую эксплуатацию и т. п.), а также – в ряде случаев – осуществлять последующий выкуп объекта. При этом в Конституции Российской Федерации закреплено, что каждый обязан «заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры» [2], что наделяет государство и его партнёров особыми обязанностями по охране объекта. Концессии оформляются по конкурентной процедуре (конкурс на право заключения), что обеспечивает транспарентность отбора инвестора.

С законодательной точки зрения, концессия – особая гибридная форма договора, совмещающая черты инвестиционного, финансового, арендного и строительного соглашений. Она обеспечивает инвестору долгосрочную защиту прав (гарантии изменения оплаты труда, субсидии, иные преференции) и одновременно ограничивает его действия требованиями сохранения *public goods*. Это позволяет увязать стимулирование частного капитала со стратегическими задачами государства, например с восстановлением культурных памятников.

Объекты культурного наследия в России классифицируются по уровням историко-культурного значения: федерального, регионального и местного [3]. Объекты федерального значения – те, которые обладают особой важностью для истории и культуры страны (в том числе археологические памятники). К примеру, всемирно известные памятники и архитектурные ансамбли Москвы, Санкт-Петербурга, Казанский кремль и др. относятся к этой категории. Федеральный закон от 25.06.2002 № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» устанавливает, что объекты культурного наследия федерального значения охраняются особыми требованиями и не допускаются к приватизации. Они могут передаваться в концессию только как собственность государства или муниципалитета (концедента) на определённый срок, причём инвестор должен соблюдать «охранное обязательство» – официальный документ, содержащий все требования по сохранению памятника.

Для включения в концессионную программу объекта культурного наследия требуется, чтобы объект входил в Единый государственный реестр и имел статус федерального (одного из уровней значимости). При этом закон допускает передачу в концессию только неиспользуемых памятников в «неудовлетворительном состоянии» (т. е. фактически требующих реставрации).

Такие критерии закреплены в законе и иллюстрируют, что государство планирует привлекать инвесторов к спасению именно аварийных памятников. Режим федерального значения влечёт также расширенные полномочия федеральных органов охраны и необходимость согласования сделок на самом высоком уровне. Таким образом, публичные интересы (сохранение уникального наследия) диктуют жёсткий «охранный» режим, ограничивая любые изменения объекта и закрепляя право государства контролировать процесс реставрации. В этом ярко проявляется свойство следования вещных прав, на что обращает внимание Алексеев В.А.: «…ограничения (обременения) объектов культурного наследия в виде требований к их содержанию и использованию и требований, установленных охранным обязательством, действующий закон наделяет свойством следования» [4].

Концептуально концессия в сфере культурного наследия – это инструмент государственного частного партнерства, нацеленный на совместное достижение общественно значимых целей и экономического эффекта. С одной стороны, государство обеспечивает публичные интересы: сохранность памятника как культурной ценности, доступность для общественности, музейное и туристическое назначение. С другой – чисто государственными методами восстановление памятников зачастую экономически неэффективно из-за огромных затрат и бюджетных ограничений. Концессия предлагает

стимулирующую модель: частный инвестор в обмен на долгосрочное пользование объектом готов вложить средства в реставрацию. Инвестору интересна, прежде всего, возможность получения дохода (например, от организации в восстановленном памятнике коммерческих мероприятий, музеев или иных услуг). Для этого закон даёт концессионеру широкий пакет прав – вплоть до преимущественного права выкупить реставрированный объект по окончании концессии. Это снижает инвестиционный риск: зная, что после выполнения обязательств он сможет стать собственником улучшенного имущества, концессионер более мотивирован участвовать в восстановлении. Вместе с тем государство остаётся гарантом целостности культурного кода памятника и, как правило, ограничивает расширение коммерческого использования (например, запрет рекламы на фасадах и изменения исторического облика).

Таким образом, баланс интересов достигается через сочетание «стимулирующих» и «контролирующих» мер – право на будущий выкуп и финансовая поддержка повышают привлекательность проекта для бизнеса, а ограничения на использование, строгие охранные обязательства и риск лишения проекта (судебное расторжение при повреждении памятника) защищают общественное благо.

В целом оптимизация концессионных процедур в сфере культурного наследия в России требует деликатного сочетания публичных интересов и частных стимулов. Нормативные нововведения последних лет позволяют формально включать памятники в концессионные проекты, при этом усиливая контроль (охранные обязательства, обязательные условия договора, уголовно-правовые санкции). С точки зрения государства, это обеспечивает максимальную сохранность наследия. С точки зрения инвестора, введение «преференций» (льготное финансирование, гарантии выкупа, длительные сроки) повышает рентабельность проекта и готовность идти на значительные вложения.

В отечественных условиях создание действительно эффективной схемы концессии объектов культурного наследия требует дальнейшей «оптимизации». Например, ускорения согласований экспертиз, формирования публично доступных баз данных аварийных памятников, поощрения форм практического сотрудничества с инвесторами (модель концессии «с приватизацией после реставрации»). Уже принятые меры (приоритет выкупа, льготные кредиты) – шаги в правильном направлении, однако необходимо и дальнейшее совершенствование правоприменения и законодательной базы.

В заключение следует отметить, что баланс публичных интересов и частных инвестиций достигается через механизм концессии, который в российской правовой системе постепенно адаптируется к специфике культурного наследия. Концессия позволяет инвестору вкладывать средства и нести риски реставрации, а государству – обеспечить строгий контроль за сохранностью ценностей. При этом требуется постоянная законодательная доработка и институциональная поддержка, чтобы приватные инициативы действительно шли в русле национального культурного приоритета.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 21.07.2005 № 115–ФЗ «О концессионных соглашениях» (текст с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) // Собрание законодательства РФ. 2005. № 30 (ч. II). Ст. 3126.

2. Конституция Российской Федерации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 15.10.2025).

3. Федеральный закон от 25.06.2002 № 73–ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» (текст с изм. и доп., вступ. в силу с 13.01.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 26. Ст. 2519.

4. Алексеев В.А. Свойство следования, обременение недвижимой вещи и система прав на недвижимость // Закон. 2022. № 8. С. 82–92. DOI: 10.37239/0869–4400–2022–19–8–82–92.

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И КАПИТАЛА

Г.Н. Кудинова,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Эффективное ведение деятельности на предприятии – это грамотно подобранный персонал. Квалифицированные кадры – залог успеха и процветания бизнеса. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и капитала – ключевой фактор для роста прибыли.*

Ключевые слова: *эффективность, капитал, трудовые ресурсы, труд, персонал.*

Переход России к рыночной экономике усугубил множество проблем, касающихся эффективного функционирования экономических субъектов разных форм собственности. Среди этих проблем выделяются вопросы, связанные с анализом эффективности использования трудовых ресурсов и фондов оплаты труда.

В настоящее время анализ формирования и использования капитала в организациях является особо актуальным, так же как и распределение трудовых ресурсов. А чтобы этот процесс был эффективным, предприятию и всему руководству необходимо обеспечить оптимальный баланс работников, квалифицированных кадров (рис. 1).

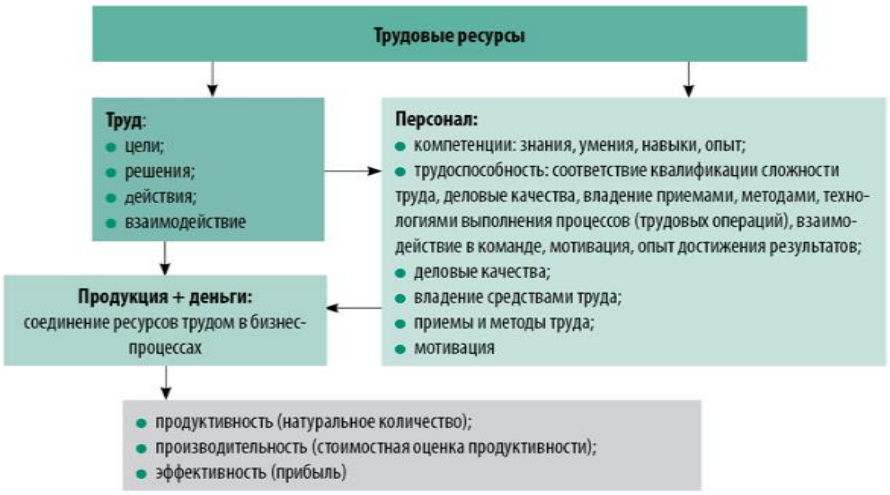


Рис. 1. Схема трудовых ресурсов [1]

Каждое предприятие или организация должно иметь свою стратегию развития – как экономическую, так и трудовую. В каждой стратегии есть свои плюсы и минусы, которые помогают развиваться или оставаться без движения. Стратегическая схема развития трудовых ресурсов представлена на рис. 1.

Ресурсы, включая труд, – это совокупность активов, средств и возможностей, доступных организации или отдельному лицу, которые могут быть использованы для достижения целей, выполнения задач или удовлетворения потребностей.

В данном контексте, труд выступает в качестве одного из важнейших видов ресурсов, представляющего собой человеческий капитал – знания, навыки, опыт, усилия и время, предоставляемые людьми для производственных и других целей.

Подчеркивая «труд» в определении ресурсов, акцентируется его особая роль как ключевого фактора производства и достижения организационных целей. Эффективное использование трудовых ресурсов, наряду с другими видами ресурсов, является основой для устойчивого развития и конкурентоспособности [2].

Определение категории «трудовые ресурсы» изложено в трудах выдающихся экономистов – А. Смита, Д. Рикардо и др., но наиболее полное определение отражено в работе К. Маркса: «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [3].

Трудовые ресурсы – это совокупность всех физических и интеллектуальных возможностей населения, которые могут быть использованы для трудовой деятельности. Они включают в себя рабочую силу, квалификацию и навыки работников, а также их здоровье и работоспособность. Трудовые ресурсы играют ключевую роль в производственном процессе и экономическом развитии страны, обеспечивая выполнение различных видов работ и услуг (рис. 2).

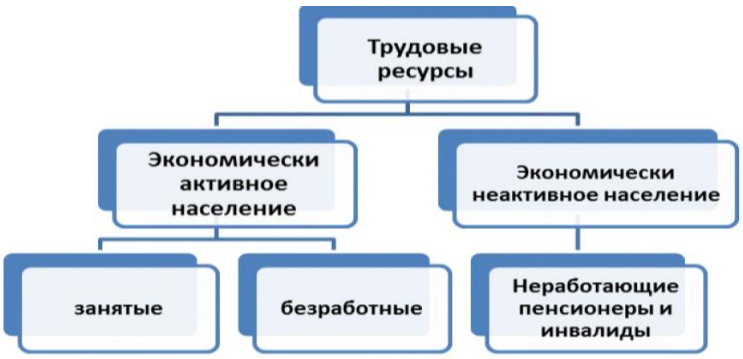


Рис. 2. Классификация трудовых ресурсов [1]

Трудовыми ресурсами конкретной организации выступает персонал. Персонал – это совокупность всех физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с организацией на основании трудового договора (контракта), регулирующего их права и обязанности. Иными словами, персонал – это все работники организации, включая как штатных сотрудников, так и внештатных (например, работающих по договорам гражданско-правового характера), которые участвуют в ее деятельности и вносят свой вклад в достижение ее целей.

Понятие персонала обычно включает в себя руководителей всех уровней, специалистов, служащих, рабочих.

Эффективное управление персоналом является важнейшей задачей для любой организации, стремящейся к успеху, поскольку именно от персонала зависит производительность, качество продукции или услуг, инновационность и, как следствие, конкурентоспособность. Персонал подразделяется на основной и вспомогательный. Это две категории работников, которые выполняют различные функции в организации [4].

Основной персонал – это сотрудники, чья работа непосредственно связана с основной деятельностью компании и её целями. К ним относятся, например, менеджеры, инженеры, производственные рабочие, продавцы и другие специалисты, которые обеспечивают выполнение основных бизнес-процессов. Основной персонал играет ключевую роль в достижении результатов и реализации стратегии компании.

Вспомогательный персонал – это работники, которые оказывают поддержку основному персоналу, обеспечивая выполнение вспомогательных функций. К ним относятся, например, уборщики, охранники, сотрудники технической поддержки, бухгалтеры, кадровики и другие специалисты, чья работа не связана напрямую с основными производственными процессами, но необходима для обеспечения эффективной работы организации в целом.

Таким образом, главная задача основного персонала – это выполнение ключевых задач и достижение целей компании, в то время как вспомогательный персонал обеспечивает необходимые условия для этой работы.

Каждое предприятие имеет свой штат сотрудников, отвечающих определенным критериям, а также сторонних работников, работающих по договорам подряда и гражданско-правового характера (рис. 3).



Рис. 3. Структура персонала предприятия [5]

Функционально-стоимостной анализ и основные показатели, которые рассматриваются при составлении диаграммы отражают оценку качественного и количественного потенциала сотрудников на исследуемых предприятиях и в конкретных подразделениях. По результатам анализа можно увидеть, какие подразделения эффективны, а на какие нужно обратить внимание: укомплектовать их новыми кадрами или повысить квалификацию текущих сотрудников.

При анализе трудовых ресурсов немаловажное значение имеет также расчет и использование определенных коэффициентов, которые играют немалую роль в определении эффективности трудовых ресурсов [6]:

1. Коэффициент оборота по приему (или коэффициент приема персонала): Этот показатель отражает интенсивность набора новых сотрудников в организации за определенный период. Он показывает, насколько активно компания привлекает новые кадры для расширения штата, замены уволившихся или создания новых позиций.

2. Коэффициент оборота по выбытию (или коэффициент увольнений). Этот показатель отражает интенсивность увольнений сотрудников из организации за определенный период. Он демонстрирует, насколько часто сотрудники покидают компанию.

3. Коэффициент текучести кадров. Этот показатель характеризует общую степень подвижности персонала в организации. Он может рассчитываться разными способами, но наиболее распространенный метод – это суммирование числа уволенных по собственному желанию и уволенных по инициативе работодателя (или просто число всех уволенных сотрудников) за период, деленное на среднесписочную численность. Он показывает, какая доля сотрудников в среднем покидает компанию в течение определенного времени.

4. Коэффициент постоянства персонала. Этот показатель отражает стабильность кадрового состава организации. Он демонстрирует, какая часть сотрудников остается верна компании на протяжении длительного времени.

Каждый коэффициент рассчитывается на основе реальных показателей, чтобы выводы были достоверные, иначе данные будут не актуальны и результаты приведут к неправильным выводам.

Библиографический список

1. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки: учеб. пособие. М.: Дашков и К, 2020. 231с.

2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.

3. Карл Маркс. Капитал. Т. 1. М.: Государственное издательство, 1952.

4. Тертышник М.И. Экономика организации: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2019. 631 с.

5. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2015.

6. Рынок труда: учебник для вузов / В.С. Буланов [и др.]; под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2010. 479 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Г.Н. Кудинова,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Туризм – важная часть жизни. Для качественного отдыха необходима эффективная работа персонала, где ключевую роль играет система мотивации. Рассматриваются проблемы мотивации в туризме, современные технологии и принципы мотивации персонала.*

Ключевые слова: *туризм, мотивация, управление персоналом, потребность, персонал.*

Туризм – динамично развивающийся сектор экономики, привлекающий множество специалистов и разнообразные организационные формы. Его развитие обусловлено как экономическими, так и социальными факторами, формирующими эффективную систему управления персоналом. Мотивированные кадры – ключевой ресурс повышения эффективности в туризме (рис. 1).

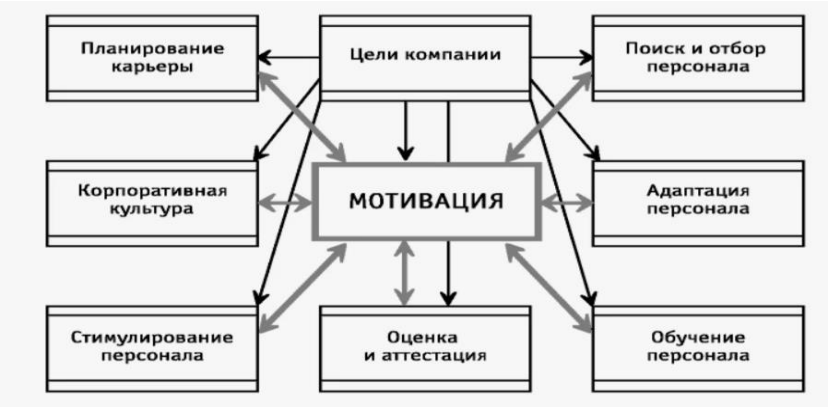


Рис. 1. Аспекты управления мотивацией персонала [1]

Побуждение – основа заинтересованности сотрудников. Руководителю необходимо разрабатывать систему мотивации, основанную на глубоком понимании мотивов и индивидуальных особенностей каждого работника (рис. 2).



Рис. 2. Принципы мотивации персонала [2]

«Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация персонала является одним из главных аспектов кадровой политики каждого предприятия, она должны быть непосредственно связана с целями организации, особенностями корпоративной культуры и долгосрочными планами» [1, 2].

В туристических предприятиях актуальны как материальные, так и нематериальные методы мотивации персонала. Важно учитывать специфику работы в сфере туризма: необходимость постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников, сезонность и специфику работы, создание командного духа и коллективного взаимодействия (рис. 3).



Рис. 3. Проблемы мотивации туристического агентства [3]

Любая проблема, связанная с мотивацией, решаема, будь то материальная или нематериальная.

Основные методы материальной мотивации персонала:

1. Выплата процентов от стоимости проданного тура. Это стимулирует работника к повышению планки и связывает его заработную плату с работоспособностью.
2. Бонусы за выполнение KPI.

3. Индивидуальные премии за стаж или особые заслуги.

4. Предоставление акций компании или опционов на их покупку (актуально в крупных компаниях, например, у туроператоров).

Важно учитывать, что единая система мотивации для всех членов коллектива может быть неэффективной, так как опытные сотрудники имеют наработанную клиентскую базу, поэтому доля фиксированных выплат для них может быть ниже процентной части заработной платы. А новичкам сложно сразу выйти на хорошие показатели, поэтому в первое время их можно стимулировать высоким, стабильным окладом.

Основные методы нематериальной мотивации персонала:

1. Признание: публичная похвала (почётные стенды, публикации в СМИ) повышает мотивацию.

2. Корпоративная культура: корпоративные мероприятия, поездки, занятия спортом, тренинги сплачивают коллектив.

3. Развитие: возможности роста (лекторство, проекты) стимулируют профессиональный интерес.

4. Доверие: делегирование полномочий повышает ответственность и веру сотрудников в себя.

5. Моральное стимулирование: сертификаты, грамоты, звания, подарки.

Сочетание методов, учитывающих индивидуальные потребности, ведёт к росту производительности и лояльности (рис. 4).



Рис. 4. Современные технологии мотивации персонала [4]

В российской практике [5] управления персоналом набирают популярность новаторские методы нематериальной мотивации, направленные на повышение качества работы в туризме за счёт актуализации новых ресурсов управления. Удовлетворённость работой – ключевой фактор мотивации, снижающий текучесть кадров.

В целом успешное мотивирование и стимулирование труда в сфере туризма способствует повышению профессионализма работников и повышению уровня обслуживания.

Библиографический список

1. Афанасьева В.С. Эффективные методы мотивации персонала // Аллея науки. 2020. Т. 2, № 12(51). С. 456–458.

2. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом. 2-е изд. М.: РГГУ, 2022. 100 с.

3. Бедяева Т.В., Захаров А.С., Богданов Е.И. Управление персоналом на предприятии туризма: учебник. М.: Инфра-М., 2015. 180 с.

4. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): моногр. 2-е изд., испр. М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. 352 с.

5. Пузакова А.А. Особенности организации стимулирования персонала в сфере туризма // Вопросы экономики и управления. 2015. № 2 (2). С. 84.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ПРИМЕР ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Л.Н. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент,
В.А. Чуева,
Ростовский государственный экономический университет» (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Меняется подход к оценке роли человека, его труда в компании. Социальная составляющая деятельности компаний трансформировалась из факультативного элемента в стратегический актив, влияющий на деловую репутацию, инвестиционную привлекательность и устойчивость всего бизнеса.*

Ключевые слова: *социальная ответственность, нефинансовая отчетность, корпоративное управление, персонал.*

Современная коммерческая организация функционирует в условиях повышенных ожиданий со стороны общества, государства и инвесторов. Помимо финансовых результатов, от компаний ждут вклада в социальное благополучие общества. Результаты своей социальной деятельности компании публикуют в годовой отчетности. Эффективная цифровизация способствует реализации проектов, направленных на прозрачность годовых отчетов, их доступность для всех заинтересованных пользователей. Как отмечается в публикациях «современная экономическая ситуация характеризуется усложнением бизнеса, высокими темпами изменений во всех его сегментах, размыванием границ между организацией и иными лицами» [1, с. 124].

Если двадцать лет назад очень небольшой круг компаний формировал социальные отчеты, то сейчас увеличилась не только численность организаций, формирующих такие отчеты, но и изменилась представляемая в них информация. Речь идет о реализации Концепции устойчивого развития, провозглашенной Организацией Объединенных Наций и поддержанной большинством стран. В публикациях Кузнецова Л.Н. и соавторы поясняют: «Под устойчивым развитием подразумевалась концепция жизни, при которой современное поколение смогло бы полноценно удовлетворять свои потребности, не создавая угрозы для будущих поколений» [2, с. 31]. Формат представления такой отчетности предполагает нахождение баланса между тремя составляющими – экономическим ростом, социальным благополучием и сохранением экологии.

Центром социального направления концепции является человек, реализация его прав, прежде всего, права на труд. Одним из направлений развития человеческого потенциала в компании стала обязанность организаций раскрывать информацию о социальной сфере в публичной нефинансовой отчетности. Такая отчетность чаще называется ESG-отчетность (Environmental, Social, Governance), в ней дается независимая оценка деятельности компании по критериям экологической, социальной ответственности и корпоративного управления.

Раскрытие такой информации продиктовано несколькими факторами:

1. Требования регулятора: в России, согласно Федеральному закону «О консолидированной финансовой отчетности» № 208-ФЗ, публичные компании обязаны раскрывать нефинансовую информацию, включая социальную и экологическую.

2. Запрос инвесторов: институциональные инвесторы (большинство коммерческих банков, паевые инвестиционные фонды и др.) все активнее используют нефинансовую отчетность – интегрированную, устойчивого развития, ESG-рейтинги для принятия инвестиционных решений. Социальная компонента является обязательной составляющей такой отчетности.

3. Управление репутационными рисками: прозрачность, партнерство в социальных вопросах помогает предотвратить конфликты с представителями общественных организаций (НКО), профсоюзами и т. п.

4. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов, особенно молодых кадров: для поколений, которые родились уже в цифровом мире, с доступом к Интернету с раннего детства, социальная ответственность работодателя является значимым фактором при выборе места работы, доступ к цифровым ресурсам положительно характеризует компанию.

Каждая организация, раскрывающая нефинансовую информацию, представляет ее на своем сайте, вправе опубликовать ее в иных СМИ или интернет-пространстве. Наиболее масштабной площадкой публикации нефинансовых отчетов является Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) [3].

Анализ нефинансовых отчетов (интегрированных, устойчивого развития, социальных), размещенных на интернет-портале РСПП, позволил выделить ключевые блоки (разделы) раскрытия социальной информации в корпоративной отчетности организаций.

Блок 1. Персонал и условия труда.

Это наиболее детализированный блок, демонстрирующий, как компания управляет таким активом, как человеческий капитал. Данный раздел раскрывает структуру и динамику численности кадров, оплату труда и мотивацию работников. Охрана труда – обязательный элемент отчета. Внимание уделяется качественной информации: обучению и развитию персонала, программам переподготовки, объему инвестиций в обучение (часы/рубли на работника), наличие корпоративного университета.

Раскрытие информации о социальном пакете и льготах – важная часть этого блока, включающая медицинское страхование, программы поддержки материнства, оздоровительные мероприятия, жилищные программы.

Отчеты также определяют этические правила в компании, корпоративную культуру: систему обратной связи (например, анкетирование работников), программы по предотвращению дискриминации и иных негативных факторов (нежелательное поведение, которое причиняет дискомфорт человеку, нарушая его личные границы).

Блок 2. Социальные инвестиции и взаимодействие с представителями региональных общественных организаций.

Данный блок показывает вклад компании в развитие территорий своего географического присутствия. Это благотворительность, реализация социально значимых проектов: вклад в развитие инфраструктуры, поддержка малого бизнеса в регионе, программы развития городской среды.

Блок 3. Ответственность перед потребителями.

Этот блок определяет мероприятия по защите прав потребителей, политику в области безопасности продукции, ее экологичности, соответствие международным и национальным стандартам, содержит результаты клиентских опросов.

Блок 4. Права человека и добросовестная деловая практика.

В этом блоке к наиболее значимой информации относят корпоративную политику в области прав человека, раскрытие мер по недопущению детского и принудительного труда в цепочках поставок.

Борьба с коррупцией в компании раскрывается на основе информации об обучении работников, повышении квалификации, проводимой антикоррупционной политике.

Данное деление на блоки является условным и призвано сгруппировать информацию для ее дальнейшего анализа. Как отмечено в публикациях, «в мировой практике обозначен устойчивый тренд на прозрачность деятельности компаний, предполагающий раскрытие информации в различных сегментах деятельности» [4, с. 71]. К такому сегменту, несомненно, относится социальная сфера, информацию о которой раскрывают на основе цифровых технологий, в сети Интернет. Раскрытие информации о социальной сфере в годовой отчетности перестало быть формальностью и стало инструментом стратегического управления. Грамотно представленная социальная информация:

– повышает прозрачность и доверие к компании;

– демонстрирует инвесторам эффективность управления нематериальными активами, к которым относится человеческий капитал (персонал компании) и долгосрочную устойчивость бизнес-модели;

– способствует формированию лояльности к компании со стороны работников и общества в целом.

Таким образом, интеграция социальной компоненты в годовую отчетность является обязательным элементом современной корпоративной практики, напрямую влияющим на рыночную стоимость и конкурентоспособность коммерческой организации.

Библиографический список

1. Кузнецова Л.Н. Совершенствование бухгалтерского учета на основе бенчмаркинга с минимальным разглашением информации // Terra Economicus. 2011. Т. 9, № 4-3. С. 124–127.

2. Кузнецова Л.Н., Болгучева Р.Б., Машкова А.А. Нефинансовая отчетность как инструмент развития социально ответственного бизнеса // Бухучет в строительных организациях. 2024. № 2. С. 27–37.

3. Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов. URL: https://rspp.ru/sustainable_development/registr/ (дата обращения: 25.10.2025).

4. Кузнецова Л.Н., Болгучева Р.Б., Рыбалкин Д.А. Анализ состояния корпоративного внутреннего контроля на основе раскрытия информации в годовых отчетах // Учет и статистика. 2022. № 3(67). С. 70–77. DOI 10.54220/1994-0874.2022.22.27.010.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В ВУЗЕ

А.В. Куксин,
Кубанский государственный университет,
г. Краснодар, Россия;
С.С. Новикова,
Сочинский государственный университет,
г. Сочи, Россия

Аннотация. *Проведенным исследованием определены наиболее актуальные и эффективные методики работы профсоюзных организаций по поддержанию высокого уровня профчленства, с учётом психологических аспектов работы с членами профсоюза.*

Ключевые слова: *профсоюз, мотивация профсоюзного членства, теории мотивации, специфика вузовских профсоюзных организаций, профсоюзная работа в вузах, локус контроля, мотивация.*

Мотивация для вступления в профсоюз и сохранения профсоюзного членства остаётся одной из актуальнейших в работе профсоюза.

Теории мотивации представлены базовыми теориями: теорией потребностей А. Маслоу, теорией Д. Мак-Клелланда, теорией К. Альдерфера, Ф. Герцберга. Следует также указать на теории отношений, такие как теория человеческого фактора Д. Мак-Грегора, Э. Шеина, теория У. Оучи. Существуют и процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Портера–Лоулера и другие.

При этом следует отметить, что мотивация профсоюзного членства имеет свою определенную специфику, связанную с усложненным гиперсоциальным взаимодействием разновекторных индивидов в рамках высокоорганизованной координационной системы, построенной на сочетании иерархических и диспозитивных систем координационной деятельности.

Сохранение и рост численности любого профессионального союза является залогом его позитивной жизнедеятельности на перспективу.

Однако наблюдается устойчивая тенденция к существенному снижению уровня профсоюзного членства.

В данном исследовании будет рассмотрена проблематика мотивации профчленства на примере работы ППОР Кубанского государственного университета [1].

Ранее были опубликованы результаты первого этапа исследования мотивации сотрудников высшей школы, которые содержали мотивационные аспекты, стимулировавшие выход из профсоюзной организации [1].

Два аспекта резко отличают вузовские организации профсоюза от работы профорганизаций иного уровня.

Первым таким аспектом является повышенная сложность социологической стратификации, в контексте единого кооперирования и целеполагания между членами одного коллектива, достигающая своих максимальных вариативных различий.

Вторым таким аспектом является повышенная концентрация высокоинтеллектуальных эгоцентриков нарциссистского типа личности, с ярко выраженной завышенной самооценкой, а также психологических типов мизантропической направленности.

Таким образом, профсоюзные организации вузов имеют тенденцию к снижению групповой динамики и коллективизма.

Работа в таких организациях требует особого умения находить общие точки соприкосновения, гармонизировать этот социум, а также предполагает широкий набор конфликтологических умений и навыков, активный арсенал медиации.

В ходе нынешнего исследования были изучены методики позиционирования и психологические аспекты избираемой субъектами модели поведения, наиболее эффективные методы противодействия манипуляции и агрессии с их стороны, а также нарушению жизненных интересов членов профсоюза.

Анализ материалов показал: ежегодно удаётся удержать от выхода из профсоюза от 5 до 10 % лиц, изъявивших такое желание. В отдельных случаях удаётся убедить до 40 % желающих.

Основными методами предотвращения стал заинтересованный личностный диалог с лицом, изъявлявшим подобное желание.

В ходе бесед удавалось установить фактические побудители данного поведения. Одной из серьёзнейших проблем являлась проблема недостатка информации о позитивной работе профсоюзной организации. Это было связано как с объективной невозможностью получить неангажированную информацию, так и в значительной мере с отсутствием интереса к информационным ресурсам университета и профкома, которые размещаются в сети Интернет, на платформах ВК, MAX, на портале КубГУ, а также на информационных стендах профкома. Имел место и феномен ложного переноса позитивной работы профкома на университетские персоналии. Установки типа: «Ёлку и подарки нам университет даёт», «Чествуют юбиляров за счёт университета», «Похороны же университет организует» и т. д. Имел место и феномен ангажированного негатива к деятельности профсоюза в форме обесценивания: «Мы и сами подарки купить можем», «Мы и сами скидки к путёвкам найдём» и т. д.

При этом огромную роль играет наличие информации о личности данных лиц, что позволяет грамотно организовать с ними разъяснительную беседу.

Следует также отметить феномен, когда о выходе из профсоюзной организации заявляют лица, которым была оказана серьёзная социальная поддержка профсоюзом (восстановление больничного с оплатой, организация проживания в общежитии, решение жилищной проблемы, оказание ранее неоднократной материальной помощи и т. д.). Данный феномен может негативно повлиять на интенсивность попыток удержания члена профсоюза в организации.

Следует отметить, что в ходе исследования были выделены наиболее часто встречающиеся избираемые линии поведения:

– агрессивно-безапелляционные стратегии с попыткой доминирования и навязыванием ложной виновности профсоюза: «Вы ничего не делаете полезного», «Мы от вас ничего хорошего не видим», «Да вам и рассказать нечего», «А мы вам только на зарплату и скидываемся и больше ничего»;

– избегающая, неконфликтная по форме линия поведения, отражающая внутренний конфликт личности субъекта.

Данные линии поведения определяются локусом контроля, базовой мотивацией и стратегией поведения.

Первая стратегия: «Конфронтация и доминирование». Характеризуется внутренним локусом контроля, но направленным вовне. Отражает тактику соперничества, открытого противостояния с профактивом. Ультимативные формы высказываний, активное интриганство. Целью является подрыв авторитета профсоюза, самоутверждение в собственной правоте, смена лидера. Мотивация – эмоциональная, стремление к доминированию. В ходе исследования установлена в 3 % случаев.

Вторая стратегия: «Прагматика и возможный компромисс». Локус контроля – внутренний. Мотивация – инструментально-идеологическая, личная выгода. Преследует цель получения выгоды, допускает компромисс, временное решение. Согласен на сотрудничество. В ходе исследования установлена в 40 % случаев.

Третья стратегия: «Избегание и уход». Локус контроля – внешний, либо пассивный внутренний. Мотивация – эмоциональная усталость, конформизм. Преследует цель минимализации проблемы, минимализация участия в работе профсоюза, желание не платить взносы, сократить расходы. Установлена в 30 % случаев.

Четвертая стратегия: «Манипулятивный компромисс». Локус контроля – внутренний. Мотивация – инструментально-эмоциональная, корыстная. Преследует цель извлечения максимальной выгоды. Установлена в 25 %.

Необходимо отметить, что в данном исследовании изучалась общая ситуация в условиях позитивного или нейтрально-позитивного отношения администрации и профкома. Отсутствует открытый конфликт, общий уровень профчленства превышает 90 %, профчленство рассматривается как позитивное корпоративное поведение, руководство состоит в профсоюзе, входит в состав комиссий профкома, председатель профкома входит в состав всех руководящих органов университета.

Рассмотрим позитивные методики противодействия выходу из лона профсоюза, показавшие свою эффективность.

Методика определяется стратегией поведения, первоначально избранной желающим выйти «выходком». Общие принципы работы с ними – демонстративное спокойствие, доброжелательность, демонстрация позитивного настроения, постулирование готовности к равному диалогу, защита чести и достоинства профсоюза.

При выборе агрессивной методики «выходка» наиболее актуальным и эффективным вариантом поведения явился уверенный monitum в ходе общения, апелляция к авторитетам, экзерцетативная рационализация, задействование административного ресурса, позитивное манипулирование.

Таким образом удалось вернуть в лоно профсоюза 16 %.

В случае неагрессивного варианта выхода свою наибольшую эффективность показала методика психодиагностической беседы, попытка найти взаимовыгодное отношение к деятельности профсоюза, рационализация выгод от профсоюзного комьюнити, информирование о бонусах, целенаправленное создание позитивного эмоционального фона, стимулирование позитивного психоэмоционального состояния от членства в профсоюзе. «Только профсоюз имеет целью о Вас заботиться, это цель создания самой организации». Хорошо работает с четвертой стратегией, малоэффективно с третьей. Таким образом было возвращено в лоно профсоюза 84 %.

Наиболее интересен был «возвращенцам» кейс оздоровления в системе профкома, материальная помощь, решение жилищных проблем.

Никого не мотивировала возможность участия в каких-либо профсоюзных конкурсах.

Всё это стало возможно только с учётом знания председателем профсоюза личности обратившегося, рациональной оценки вероятности влияния на его решение, оценки позитивных и негативных последствий для конкретного индивидуума.

Таким образом, наше исследование показало, что методика поиска компромисса и позитивного эмоционального позиционирования профсоюза, подкреплённая материальными преференциями, дала наиболее эффективные результаты по работе с возвращением работников в профсоюзную организацию. А развитие мотивации профсоюзного членства будет эффективно только в том случае, когда будет учитываться весь многомерный комплекс психологической работы с членами профсоюза.

Библиографический список

1. Куксин А.В., Новикова С.С. Проблемы развития мотивации профсоюзного членства // Материалы III Всерос. нуч.-практ. конф. с международным участием. Новочеркасск: Изд-во ЮРГПУ, 2022. С. 163–165.

КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ: ВАЖНОСТЬ СОХРАНЕНИЯ ПАМЯТНИКОВ ИСТОРИИ И АРХИТЕКТУРЫ

В.А. Кундиус, **Е.С. Гейценредер**,
Армавирский механико-технологический институт (филиал)
Кубанского государственного технологического университета,
г. Армавир, Россия

Аннотация. *Статья посвящена значению культурного наследия и важности сохранения памятников истории и архитектуры. Рассматриваются проблемы разрушения исторических объектов, причины утраты архитектурных ценностей и предлагаются меры по защите культурного достояния. Подчеркивается роль государства, общественных организаций и каждого гражданина в сохранении культурного наследия для будущих поколений.*

Ключевые слова: *культурное наследие, памятники истории, архитектура, сохранение, реставрация, охрана, исторические объекты, государственная политика, общественное участие.*

Сохранение культурного наследия важно для формирования национальной идентичности и понимания исторического пути народа. Памятники истории и архитектуры отражают прошлое и способствуют экономическому развитию региона благодаря туризму [1]. Современные условия требуют особой заботы о сохранности этих объектов, так как они находятся под угрозой исчезновения. Историческое наследие формирует национальную идентичность и способствует формированию чувства общности. Оно сохраняет уникальный опыт и традиции, поддерживает туризм и культурный обмен. Сохранение памятников требует государственной поддержки и активности местных сообществ. Утрата культурного наследия грозит утратой исторической памяти и обеднением культурного разнообразия. Охрана наследия важна для всех членов общества [2, 3].

История охраны памятников в России прошла несколько этапов. В XVIII в. Петр I заложил основы защиты культурного наследия указами о сохранении старинных предметов. В XIX в. были созданы Археологическая комиссия и Московское археологическое общество, а также Общество защиты памятников искусства и старины [3].

В советский период произошла централизация управления охраной памятников, но многие объекты пострадали от разрушений. В постсоветское время возникли общественные движения, такие как «Архнадзор», из-за угрозы разрушения исторических объектов. В 1991 г. было создано Федеральное агентство по культуре и кинематографии.

В современной России действуют Росохранкультура и общественные организации, реализуются проекты по восстановлению памятников. Проблемы остаются: недостаточное финансирование и конфликты между исторической ценностью и коммерческим использованием. Сохранение культурного наследия остается важной задачей.

В России охраной культурного наследия занимаются как государственные, так и общественные организации. Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры (ВООПИиК) – ключевая общественная организация, действующая по всей стране и занимающаяся восстановлением и популяризацией памятников. Автономные некоммерческие организации, такие как «Возрождение» в Архангельске и «Гатчинская мельница» в Ленинградской области, фокусируются на восстановлении местных памятников и поддержке культурных инициатив. Организации «Сибирское наследие» и «Археология Алтая» проводят историко-культурные исследования и образовательные проекты в своих регионах. Эффективная охрана наследия требует взаимодействия этих организаций с государственными структурами. Синергия между государственными и частными инициативами позволяет более эффективно решать задачи по сохранению и популяризации культурного наследия, обеспечивая его сохранение для будущих поколений.

В России сохранение культурного наследия достигается благодаря государственным инициативам и усилиям местных сообществ. Проект «Консервация» (с 2022 г.) направлен на восстановление 56 памятников архитектуры. В Санкт-Петербурге реставрируют жилые дома-памятники. Московский Кремль также является приоритетным объектом сохранения.

Общественное движение «Архнадзор» привлекает внимание к защите исторической архитектуры, а волонтерские движения участвуют в восстановлении памятников на локальном уровне. Важную роль играют специалисты по охране культурного наследия, применяющие научные подходы для изучения и реставрации объектов.

Междисциплинарный подход, объединяющий историков, архитекторов, биологов и искусствоведов, позволяет принимать обоснованные решения. Ученые документируют процесс реставрации и проводят исследования для понимания структуры памятников. Важно разделять понятия «реставрация», «ремонт» и «поновление» для оценки действий специалистов. Современные подходы к реставрации основаны на научно обоснованных методиках. Профессионализм ученых и реставраторов играет решающую роль в сохранении культурного наследия.

Сохранение культурного наследия – комплекс мер для передачи духовных и исторических ценностей будущим поколениям, формирующий национальную идентичность и консолидирующий общество. Объекты культуры важны для образования и развития туризма, требуя активного участия государства и общества, поддержки реставрационных программ [4]. Угрозы культурному наследию включают вандализм, катастрофы, войны и неосознание ценности. Эффективная охрана требует комплексного подхода, законодательных и организационных структур, информирования о ценности культурного наследия. Задача всего общества – участие в охране, волонтерство, поддержка инициатив. Образование и культурные мероприятия формируют общественное мнение. В условиях глобализации важно противостоять искажению исторических фактов, что является гражданской ответственностью. Сохранение культурных памятников закладывает фундамент для будущего. Это основа устойчивого развития, ресурс для туризма, образования и социальной интеграции, формирующий гражданскую ответственность. Необходимо осознание роли каждого в сохранении культурных ценностей.

В России охрана памятников имеет более чем столетнюю историю, но требуется более активное участие государственных и общественных организаций. Примеры успешной реставрации (например, Храма Христа Спасителя и усадьбы Кусково) вдохновляют. Важна роль ученых и специалистов в области реставрации и консервации.

Библиографический список

1. За выдающиеся достижения в области охраны памятников. [Электронный ресурс] // hraniteli-nasledia.com. URL: https://hraniteli-nasledia.com/articles/doslovno/za-vydayushchiesya-dostizheniya-v-oblasti-okhrany-pamyatnikov/a (дата обращения: 20.10.2025).

2. Безопасность в сфере культуры – Эффективные стратегии. [Электронный ресурс] // hanston.ru. URL: https://hanston.ru/press-centr/bezopasnost-v-sfere-kultury-effektivnye-strategii-zaschity-obektov-i-ih-znachimost (дата обращения: 20.10.2025).

3. Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры. [Электронный ресурс] // ru.wikipedia.org URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/всероссийское_общество_охраны_памятников_истории_и_культуры (дата обращения: 20.10.2025).

4. Норберт Фюрстенхофер. Защита культурного наследия как непременное условие развития человечества // 75 лет Пакту Рериха. 2010. № 1.

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: НОВЫЕ РИСКИ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

И.В. Кушнарева, канд. экон. наук, доцент,
Т.И. Козырева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *В условиях стремительной цифровой трансформации трудовой деятельности возникают новые вызовы в области охраны труда. Проводится анализ ключевых рисков, сопряженных с использованием цифровых технологий на рабочем месте – от психоэмоционального выгорания и киберугроз до эргономических нарушений и снижения социального взаимодействия. Особое внимание уделяется уязвимости удалённых сотрудников и персонала, взаимодействующего с автоматизированными системами. Предложены меры, направленные на создание здоровой, безопасной и продуктивной цифровой рабочей среды.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, безопасность труда, риски, персонал, эргономика, психоэмоциональное выгорание, киберугрозы.*

Современный мир стремительно меняется под влиянием цифровых технологий. Автоматизация, искусственный интеллект, Интернет вещей (IoT), облачные платформы и удалённая работа стали неотъемлемой частью производственных и офисных процессов. Однако вместе с ростом эффективности и гибкости труда возникают и новые угрозы – как физические, так и психологические, технические и организационные [1]. В этой связи актуальность вопросов охраны труда в цифровую эпоху приобретает особое значение. Рассмотрим основные риски на рабочем месте, которые представлены в таблице.

Основные новые риски на рабочем месте

Категория риска	Описание	Примеры проявлений
Психофизиологические	Постоянное подключение к рабочим каналам, отсутствие границ между работой и личной жизнью	Выгорание, бессонница, тревожность, снижение концентрации
Эргономические	Несоответствие домашнего рабочего места стандартам	Боли в шее и спине, синдром запястного канала, ухудшение зрения
Кибербезопасность	Недостаточная защита данных и устройств	Утечка персональных данных, фишинг, вредоносное ПО
Технологические	Взаимодействие с ИИ, роботами, автоматизированными системами	Ошибки алгоритмов, сбои в работе оборудования, травмы при взаимодействии с роботами
Социальные	Снижение живого общения в условиях удалённой работы	Чувство изоляции, снижение мотивации, трудности с адаптацией новых сотрудников

Цифровое выгорание и психоэмоциональное напряжение, постоянная доступность, необходимость быть «всегда на связи», переработки и смешение рабочего и личного времени – всё это ведёт к профессиональному выгоранию, тревожности и депрессии. Особенно остро проблема стоит у удалённых сотрудников, которые часто теряют чёткие границы между работой и отдыхом [2].

Работники всё чаще становятся мишенью кибератак: фишинг, вредоносное программное обеспечение, утечки данных. Недостаточная кибергигиена или отсутствие обучения могут привести к серьёзным последствиям как для сотрудника, так и для компании.

Домашние рабочие места зачастую не соответствуют стандартам эргономики: неудобные стулья, неправильная посадка за компьютером, плохое освещение. Это вызывает хронические боли в спине, шее, зрительное утомление и другие проблемы со здоровьем.

На производстве и в логистике всё чаще используются коботы (коллаборативные роботы) и автономные системы. Несмотря на их безопасность по умолчанию, ошибки в программировании, недостаточное обучение персонала или сбои в системах могут привести к травмам.

Цифровая трансформация труда снижает количество живого общения. Это особенно критично для новых сотрудников, которым сложно адаптироваться в коллективе, а также для тех, кто испытывает трудности с самоорганизацией.

Чтобы минимизировать риски, компании должны внедрять обновлённые внутренние регламенты, учитывающие особенности цифровой работы: правила использования корпоративных устройств, нормы рабочего времени в удалённом формате, процедуры реагирования на киберинциденты.

Регулярные тренинги по кибербезопасности, эргономике, управлению стрессом и цифровому этикету помогают сотрудникам осознанно и безопасно использовать технологии. Особенно важно обучать не только ИТ-специалистов, но и все категории персонала [3].

Работодатели могут внедрять практики цифрового детокса: запрет на рабочие сообщения вне рабочего времени, «тихие часы» в мессенджерах, поощрение отпусков без гаджетов. Существует техническая поддержка удалённых сотрудников. Предоставление эргономичной мебели, мониторов, клавиатур и программного обеспечения для контроля времени работы за компьютером (например, напоминания о перерывах) – это не роскошь, а необходимая мера профилактики профессиональных заболеваний.

Использование систем анализа данных позволяет выявлять аномалии: резкий рост нагрузки на сотрудника, частые ошибки при работе с ИТ-системами, признаки стресса по поведенческим метрикам. Такие инструменты помогают вовремя вмешаться и предотвратить негативные последствия.

Виртуальные кофе-брейки, онлайн-мероприятия, наставничество и регулярные видеовстречи способствуют сохранению чувства принадлежности к команде и снижают уровень изоляции.

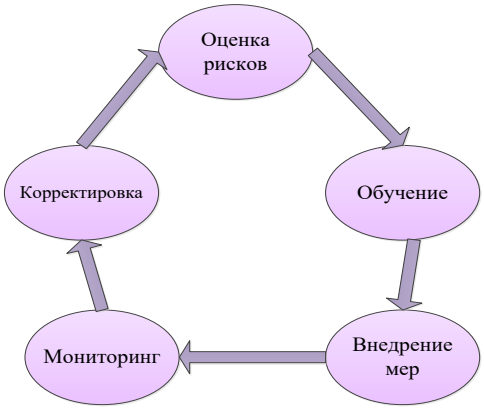
Рассмотрим способы минимизации цифровых рисков. Важно поддерживать цифровую гигиену и регулирование рабочего времени. Работодатели должны поощрять «цифровой детокс». Ввести запрет на отправку рабочих сообщений вне установленного графика. Функцию «Не беспокоить» внедрить в корпоративные мессенджеры.

Компании могут компенсировать сотрудникам, которые работают удаленно, расходы на эргономичную мебель и оборудование, проводить онлайн-консультации с эргономистами. Внедрять программное обеспечение, напоминающее о смене позы и перерывах (например, Workrave, EyeLeo).

Проводить регулярные тренинги по распознаванию фишинговых писем, использованию двухфакторной аутентификации. Безопасному хранению паролей и работе с конфиденциальной информацией.

Немаловажен мониторинг психоэмоционального состояния. Использование анонимных опросов, чат-ботов для психологической поддержки и программ менторства помогает выявлять признаки выгорания на ранних стадиях [4]. Создание цифровой корпоративной культуры, виртуальные тимбилдинги и неформальные встречи. Создание онлайн-платформ для обмена знаниями и обратной связи. Поддержка «цифрового наставничества» для новых сотрудников.

На рисунке представлен непрерывный цикл обеспечения цифровой безопасности труда.



Цикл обеспечения цифровой безопасности труда

Цифровая трансформация труда открывает огромные возможности, но требует и нового подхода к безопасности. Современная охрана труда – это уже не только каски и перчатки, но и защита психического здоровья, цифровая гигиена и этичное использование технологий. Только комплексный подход, сочетающий технологические, организационные и человеческие аспекты, позволит создать действительно безопасную и продуктивную рабочую среду в эпоху цифры. Безопасность труда в XXI в. – это инвестиция не только в здоровье сотрудников, но и в устойчивость и репутацию всей организации.

Библиографический список

1. Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П. Управление персоналом организации: учебник. М.: Юрайт, 2024. 278 с.
2. Андреев А.А., Смирнова Е.В. Цифровая трансформация и безопасность труда: вызовы и решения // Труд и социальные отношения. 2022. № 4. С. 78–92.
3. Беляев В.П., Козлова И.С. Безопасность труда в условиях цифровой экономики: новые риски и подходы к их оценке // Охрана труда и техника безопасности. 2021. № 11. С. 3–10.
4. Павлов Д.С. Удалённая работа и безопасность труда: правовые и организационные аспекты // Трудовое право. 2023. № 1. С. 33–41.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОТЕ: КАК КУЛЬТУРА КОМПАНИИ ФОРМИРУЕТ КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

И.В. Кушнарева, канд. экон. наук, доцент,
М.А. Сергеенко,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматривается концепция психологической безопасности как ключевого элемента современной корпоративной культуры и стратегического ресурса повышения эффективности организаций. На основе фундаментальных исследований Эми Эдмонсон (Гарвардская школа бизнеса) и проекта Google «Aristotle» показано, что психологическая безопасность – это коллективное убеждение сотрудников в возможности открыто выражать мнения, идеи и опасения без страха негативных последствий и оценок. Данный фактор напрямую влияет на вовлеченность персонала, инновационный потенциал и финансовые результаты компании. Особое внимание уделяется роли лидерства: руководители, демонстрирующие открытость, поощряющие обратную связь и конструктивную критику, создают условия для формирования безопасной рабочей среды.*

Ключевые слова: *психологическая безопасность, корпоративная культура, эффективность организации, вовлеченность персонала, инновационный потенциал, лидерство, уязвимость руководителя.*

В современной теории организационного поведения и управления персоналом все большее внимание уделяется концепции психологической безопасности как ключевому фактору эффективности команд и удовлетворенности работой. Согласно исследованиям Гарвардской школы бизнеса и проекту Google «Aristotle», психологическая безопасность определяется как степень уверенности сотрудников в том, что они могут открыто выражать свои мысли, идеи и опасения без страха негативных последствий для их карьеры, репутации или межличностных отношений в коллективе.

Следует отменить, что эмпирические данные последних лет убедительно демонстрируют, что психологическая безопасность выступает не просто как элемент корпоративной культуры, а как системообразующий фактор, напрямую влияющий на такие ключевые показатели, как вовлеченность персонала, инновационный потенциал организации и, в конечном счете, финансовые результаты. В условиях глобальной конкуренции за таланты и учащающихся случаев выгорания сотрудников понимание механизмов формирования психологической безопасности становится не просто актуальным, но и стратегически необходимым для руководителей и HR-специалистов [1].

Понятие психологической безопасности впервые было введено в научный оборот профессором Гарвардской школы бизнеса в середине 1990-х гг. в контексте исследования эффективности медицинских бригад. В своем классическом исследовании «Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams» (1999) Эдмонсон определила психологическую безопасность как «коллективное убеждение членов команды, что в группе безопасно брать межличностные риски» [2].

Ключевое открытие этого исследования заключалось в том, что эффективность команды определяется не столько индивидуальными качествами ее членов, сколько атмосферой доверия и открытости, в которой они функционируют. Этот вывод был подтвержден масштабным исследованием Google Project Aristotle (2012–2015), в ходе которого были проанализированы данные более чем 180 команд компании. Результаты показали, что психологическая безопасность оказалась самым значимым предиктором эффективности команды, превосходя по важности такие факторы, как четкость ролей, структура вознаграждения и даже индивидуальные навыки сотрудников.

Одним из наиболее значимых факторов, определяющих уровень психологической безопасности в организации, является стиль лидерства. Исследования подтверждают, что руководители, демонстрирующие восприимчивость и открытость, создают мощный позитивный сигнал для всей команды. Эмпирические данные указывают на то, что уровень психологической безопасности в их командах повышается, когда руководители открыто признают свои ошибки, демонстрируют готовность учиться, поощряют конструктивную критику, создают пространство для открытого диалога, по сравнению с командами, где руководители придерживаются авторитарного стиля [3].

Примечательным примером является практика компании Pixar Animation Studios, где основатель Эд Кэтмелл внедрил культуру «кроитингов» (*critique sessions*), в ходе которых даже младшие сотрудники могут критиковать работу режиссеров. Эта практика, основанная на принципе «идей без имени», позволила создать среду, в которой критика воспринимается как инструмент улучшения, а не как личное нападение. Результатом стала не только высокая инновационная активность компании, но и устойчивое лидерство на рынке анимационного кино в течение более чем двух десятилетий [4].

Эмпирические исследования подтверждают прямую корреляцию между эффективностью систем обратной связи и уровнем психологической безопасности в организации.

Одним из самых ярких индикаторов уровня психологической безопасности является отношение организации к ошибкам.

Johnson & Johnson, например, внедрила практику «Celebrating Failures» (Празднование неудач), где сотрудники регулярно делятся своими ошибками и уроками, извлеченными из них. Эта практика позволила компании снизить повторяемость ошибок и ускорить процесс обучения.

Рассмотрим практические рекомендации по созданию психологически безопасной среды.

Руководителям необходимо осознанно демонстрировать открытость как ключевой элемент формирования психологической безопасности. Конкретные действия включают:

– регулярное признание собственных ошибок и ограничений;

– открытое обсуждение сложных решений и неопределенности;

– публичное выражение благодарности за обратную связь;

– проведение собраний, поощряющих открытость (например, «ошибки недели»).

Для создания устойчивой психологической безопасности необходимы системные изменения, а не единичные инициативы. Рекомендуется внедрить следующие практики:

– регулярные «проверки психологической безопасности» с использованием стандартизированных инструментов;

– обучение менеджеров навыкам активного слушания и конструктивной обратной связи;

– создание безопасных пространств для обсуждения сложных тем;

– внедрение практик, поощряющих открытость (например, «идей без имени»).

Согласно исследованиям Gallup, компании, внедрившие системный подход к созданию психологической безопасности, демонстрируют более высокую вовлеченность сотрудников и более высокую производительность.

Психологическая безопасность перестала быть просто модным термином в области HR и управления персоналом. Это доказанный научными исследованиями фактор, напрямую влияющий на ключевые показатели эффективности организации.

Эмпирические данные последних лет убедительно демонстрируют, что компании, осознанно формирующие психологически безопасную среду, получают значительные конкурентные преимущества в условиях быстро меняющегося бизнес-ландшафта [5].

Однако создание психологической безопасности – это не разовая инициатива, а непрерывный процесс, требующий системного подхода, вовлеченности руководства и постоянного мониторинга.

Как отмечает Эми Эдмонсон, «психологическая безопасность – это не конечная цель, а необходимое условие для достижения других целей».

В условиях глобальной конкуренции за таланты, учащающихся случаев выгорания и роста требований к инновационности инвестиции в создание психологически безопасной рабочей среды становятся не просто рекомендацией, а стратегической необходимостью. Компании, которые осознают это и предпримут целенаправленные шаги по формированию психологической безопасности, получат не только более удовлетворенных и вовлеченных сотрудников, но и устойчивые конкурентные преимущества в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. Бородин И.А. Основы психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004. 160 с.

2. Андреева Т.В. Психология труда и организационная психология: учебник. М.: Юрайт, 2022.

3. Журавлёва О.Б. Психологическая безопасность как условие устойчивого развития организации // Психология труда и организационная психология. 2020. № 3. С. 45–58.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2019.
5. Луковицкая Д.И., Сысоева О.А. Психологическая безопасность в организации: теоретические и практические аспекты // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. 2021. № 2. С. 78–92.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД И ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ

В.И. Лабунская, канд. социол. наук, доцент,
Т.Д. Жабровец,
Институт технологий (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Волгодонск, Россия

Аннотация. *Исследуются теоретические и практические аспекты социальной защиты материнства и детства в Российской Федерации. Актуальность исследования обусловлена приоритетным характером государственной политики в данной сфере. На основе анализа нормативно-правовой базы и практического опыта рассматриваются технологические подходы к организации социальной защиты. Особое внимание уделяется классификации социальных технологий по уровням воздействия и формам реализации. В работе представлены результаты исследования деятельности социальных служб по защите материнства и детства, проанализированы основные формы и методы социальной поддержки. Выявлены ключевые направления совершенствования системы социальной защиты семей с детьми.*

Ключевые слова: *социальная защита, материнство, детство, социальная поддержка, социальные технологии, семья, государственная политика*.

Охрана материнства и детства – это созданная государством среда, призванная обеспечить условия, необходимые для рождения, выживания и защиты детей, а также полноценного развития семьи как основной ячейки общества, реализации всех функций семьи в обществе [1]. Сегодня в России в рамках государственной социальной политики особый приоритет отдается охране материнства и детства, поддержке женщин как наиболее незащищённых категорий общества. При этом особое внимание должно уделяться тому, чтобы женщина имела условия для рождения ребенка, чувствуя защиту и поддержку государства.

В частности, по данным Федеральной службы государственной статистики в России проживает около 30 млн детей в 24,5 млн семей, при этом число многодетных семей в 2023 г. достигло 2,4 млн, в них воспитывается 7,7 млн детей. Таким образом, доля многодетных семей составляет 8 % от общей численной семей. Доля малоимущих домашних хозяйств в общей численности домашних хозяйств по состоянию на 2023 г. составляла 4,3 % [2].

Технологии социальной защиты материнства и детства в деятельности Департамента труда и социального развития Администрации Волгодонска осуществляется как обеспечение выплат и льгот семьям, нуждающимся в поддержке государства.

Департамент труда и социального развития является отраслевым органом Администрации Волгодонска, обеспечивающим осуществление полномочий по решению вопросов местного значения в области социальной поддержки населения. Одной из основных задач Департамента является реализация социальной поддержки семьи, материнства и детства.

В рамках своих полномочий Департамент использует социально-экономические технологии социальной работы, реализуя различные меры по защите материнства и детства. Назначает ежемесячное пособие на ребенка до исполнения ему 18 лет. Право на ежемесячное пособие на ребенка малообеспеченной семьи имеет один из родителей на каждого рожденного и совместно с ним проживающего ребенка до достижения им возраста 18 лет (на учащегося общеобразовательного учреждения до окончания им обучения, но не более чем до достижения им возраста 23 лет). По состоянию на конец 2024 г., Департаментом труда и социального развития Администрации Волгодонска было назначено пособие в отношении 2941 гражданина на сумму 49 834 900 руб., что меньше показателя 2023 г. на 5,2 % [3]. В ведении Департамента труда и социального развития Администрации Волгодонска находится и назначение ежемесячной денежной выплата на детей 1–2-х лет жизни для приобретения специальных молочных продуктов детского питания. В 2024 г. данный вид пособия был назначен 532 получателям в объеме 10 936 800 руб. [3].

Департамент труда и социального развития реализует также технологии социальной поддержки малоимущих семей, имеющих детей и проживающих на территории Ростовской области, в виде предоставления регионального материнского капитала. По состоянию на конец 2024 г. Департаментом труда и социального развития Администрации Волгодонска выдано 98 сертификатов, что больше показателя предыдущего года на 25 %. Совокупный объем финансирования регионального материнского капитала в 2024 г. составил 15 296 100 руб. [3].

Кроме того, в рамках обеспечения социальной защиты материнства и детства Департамент труда и социального развития Администрации Волгодонска реализует получение адресной социальной помощи. Основанием для ее назначения являются трудная жизненная ситуация, экстремальная ситуация. В 2024 г. адресная социальная помощь оказана 1352 семьям Волгодонска в объеме финансирования 15 707 500 руб.

Департаментом труда и социального развития также ведется активная работа по оздоровлению детей. В соответствии с региональным законодательством, каждый ребёнок имеет право в течение календарного года 2 раза отдохнуть за счет средств областного бюджета [4]:

– 1 раз в загородном лагере (21 день);

– 1 раз в санатории (24 дня) при наличии медицинских показаний.

В 2024 г. в санаторных оздоровительных и загородных оздоровительных лагерях отдохнули 625 детей по путевкам, приобретенным Департаментом труда и социального развития, компенсации за самостоятельно приобретенные путевки получили 180 семей.

В равной мере, наряду с вышеперечисленными мерами, Департамент обеспечивает назначение и выплату компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. Так, инвалидам и семьям, имеющим детей-инвалидов, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в размере 50 % [5]. Так, в 2024 г. Департаментом труда и социального развития Администрации Волгодонска предоставлено субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг 6791 семье на сумму 168 400 500 руб.

В заключение отметим, что Департаментом труда и социального развития Администрации Волгодонска ведется масштабная и активная работа по обеспечению социальной защиты материнства и детства. Широко применяются меры федерального и регионального характера. На реализацию основных мероприятий муниципальной программы «Финансовая поддержка семей с детьми» в 2024 г. было предусмотрено 210 967,6 тыс. руб., сводной бюджетной росписью – 227 701,5 тыс. руб. Фактическое освоение средств по итогам 9 месяцев 2024 г. составило 163 983,6 тыс. руб., или 77,7 %, что свидетельствует об эффективности осуществления мер социальной защиты материнства и детства [2].

В ходе исследования выявлено, что, в соответствии с ч. 1 ст. 38 Конституции РФ, материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Вся проводимая государственная политика обеспечения охраны интересов матери и ребенка способствует формированию здоровой нации и укреплению семейных ценностей. В настоящее время деятельность российского государства направлена на повышение материального положения семей, оказание дополнительной социальной поддержки и создание благоприятных условий для рождения детей.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что в России сформирована многоуровневая система социальной защиты материнства и детства. Дальнейшее совершенствование системы должно быть направлено на повышение эффективности применяемых технологий и расширение форм поддержки семей с детьми.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 25.10.2025).

2. Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70627660/ (дата обращения: 12.10.2025).

3. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/ (дата обращения: 25.10.2025).

4. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ/-URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения: 05.02.2025).

5. Указ Президента РФ «Об основных направлениях государственной семейной политики». URL: https://base.garant.ru/1548725/ (дата обращения: 13.10.2025).

ПОДДЕРЖКА БЛАГОПОЛУЧИЯ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫХ СЕМЕЙ

В.И. Лабунская, канд. социол. наук, доцент,
Е.В. Никифорова,
Институт технологий (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Волгодонск, Россия

Аннотация. *Рассмотрена актуальность поддержки малообеспеченных семей, представлено сравнение понятий «малоимущий» и «малообеспеченный», отражены основные проблемы современной ячейки общества. В контексте изучения сущности благополучия семьи изучены наиболее востребованные формы и способы его поддержания в малообеспеченных семьях.*

Ключевые слова: *семья, малообеспеченная семья, малоимущие, благополучие, формы поддержки.*

По официальным данным Федеральной службы государственной статистики, каждая третья многодетная семья в России является малообеспеченной. Малоимущими часто оказываются и семьи, имеющие 1-2 детей. Бедность и безработица отрицательно отражаются не только на качестве и уровне жизни семей, но и на эмоциональном благополучии и социальном развитии каждого ее члена, а также покупательской способности взрослых членов семьи. Статус малообеспеченной семьи часто приводит к депрессии, апатии, снижении мотивации, иногда и к тяжелым кризисам внутри семьи. Это, в свою очередь, разрушительно сказывается на молодых членах семьи. Именно поэтому внимание к формам поддержки благополучия малообеспеченных семей остается актуальным до сих пор [1]. Прежде всего необходимо четко разграничивать понятие «малоимущие» и «малообеспеченные» семьи. Если обратиться к законодательству Российской Федерации, то в нем встречается понятие малоимущей семьи. Так, в ст. 7 Федерального закона «О государственной социальной помощи» малоимущей является семья, чей среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума на душу населения, принятого в конкретном субъекте Российской Федерации. Чтобы семью признать малоимущей, необходимо выполнение следующих условий:

– отсутствие имущества, которое может приносить доход (квартира, коммерческая недвижимость);

– размер среднедушевого дохода семьи за 3 месяца ниже регионального прожиточного минимума;

– все трудоспособные члены семьи при отсутствии официальной занятности зарегистрированы в службе занятости (или имеют уважительные причины, по которым они там не числятся).

Чтобы получить такой статус, необходимо собрать справки и документы, подтверждающие правомерность присвоения этого статуса.

Между тем можно заметить, что понятия «малообеспеченный» и «малоимущий» очень схожи, часто используются в правовой литературе как тождественные. Однако небольшое отличие все же имеется. Малообеспеченными называют семьи, чей доход ниже промежуточного минимума установлен в течение длительного периода. Здесь также обращают внимание на имущество каждого члена семьи. Так, если в семье есть небольшой доход, но у родителей есть по 1 машине или несколько квартир в собственности, то такая семья уже не будет считаться малообеспеченной. В этом случае на льготы она уже не претендует.

Современные семьи сталкиваются с рядом проблем: финансовые трудности, жилищные проблемы, конфликты внутри семьи, проблемы совмещения карьеры и семейной жизни, медицинские проблемы, проблемы со здоровьем, психологические проблемы и др.

Поэтому, когда речь идет о благополучии семьи, нельзя ограничиваться только лишь материальными составляющими.

По мнению авторов Д.К. Танатовой и М.В. Вдовиной, благополучие семьи – это такое состояние, которое характеризуется высоким уровнем удовлетворённости, наличием счастья и гармонии у каждого члена семьи. Семейное благополучие не соотносится с личным благополучием человека, но может быть связано между собой [2].

Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации, действующая до конца текущего года, провозглашает одной из важных задач не только сохранение семейных традиций, но и поддержание семейного образа жизни, развитие семейных ценностей, а также обеспечение необходимых условий для семейного благополучия [3]. Эти условия опираются на достижение престижности статуса родителей, на активизацию стремления молодых людей создавать устойчивые семейные

ячейки общества, на сохранение и воспроизведение семейных ценностей и устоев. Данная Концепция подтверждает необходимость разработки мер поддержки благополучия семей различных категорий: молодые семьи, многодетные семьи, малообеспеченные семьи.

Таким образом, поддержание благополучия малообеспеченных семей – приоритетная национальная задача, обозначенная на федеральном уровне. Эта задача может достигаться способами и формами, представленными в таблице:

Формы и способы поддержания благополучия малообеспеченных семей

Форма	Способы и методы поддержки
Материальные	Пособия, выплаты, льготы. Предоставление помещений по договору социального найма
Социально-культурные	Организация и проведение мероприятий, встреч, конкурсов в сфере спорта, искусства и т. д. Бесплатное питание, проезд
Психологические	Группы поддержки, онлайн-консультирование, форумы, чаты и т. д.
Образовательные	Организация секций дополнительного образования, внешкольные мероприятия (выделение льготных мест для детей из многодетных и малоимущих семей)

На муниципальном уровне при администрациях городов работают специализированные Департаменты труда и социального развития, разрабатывающие и предоставляющие комплексные меры поддержки беременным женщинам, кормящим матерям и детям из малообеспеченных семей. В Волгодонске функционирует Департамент труда и социального развития (ДТиСР). Он обеспечивает выплаты на питание, доступ к молочной кухне, предоставление бесплатных юридических консультаций, материальные выплаты к началу учебного года, компенсацию питания в детских садах и школах и др. В 2024 г. благодаря деятельности ДТиСР в Волгодонске выплата на детей была оформлена 1209 семьям с новорожденными. В том числе, выплату в связи с рождением третьего и последующего ребенка получила 161 семья, а общая сумму выплат превысила 2,5 млн руб.

Одной из важных форм поддержки стало объединение множества видов пособий в одно единое пособие для детей и беременным женщинам. Это упростило процесс подачи заявления на портале Госуслуги. Многие семьи получают субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг – на такую поддержку можно рассчитывать, если оплата ЖКХ составляет 15–20 % от общего дохода семьи. В ряде регионов развивается адресная помощь – дополнительное обеспечение медикаментами, игрушками, вещами, книгами для детей.

Социальная помощь малообеспеченным в виде денежных выплат, вещей и продуктов предоставляется на принципах:

– адресности: это означает передачу казенных денег и имущества конкретному человеку, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

– нуждаемости: это предполагает тщательное изучение ситуации, в которой живет претендент.

В законе дана расшифровка натуральной социальной поддержки льготников. К таковой относится выделение за бюджетные деньги: топлива. продуктов. предметов одежды. обуви. медикаментов.

Некоторые семьи получают экстренную помощь: речь идет о разовых случаях поддержки семей, которые испытывают трудности. Такая помощь может содержать в себе денежные выплаты, передачу продуктов и вещей, оказание психологической поддержки. Как правило, источником такой помощи выступают фонды, сообщества, гуманитарные объединения. На постоянной основе такую помощь уже приравнивается к адресно-регулярной [4, с. 318].

Оказываются и комплексные меры поддержки беременным женщинам, кормящим матерям и детям из малообеспеченных семей. Это могут быть выплаты на питание, доступ к молочной кухне, предоставление бесплатных юридических консультаций, материальные выплаты к началу учебного года, компенсация питания в детских садах и школах.

Таким образом, существует многообразие форм и средств поддержки благополучия малообеспеченных семей. Чтобы претендовать на определенную форму поддержки, необходимо подтвердить статус малообеспеченной семьи определёнными справками и документами. Приведённый обзор актуализирует значимость помощи малообеспеченным семьям и необходимость развития нематериальных форм и мер поддержки для повышения уровня и качества их жизни.

Библиографический список

1. Кондрашова Н.В. Методы оценки социально-экономического положения малообеспеченных семей // Социологические науки. 2024. №11. С.102–109.

2. Танатова Д.К., Вдовина М.В., Долгорукова И.В. Социолого-управленческий анализ благополучия семьи // Государственное управление. Электронный вестник. 2025. № 109. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologo-upravlencheskiy-analiz-blagopoluchiya-semi (дата обращения: 25.10.2025).
3. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.» // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/70c0a8cdc34b8e2d7e7ef698488d51acc556dc7e/ (дата обращения: 25.10.2025).
4. Комарова А.В. Актуальные вопросы защиты многодетных и малообеспеченных семей, нуждающихся в социальной защите // Научные исследования социально-экономического развития общества: материалы междунар. науч.-практ. конф. Саранск, 2017. С. 316–319.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ГРАЖДАНАМИ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД

В.И. Лабунская, канд. социол. наук, доцент,
О.Ю. Шелест,
Институт технологий (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Волгодонск, Россия

Аннотация. *Представлен анализ применения инновационных современных технологий социальной работы с пожилыми гражданами. Исследуется эффективность применения различных форм социального обслуживания через призму трансформации подходов к работе с пожилыми людьми.*

Ключевые слова: *технологии социальной работы, система социального обслуживания, традиционные методы, социальная поддержка, инновационный подход, современные технологии.*

Изучение технологий социальной работы [1] с пожилыми людьми приобретает особую актуальность в современном обществе в связи с тем, что во многих странах мира наблюдается рост доли пожилых людей в общей структуре населения. Это связано с увеличением продолжительности жизни и снижением рождаемости. В таких условиях социальная работа становится важной частью поддержки старшего поколения.

Демографические изменения современного общества требуют переосмысления традиционных подходов к работе с пожилыми гражданами [2]. В России проживает более 35 млн человек старшего поколения, что определяет необходимость инновационного развития социальных технологий. Сегодня традиционные семейные модели меняются, и многие пожилые люди остаются без постоянной опеки со стороны родственников. Социальная работа помогает восполнить этот пробел, обеспечивая поддержку и уход за теми, кому это необходимо. Важно также отметить, что с возрастом у людей чаще возникают хронические заболевания, требующие специализированной помощи. Социальные работники играют важную роль в организации медицинской помощи и поддержке пожилых людей. Рассматривая психологическую сторону вопроса, подчеркнем, что пожилым людям часто требуется психологическая поддержка, особенно если они сталкиваются с одиночеством, утратой близких или ухудшением здоровья. Социальная работа направлена на удовлетворение этих потребностей через консультирование, организацию досуга и общения. Одной из главных задач социальной работы является улучшение качества жизни пожилых людей. Это включает создание условий для активного долголетия, поддержания физической активности и сохранения социального взаимодействия.

В Цимлянском районе на базе МБУ «ЦСО ГПВиИ» реализуется комплексная система социального обслуживания пожилых граждан, включающая стационарное обслуживание, надомное обслуживание, консультативную помощь, социально-реабилитационные программы. Технологический подход в современной социальной работе представляет собой интеграцию классических методов социальной поддержки, инновационных форм работы и персонализированных подходов к каждому клиенту [3].

Традиционные технологии социальной работы с пожилыми гражданами включают в себя социальную диагностику, социальную терапию, социальное консультирование, социальную адаптацию, социальный контроль, социальную опеку, социальный патронаж. К числу наиболее распространенных современных технологий и социальных практик, применяемых в работе с пожилыми людьми, можно отнести следующие технологии социального обслуживания: информационно-коммуникационные, здоровьесберегающие, игровые, стационарозамещающие. Современные технологии социального обслуживания граждан пожилого возраста позволяют получать такие важные результаты, как укрепление

физического и психологического здоровья; формирование у пожилого человека позиции субъекта социального действия, которому присущи активность, опора на внутренний мир, способность к изменению, саморазвитию, видению перспективы, многомерности существования; развитие волонтерской деятельности среди представителей старшего поколения как способа реализации потребности в признании и самовыражении. Информационно-коммуникативные технологии ИКТ предполагают использование в повседневной жизни Интернет, который, безусловно, предоставляет новые возможности для обучения в старшем возрасте. С другой стороны, развитие ИКТ постоянно повышает потребность в обучении пожилых людей использованию этих технологий. Сегодня можно уже говорить о том, что освоение Интернета пожилыми людьми – это мера, которая позволяет человеку после выхода на пенсию оставаться активным субъектом социальной жизни. Кроме того, актуальность компьютерного обучения связана также с тем, что происходит перевод всех государственных услуг в электронную форму работы с населением. «В связи с развитием информационно-телекоммуникационных технологий возникла насущная необходимость обучения граждан старшего поколения использованию современных информационных ресурсов, компьютерной грамотности, в том числе для получения оперативного доступа к получению услуг».

Обучая пожилых людей компьютерной грамотности, важно учитывать специфические возрастные черты, а именно: медленное усваивание информации, необходимость в большем времени для запоминания и выполнения заданий, снижение способности мыслить абстрактно [4].

Здоровьесберегающие технологии – это, в частности, социальный туризм, который способствует успешной социальной реабилитации пожилых граждан, так как включает различные механизмы адаптации и самоадаптации при условии активного участия в процессе самого человека. Основной функцией туризма, с социальной точки зрения, является воспроизводящая функция, направленная на восстановление сил. Туризм не ограничивается пассивной формой восстановления физических и психических сил, а использует формы, благодаря которым можно изменить характер деятельности и окружающие условия, активно познавать явления природы, традиции, устанавливать новые социальные контакты, дружеские и деловые связи. В процессе реабилитации людей старшего возраста используются все виды туризма. Так, паломнический туризм предусматривает посещение мест, имеющих особое религиозное значение.

В целях поддержания хорошей физической формы и улучшения состояния здоровья граждан пожилого возраста в организациях социального обслуживания активно применяется и такая технология, как «скандинавская ходьба», которая заключается в организации и проведении мастер-классов ходьбы (оздоровительной, спортивной, фитнес-ходьбой) со специальными модифицированными лыжными палками. Противопоказаний к скандинавской ходьбе практически не существует. Занятия показаны круглый год, результат достигается посредством ритмичного движения и правильного вдыхания воздуха.

В рамках внедрения инновационных технологий в МБУ «ЦСО ГПВиИ» осуществляется комплексная работа по следующим направлениям: телемедицинские технологии, технологии виртуальной реальности, мобильные приложения, интерактивные платформы, дополнительные направления работы. Практическими результатами внедрения являются повышение доступности услуг, улучшение качества обслуживания, социальная интеграция. В учреждении действует система постоянного мониторинга эффективности внедряемых технологий, что позволяет своевременно корректировать программы и методики работы с учетом потребностей получателей социальных услуг (таблица).

Сравнительный анализ эффективности применяемых технологий

Показатель	Традиционные методы	Инновационные методы
Доступность	65 %	85 %
Скорость оказания помощи	2-3 дня	2-3 часа
Удовлетворенность клиентов	70 %	90 %
Экономическая эффективность	60 %	80 %

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы: внедрение инновационных технологий в практику социальной работы с пожилыми гражданами МБУ «ЦСО ГПВиИ» показало высокую эффективность и востребованность среди получателей услуг. Анализ практической деятельности учреждения выявил следующие достижения: успешная цифровизация основных направлений работы, формирование эффективной системы дистанционного обслуживания, развитие персонализированных форм работы с клиентами, создание современной инфраструктуры социального обслуживания. Для

дальнейшего развития системы социальной работы необходимо усилить работу по повышению цифровой грамотности сотрудников, расширить спектр инновационных технологий, укреплять межведомственное взаимодействие, развивать систему подготовки и переподготовки кадров.

Опыт работы МБУ «ЦСО ГПВиИ» демонстрирует, что инновационные технологии повышают эффективность социального обслуживания, расширяют возможности индивидуализации помощи, способствуют улучшению качества жизни пожилых граждан, обеспечивают более высокий уровень социальной защищенности Таким образом, внедрение инновационных технологий в практику социальной работы является необходимым условием развития современной системы социального обслуживания и позволяет обеспечить качественно новый уровень помощи пожилым гражданам.

Библиографический список

1. Технология социальной работы: учеб. пособие / Под ред. И.Г. Зайнышева. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2019. 240 с.

2. Байгулова Р.Р. Инновационные технологии социальной работы с пожилыми людьми // Студенческий научный форум – 2022: VII Междунар. студ. науч. конф. URL: https://scienceforum. ru/2015/article/2015014983/comments (дата обращения: 25.10.2025).

3. Фирсов М.В., Студёнова Е.Г. Технология социальной работы: учебник. М.: КНОРУС, 2016. 344 с.

4. Приступа Е.Н. Теория и методика социальной работы: учебник и практикум. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 430 с.

РОЛЬ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО ДИЗАЙНЕРА В СОЗДАНИИ ЭТНИЧЕСКОГО КОСТЮМА

Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
А.Р. Бабурова,
Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркаск, Россия

Аннотация. *Рассматривается значение профессиональной подготовки дизайнера для создания современного этнического костюма на примере казачьего стиля. Анализируются необходимые компетенции, методы работы и технологические аспекты проектирования. Практическая значимость подтверждается реализованным дизайн-проектом.*

Ключевые слова: *подготовка дизайнера, этнический костюм, профессиональные компетенции, дизайн-проектирование, культурное наследие, современная мода.*

Современная модная индустрия демонстрирует устойчивый интерес к этническим традициям, что требует от дизайнеров специальной подготовки для работы с культурным наследием. Профессиональная компетентность в области этнического костюма предполагает не только художественные способности, но и глубокие знания в области истории, культурологии и традиционных технологий [1].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью формирования системного подхода к подготовке дизайнеров, способных осуществлять грамотную интерпретацию этнических традиций в современных коллекциях одежды.

Цель работы – выявить и обосновать комплекс профессиональных компетенций, необходимых современному дизайнеру для создания этнического костюма на примере казачьего стиля.

Задачи исследования:

1. Определить круг знаний и умений, необходимых дизайнеру для работы с этническим костюмом.

2. Проанализировать методы интеграции традиционных элементов в современный дизайн.

3. Разработать и реализовать дизайн-проект как практическое подтверждение теоретических положений.

Подготовка современного дизайнера для работы с этническим костюмом должна включать несколько ключевых аспектов. Историко-культурологический блок предполагает глубокое изучение традиций, символики и региональных особенностей костюма [2]. Технологическая подготовка включает освоение как традиционных методов изготовления (вышивка, кружевоплетение), так и современных цифровых технологий проектирования [3].

Важнейшей составляющей является развитие проектного мышления, позволяющего осуществлять не просто стилизацию, а содержательную интерпретацию традиций. Дизайнер должен уметь выделять сущностные характеристики этнического костюма и транслировать их через современные формы и материалы [4].

На примере разработки женского костюма в казачьем стиле продемонстрирована реализация указанных компетенций. Исследовательский этап включал изучение исторических источников и музейных коллекций, что позволило выявить смыслообразующие элементы казачьего костюма [5]. На этапе эскизирования осуществлялся синтез традиционных форм и современных силуэтов.

Практическая реализация проекта потребовала применения цифровых технологий проектирования (Clo3D), знания современных материалов и традиционных техник декорирования. Особое внимание уделялось экологическим аспектам выбора материалов, что соответствует современным тенденциям устойчивой моды [6].

Результатом работы стал дизайн-проект, демонстрирующий возможность гармоничного соединения традиций и инноваций. Созданное платье сохраняет культурный код казачьего костюма через систему визуальных и смысловых отсылок, оставаясь при этом актуальным предметом современного гардероба.

Таким образом, профессиональная подготовка дизайнера для работы с этническим костюмом должна носить междисциплинарный характер, объединяя гуманитарные знания, технологическую грамотность и проектное мышление. Ключевыми компетенциями являются: способность к глубокому анализу культурного наследия, владение традиционными и цифровыми технологиями, умение осуществлять содержательную интерпретацию традиций. Реализованный дизайн-проект подтверждает эффективность предложенного подхода к подготовке и может служить моделью для образовательных программ в области дизайна костюма.

Библиографический список

1. Михеева Л.Н., Джичоная М.А. Казачий костюм: возможности использования в сценической практике // От фольклора до сценических видов танца: сборник материалов IV науч.-практ. конф. М.: РГУ им. А.Н. Косыгина, 2023. С. 44–49.

2. Гладышева О.А., Тигишвили С.С., Прокопьева А.С. Использование силикатов в разработке современного казачьего костюма // Инновации и технологии к развитию теории современной моды. М.: РГУ им. А.Н. Косыгина, 2021. С. 98–101.

3. Богмацера Д.В., Савенкова Д.В. Особенности современных методов изготовления машинной вышивки // Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых: сборник научных статей. Курск: Университетская книга, 2023. С. 306–309.

4. Болдырева Л.М., Золотцева Л.В. Патриотическое воспитание подрастающего поколения в образовательных учреждениях казачьей направленности // Костюмология. 2020. Т. 5, №. 1. С. 222.

5. Щербакова Н.И. Студенческая коллекция казачьей одежды как фактор молодежной интерпретации традиционного костюма // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. 2022. № 3(399). С. 247–254.

6. Сазонова М.В., Малахова К.В. Современные экологические материалы в дизайне одежды: серия работ коллекции «Впечатление» // Проектная культура и качество жизни. 2022. № 27. С. 88–107.

МЕМБРАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССАХ ОЧИСТКИ СТОЧНЫХ ВОД ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
Е.В. Веселовская, д-р техн. наук, профессор,
Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Рассмотрены вопросы необратимой деструкции мембран баромембранных установок. Обозначены проблемы, приводящие к загрязнению мембранных аппаратов. Приведены данные лабораторных исследований состояния поверхности обратноосмотических мембран.*

Ключевые слова: *обратный осмос, ультрафильтрация, нанофильтрация, мембраны*.

С целью снижения нагрузки на гидросферу на промышленных предприятиях в настоящее время активно внедряются системы оборотного водоснабжения. Выбор конкретной технологической схемы оборотного водоснабжения основывается на специфике каждого отдельного производства и должен

обеспечивать минимальные затраты, минимальное воздействие на окружающую среду, длительный срок службы оборудования и обеспечение стабильно высокого качества циркуляционной воды [1–3].

При использовании систем оборотного водоснабжения забор «свежей» воды из природного водоема осуществляется только для восполнения потерь, связанных с отбором воды для различных технологических нужд предприятия, процессами охлаждения циркулирующей в системе воды (процессы испарения и капельного уноса), различными протечками, а также так называемой продувкой – сбросом части циркулирующей в системе воды с целью поддержания допустимых значений концентраций растворенных и взвешенных веществ.

Нормальное функционирование оборотных систем водоснабжения промышленных предприятий невозможно без осуществления качественной очистки оборотной воды. Еще более ответственным процессом является очистка так называемых «продувочных» вод перед их сбросом в водоем-приемник сточных вод.

Особняком стоят технологические схемы очистки производственных сточных вод, отличающиеся широким спектром и максимальными значениями концентраций загрязняющих примесей. Требования к величине остаточных концентраций загрязнений очищенных вод зависят от условий их сброса – в водоем–приемник или в общесплавную канализационную сеть.

Вышеперечисленные типы технологических схем очистки отличаются достаточно высокими капитальными и эксплуатационными затратами, а также наличием так называемых вторичных загрязнений – твердых и жидких отходов, образующихся в процессах очистки производственных сточных вод и требующих обязательной очистки или утилизации.

Минимизировать объемы вторичных загрязнений позволяют современные баромембранные технологии: ультрофильтрация, нанофильтрация и обратный осмос. В отличие от реагентных методов очистки, характеризующихся образованием осадков с повышенной влажностью, или ионообменных технологий, характеризующихся образованием значительных объемов агрессивных отработанных регенерационных растворов, баромембранные методы обеспечивают достаточно высокое качество очистки при минимальных значениях вторичных загрязнений.

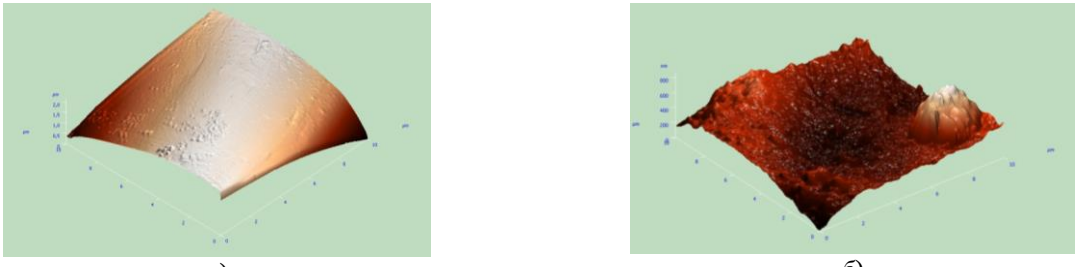
Недостатком баромембранных технологий является чувствительность мембран к агрессивному воздействию компонентов сточных вод и достаточно узкий допустимый диапазон pH обрабатываемой воды. Поэтому во избежание сокращения службы мембран в результате их необратимой деструкции баромембранные технологии используются на стадии доочистки производственных сточных вод, обеспечивая минимальные остаточные концентрации загрязняющих примесей, позволяющие повторное использование очищенной воды в производственных оборотных циклах.

При работе мембранных установок тщательно контролируют такие параметры, как величина рабочего давления в установке, расход и температура обрабатываемой воды, концентрация загрязняющих примесей в воде, подаваемой на доочистку, и величина pH.

Основной проблемой при эксплуатации любых баромембранных установок, например, установок обратного осмоса, является необратимое загрязнение поверхности мембран, приводящее к их деградации, неустраняемой даже в ходе проведения продолжительных химических отмывок.

Основным фактором загрязнения мембран являются повышенные концентрации взвешенных веществ в исходной воде и наличие коллоидных соединений, а также окислов двух- и трехвалентного железа. Результатом являются отложения, плотно сцепленные с поверхностью мембраны, изменяющие профиль материала и препятствующие нормальному процессу фильтрации.

На рис. 1 и 2 приведены данные лабораторных исследований о состоянии поверхности обратноосмотической мембраны до и после пропуска через нее раствора с повышенными концентрациями коллоидных соединений.



а) *б*)

Рис. 1. Состояние поверхности обратноосмотической мембраны:
а – исходной; *б* – после пропуска через мембрану коллоидного раствора



Рис. 2. Профиль поверхности обратноосмотической мембраны
после пропуска через нее коллоидного раствора

Электронная микроскопия была выполнена на сканирующем зондовом микроскопе Solver HV. Результаты лабораторных исследований показали резкое увеличение параметров шероховатости исследуемой мембраны по сравнению с исходным образцом.

Данные отложения на поверхности мембран, например солей кальция или силикатов, приводят к снижению производительности установок, недопустимому увеличению перепада давления, а также к снижению качества пермеата в результате проскока солей.

Библиографический список

1. Веселовская Е.В. Повышение экологических показателей водоподготовительных установок теплоэнергетических предприятий // Известия вузов. Сев.-Кавк. регион, науч. центр Высш. шк. Техн. науки. 2017. № 1. С. 31–34.

2. Веселовская Е.В., Ефимов Н.Н., Лысенко С.Е. Применение мембранных технологий на блоках сверхкритических давлений ТЭС // Известия вузов. Сев.-Кавк. регион, науч. центр Высш. шк. Техн. науки. 2004. № 4. С. 31–34.

3. Шишло А.Г. Исследование процесса обессоливания добавочной воды блочной ТЭС методом нанофильтрации // Известия вузов. Технические науки. 2013. Вып. 4. С. 38–42.

СОЗДАНИЕ КОМФОРТНОЙ ПРЕДМЕТНО-ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДЫ ГОНЧАРНОЙ МАСТЕРСКОЙ АКАДЕМИИ ДИЗАЙНА ЮРГПУ (НПИ) ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
М.А. Кореневская, **Д.П. Кульгавова**,
Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Рассматривается процесс проектирования и организации предметно-пространственной среды специализированной гончарной мастерской в контексте высшего дизайн-образования. Комфортная и функционально выверенная среда является не просто вспомогательным фоном, а активным педагогическим инструментом, напрямую влияющим на раскрытие творческого потенциала, повышение мотивации и профессиональное становление студентов.*

Ключевые слова: *предметно-пространственная среда, гончарная мастерская, Академия дизайна, творческие способности, эргономика, функциональное зонирование, художественное образование, керамика.*

Современное образование в сфере дизайна и искусств все больше осознает значение контекста, в котором происходит обучение. Предметно-пространственная среда перестает быть нейтральным «ящиком» и становится полноправным участником образовательного процесса. Это в полной мере относится к специализированным мастерским, где ручной труд и творческий поиск неразделимы. Гончарная мастерская в Академии дизайна ЮРГПУ (НПИ) – это уникальная лаборатория, где студенты взаимодействуют с одним из древнейших материалов, проходя путь от идеи до тактильного объекта.

Цель исследования заключается в систематизировании принципов создания комфортной и эффективной предметно-пространственной среды гончарной мастерской, которая не только обеспечивает безопасный и технологичный рабочий процесс, но и служит катализатором для развития творческих способностей обучающихся. Работа основана на создание комфортного и эстетически привлекательного интерьера гончарной мастерской по производству керамических изделий в рамках Академии дизайна ЮРГПУ (НПИ).

Задачи проекта:

– ознакомиться с основными требованиями создания предметно-пространственной среды гончарных мастерских;

– разработать дизайн-концепцию комфортной предметно-пространственной среды гончарной мастерской по производству керамических изделий для развития творческих способностей обучающихся;

– спроектировать дизайн-макет пространства гончарной мастерской в рамках «Академии дизайна ЮРГПУ(НПИ)».

Проблема исследования состоит в необходимости создания многофункционального пространства для проведения мастер-классов и образовательных программ обучения гончарному ремеслу.

Уникальность решения состоит в создании гончарного пространства, которое поможет воссоздать специфику работы для сохранения и передачи талантливой молодежи гончарного мастерства, с помощью образовательных мастер-классов и программ.

Развитие творческих способностей – сложный, нелинейный процесс. Он требует от студента способности к эксперименту, готовности идти на риск и умения концентрироваться. Предметно-пространственная среда может как стимулировать этот процесс, так и подавлять его [1].

При организации интерьера большую роль играют формальные средства, композиционная целостность и стилистические особенности. Наиболее важным является стиль как общность образной системы и средств художественной выразительности, творческих приемов, обусловленных единством идейно-художественного содержания.

Работа над любым дизайн-проектом ведется по разработанным определенным этапам: аналитико-целевой этап (предпроектный анализ), эскизно-композиционный этап (генерирование идеи и формирование концепции), проектно-конструкторский этап, архитектурно-графический этап и рефлексивный (защита проекта и отзывы о нем) [2].

Разработка дизайн-проекта гончарной мастерской включает в себя выбор стиля оформления пространственной среды, выбор используемого материала в отделке, нахождение художественного образа объекта, составление плана пространства гончарной мастерской, зонирование помещения, план размещения мебели и оборудования.

Выделены три основные функциональные зоны: зона отдыха, зона с рабочими местами, зона для обжига и глазурирования.

Выбор цветовой гаммы и материалов для интерьера также займет важное место в проекте. Светло-бежевые оттенки и натуральные материалы создадут уютную атмосферу, способствующую творческому процессу. Такие цвета будут не только визуально расширять пространство, но и поддерживать позитивный настрой.

Стиль интерьера, выбранный для гончарной мастерской, будет основываться на концепции лофта, что подчеркнет современность и актуальность пространства. Открытая проводка и белая гипсовая кирпичная стена станут не только функциональными элементами, но и визуальными акцентами, создающими уникальную атмосферу [3].

Дизайн-проект гончарной мастерской, показанный на рис. 1 и 2, создан специально для креативного пространства, в котором посетители смогут погрузится в атмосферу творчества.



Рис. 1. План гончарной мастерской Академии дизайна ЮРГПУ (НПИ)



Рис. 2. Стилевое решение

Рабочая зона занимает центральное место в проекте. Она просторная и позволяет разместить гончарное колесо, шкаф для инструментов, а также столы для подготовки глины и работы над изделиями. Это пространство может быть адаптировано для групповых занятий или индивидуальных классов, что создаст благоприятные условия для обучения и взаимодействия [4]. Зона хранения продумана так, чтобы обеспечивать легкий доступ к материалам, инструментам и готовым изделиям. Стеллажи, шкафы и ящики, встроенные в стены, помогут максимально использовать вертикальное пространство.

Организация зоны отдыха подразумевает наличие комфортной мебели: диванов, стульев.

Финальный этап проектирования направлен на интеграцию всех этих зон в единое целое, что позволяет создать функциональное и эстетичное пространство. Правильное распределение зон, наряду с выбором материалов и оформлением, делают мастерскую не только удобной для работы, но и вдохновляющим местом для творчества.

Таким образом, при выборе цветовой палитры можно опираться на природную гамму, отражая сам процесс работы с глиноземом и глиной, который подразумевает возвращение к природным корням [5].

Поскольку основная деятельность связана с глиной, выбраны устойчивые, легко очищаемые и натуральные материалы. Полы выполнены из керамической плитки и специального устойчивого к влаге полимерного покрытия. Эти варианты хорошо переносят падение тяжелых предметов, а их поверхностная структура помогает предотвратить скольжение.

Рабочие поверхности выполнены максимально практичными. Столешницы из смешанного древесного массива и натурального камня обеспечат достаточную прочность для использования инструментов и оборудования.

Большая часть стен мастерской отделана водоотталкивающей краской нейтрального тона. В некоторых участках, например, в зоне работы с керамическими формами, органично вписаны элементы из кирпича, что подчеркнет связь с традиционными методами изготовления керамики.

Освещение занимает значимую позицию и влияет на восприятие пространства. Для мастерской целесообразно использованы светодиодные источники света, которые обеспечивают ясность и яркость без излишнего нагрева. Освещение расположено зонально, чтобы направлять свет на рабочие поверхности, а также включать общие источники, создавая комфортную атмосферу в зоне отдыха [6].

В заключение можно подвести итоги, касающиеся проектирования интерьера гончарной мастерской, которая призвана стать не только функциональным, но и эстетически привлекательным пространством. В условиях современного мира, где креативность и самовыражение становятся важными аспектами жизни, создание уютного и вдохновляющего места для работы с глиной является актуальной задачей. В процессе разработки проекта главной задачей было стремление решить проблему недостатка креативных пространств, где люди могли бы не только заниматься творчеством, но и находить единомышленников, обмениваться идеями и получать удовольствие от процесса.

Таким образом, проект интерьера гончарной мастерской представляет собой гармоничное сочетание функциональности и эстетики. В конечном итоге, данная работа направлена на создание уникального пространства, которое будет способствовать развитию креативности и самовыражения, что является важным аспектом в жизни каждого человека.

Библиографический список

1. Демченко Н.Ю., Сорокина Е.Н., Никуленкова О.Е. Психолого-педагогические условия развития творческих способностей студентов в образовательной среде вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 65-2. URL: https://cyberleninka.ru /article/n/psihologo-pedagogicheskie-usloviya-razvitiya-tvorcheskih-sposobnostey-studentov-v-obrazovatelnoy-srede-vuza (дата обращения: 30.10.2025).

2. Удалова Н.Н. Процесс разработки концепции в дизайн-проектировании // Инновации в науке. 2016. № 3-1 (52). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-razrabotki-kontseptsii-v-dizayn-proektirovanii (дата обращения: 30.10.2025).

3. Интерьер в стиле лофт – идеи для квартиры, кухни, спальни и гостиной // Российская газета. 2025. 10 сентября. URL: https://rg.ru/2025/09/10/kak-sdelat-interer-v-stile-loft-idei-dlia-kvartiry-kuhni-spalni-i-gostinoj.html (дата обращения: 29.10.2025).

4. Ткаченко Л.А., Ткаченко А.В. Освоение современных и традиционных технологий производства как основа профессионального образования художника-керамиста // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2019. № 46. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osvoenie-sovremennyh-i-traditsionnyh-tehnologiy-proizvodstva-kak-osnova-professionalnogo-obrazovaniya-hudozhnika-keramista (дата обращения: 28.10.2025).

5. Терещенко Г.Ф. Новейшие тенденции в развитии дизайна жилого интерьера // Культурная жизнь Юга России. 2019. № 3 (74). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-tendentsii-v-razvitii-dizayna-zhilogo-interiera (дата обращения: 29.10.2025).

6. Освещение рабочего места: требования и нормы URL: https://gb.ru/blog/osveschenie-rabochego-mesta/ (дата обращения: 28.10.2025).

ПРИМЕНЕНИЕ 3D-ВИЗУАЛИЗАЦИИ В ПРОЕКТИРОВАНИИ ОБЪЕКТОВ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
М.А. Кореневская, **Ю.С. Тышлангян**,
Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Исследуется потенциал применения технологий 3D-визуализации в процессе проектирования объектов благоустройства городской среды. Рассматривается классификация элементов благоустройства (малые архитектурные формы, покрытия, освещение и др.) с точки зрения их специфики для 3D-моделирования, этапы проектирования. В результате выявлены ключевые преимущества внедрения 3D-технологий: повышение точности, наглядности, возможности виртуального анализа и оптимизации проектных решений.*

Ключевые слова: *3D-визуализация, проектирование, городская среда, малые архитектурные формы, элементы благоустройства.*

Рост урбанизации и повышение требований к качеству городской среды обуславливают необходимость внедрения передовых методов проектирования. Элементы благоустройства (малые архитектурные формы, освещение, покрытия, навигация) являются ключевыми факторами комфорта и идентичности общественных территорий.

Современные общественные территории представляют собой сложные многофункциональные системы. Традиционные методы проектирования (2D-чертежи, эскизы) не позволяют в полной мере оценить пространственные взаимосвязи, масштаб, светотеневые характеристики и интеграцию элементов в существующий ландшафт. Это приводит к ошибкам, недочетам и необходимости дорогостоящих изменений на стадии реализации.

Использование трехмерного моделирования значительно повышает эффективность проектирования городских территорий. Такие виртуальные макеты дают возможность наглядно оценить будущий объект и оптимизировать процесс планирования. В данной работе исследуются основы 3D-моделирования и визуализации, их практическая польза для создания общественных пространств и инструменты, применяемые для достижения реалистичности проектного решения.

Согласно определению из СП 82.13330.2016, п. 3.2: «Благоустройство территорий – комплекс мероприятий по инженерной подготовке к озеленению, устройству покрытий, освещению, размещению малых архитектурных форм и объектов монументального искусства, направленных на улучшение функционального, санитарного, экологического и эстетического состояния участка» [1].

В СП 82.13330.2016 (п. 3.23) прописаны основные элементы благоустройства:

– растения разных видов и сортов;

– МАФ;

– уличная мебель;

– стационарные конструкции некапитального типа;

– конструкции для размещения информации и рекламы [1].

Рассмотрим классификацию элементов благоустройства и выделим их специфику для 3D-моделирования и визуализации.

Функциональные группы элементов:

– малые архитектурные формы (МАФ): скамейки, урны, перголы, беседки, павильоны (требуют детального моделирования, проработки материалов и эргономики);

– элементы мощения и покрытия: тротуарная плитка, газон, резиновые покрытия (используются массивы, текстурирование, работа с рельефом);

– системы освещения: фонари, светильники, декоративная подсветка (критически важна настройка источников света для анализа освещенности и создания атмосферы);

– навигация и информация: указатели, стенды, знаки (требуют моделирования для проверки читаемости и видимости);

– озеленение: деревья, кустарники, цветники (используются готовые библиотеки моделей, важно передать габариты взрослых растений);

– водные устройства: фонтаны, питьевые фонтанчики (сложность – анимация и моделирование динамики воды).

3D-визуализация является ключевым этапом в современном ландшафтном проектировании, кардинально преобразующим процесс создания проектов благоустройства городской среды. На этой стадии разрабатывается детализированная цифровая копия будущей территории. Модель включает в себя

не только общий план, но и все его составляющие: зоны отдыха, пешеходные маршруты, малые архитектурные формы (скамейки, фонари, павильоны), а также полный состав озеленения – от расположения деревьев и кустарников до видового состава цветников.

Для 3D-моделирования и визуализации проектов и элементов благоустройства городской среды применяются различные программные пакеты, включая AutoCAD, 3ds Max, SketchUp и Blender. Уникальный функционал каждой из этих программ предоставляет дизайнерам широкие возможности для реализации проектных идей и концепций.

В процессе проектирования программное обеспечение превращает модель в интерактивный инструмент. Оно не просто делает проект наглядным, но и позволяет:

– проводить виртуальные обходы территории;

– анализировать инсоляцию (освещенность солнцем) в разных точках;

– тестировать долговечность и эксплуатационные качества материалов;

– своевременно вносить правки, что в итоге экономит значительные ресурсы и гарантирует создание по-настоящему комфортной и функциональной общественной среды.

Создание качественной 3D-визуализации в ландшафтном проектировании – это сложный, многогранный процесс, выходящий далеко за рамки простого визуального представления. Он требует комплексного учета широкого спектра взаимосвязанных факторов, которые в конечном итоге определяют реализуемость и долговечность проекта.

Проектирование городской среды представляет собой многоэтапный процесс, который можно систематизировать следующим образом:

1. Разработка концепции и эскизного проекта. На этом этапе формируется общее видение территории: создаются основные чертежи (генеральный план, разбивочный чертёж), определяется стилистика, составляется предварительная ведомость элементов благоустройства и выполняется первая визуализация для утверждения идеи.

2. Детальное проектирование. Эта стадия посвящена проработке всех составляющих проекта. Здесь конкретизируется система освещения, прокладываются пешеходные маршруты и решается точное расположение малых архитектурных форм и уличной мебели, что обеспечивает функциональность и комфорт будущего общественного пространства.

3. Трехмерное моделирование и визуализация. Ключевой этап, на котором создаётся объёмная цифровая модель территории. С помощью специализированного программного обеспечения разрабатывается детализированная 3D-модель, включающая все зоны, элементы благоустройства и озеленения, что позволяет наглядно оценить проект до его реализации. Это позволяет оптимизировать процесс проектирования и предоставляет более наглядное представление о будущем общественном пространстве и его отдельных элементах благоустройства [2, 3]. Использование таких техник, как моделирование рельефа, растительности, текстурирование и работа со светом, позволяет создавать высокодетализированные и фотореалистичные 3D-модели.

3D-визуализация служит мощным инструментом для практической оценки проекта на ранних стадиях. Она не только наглядно отображает зонирование территории, но и детально демонстрирует функциональность каждого элемента благоустройства. Благодаря модели можно заранее проанализировать расположение объектов, их эргономику и логистику, а также оценить, насколько гармонично они сочетаются друг с другом в едином пространстве. С помощью 3D-визуализации также можно заранее оценить цвето-фактурные решения материалов, объективно анализируя их сочетание в реальных условиях – от яркого солнечного света до вечерней подсветки. Это позволяет выявить и устранить потенциальные конфликты и неудобства до начала реализации проекта, экономя время и ресурсы [4, 5].

Создание 3D-моделей является неотъемлемой частью проектирования городской среды. Эта технология необходима для реалистичной визуализации дизайн-проектов, позволяя детально прорабатывать ландшафт и малые архитектурные формы. Такой подход значительно повышает качество планирования и способствует успешному воплощению архитектурных и дизайнерских замыслов, что и объясняет его востребованность.

Библиографический список

1. СП 82.13330.2016. Благоустройство территорий.

2. Васильева О.А. Проектирование малых архитектурных форм. М.: Изд-во РГУ, 2019. 150 с.

3. Лунькин С.В. 3D-визуализация и ее роль в процессе общественных обсуждений проектов благоустройства // Город и среда. 2023. № 1(15). С. 28–35.

4. Гончаров П.А. Цифровое проектирование городской среды: учеб. пособие. СПб.: Лань, 2022. 320 с.

5. Кодыш Е.Н., Петрова О.В. Элементы благоустройства территорий: учеб. пособие / Екатеринбург: УрГАХУ, 2017. 143 с.

РОЛЬ КАФЕДРЫ «ДИЗАЙН» ЮРГПУ (НПИ) В ВОСПИТАНИИ ПАТРИОТИЗМА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Г. Ю. Лазарева, канд. социол. наук, доцент,
Д.П. Кульгавова,
Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Исследуется трансформация понятия патриотизма в условиях глобализации и цифровизации, обосновывается ключевая роль кафедры «Дизайн» ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова в его воспитании у поколения Z. Утверждается, что современный патриотизм – это не идеологическая конструкция, а эмоционально-эстетическое переживание, основанное на визуальном опыте и личной сопричастности. Доказывается, что через погружение в национальный культурный код, проектную деятельность, формирование визуальной грамотности и критического мышления дизайн-образование становится мощным инструментом формирования созидательного, осознанного и деятельного патриотизма.*

Ключевые слова: *патриотизм, дизайн-образование, культурный код, визуальная коммуникация, национальная идентичность, проектная деятельность, молодежь, кафедра «Дизайн» ЮРГПУ (НПИ), воспитание.*

Актуальность темы патриотического воспитания в современной России не подлежит сомнению. Однако его методы и содержание требуют кардинального переосмысления в соответствии с вызовами нового времени. Патриотизм представляет собой особо значимую духовную ценность, являющуюся основой единения, гармонизации общества, сохранения его самобытности и своеобразия в многоликом человеческом сообществе. Ее нельзя свести к узкому, однозначному пониманию. Патриотизм – это и любовь к своей стране, и огромное уважение к ее истории и культуре, и вера в собственные силы и силы общества [1].

Для современной молодежи (поколения Z и Alpha), сформировавшейся в эпоху цифровых технологий, глобализированного информационного потока и клипового мышления, традиционные лекционно-агитационные формы работы зачастую оказываются малоэффективными. Их сознание оперирует образами, символами, визуальными нарративами и требует личной, осознанной вовлеченности.

В этой новой парадигме на первый план выходит визуальное воспитание как основа для формирования глубокого, личностного чувства сопричастности к своей стране, народу и культуре. Патриотизм перестает быть абстрактной категорией из учебника и становится чувством, сходным с такими понятиям, как любовь и преданность Отечеству, уважение к культуре и лучшим национальным традициям, сознание гражданской ответственности за судьбу Отечества, готовность защищать интересы Родины [2].

Цель исследования – раскрыть многогранную роль кафедры «Дизайн» ЮРГПУ (НПИ) как уникальной образовательной и воспитательной платформы, целенаправленно формирующей патриотическое сознание через призму профессиональной деятельности и эстетического развития. Современный патриотизм можно охарактеризовать как «созидательный», или «средовой».

Идеологический патриотизм (XX в.): базировался на верности государственной идеологии, знании официальной истории и готовности к жертве. Воспитывался через монолог и пропаганду [3].

Созидательный патриотизм (XXI в.): базируется на личной ответственности, знании культурных кодов, эмоциональной связи с малой родиной и желании улучшать окружающую действительность своими силами. Воспитывается через диалог, проектную деятельность и личный опыт [4].

Кафедра «Дизайн» ЮРГПУ (НПИ) в силу своей специфики является идеальной площадкой для воспитания именно созидательного патриотизма. Её миссия – научить не только потреблять, но и создавать среду, а это прямая проекция на любовь к своей стране.

Основополагающая роль кафедры заключается в том, чтобы дать студенту инструменты для понимания и интерпретации визуального языка его культуры.

Это не просто изучение истории, а погружение в «ДНК» национального вкуса, формы и цвета. В рамках некоторых дисциплин содержатся задания, которые напрямую работают с национальным наследием и историей. Одним из таких заданий является создание картин из стекломозаики по дисциплине «Материаловедение» к 80-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг., представленных на рис. 1–3.



Рис. 1. Д. Кульгавова. На страже Родины

Теоретические знания и эмоциональное погружение находят практическое воплощение в проектной работе. Именно здесь патриотизм из чувства перерастает в действие.



Рис. 2. А. Щербакова. Родина-мать



Рис. 3. А. Страхова. Знамя победы

Полевые выезды, пленэры, фотофиксация – неотъемлемая часть учебного процесса. Студенты учатся «читать» город как многослойный текст: видят красоту в ампирных особняках, конструктивистских зданиях, советском модернизме и «уездном» деревянном зодчестве. Они анализируют, как исторические эпохи оставляют свой след в архитектурном облике. Эта работа формирует тот визуальный фундамент, который становится источником вдохновения и основой для формирования национального визуального стиля. Кафедра инициирует и курирует проекты, направленные на улучшение окружающей среды и решение локальных проблем:

1. Брендинг малых городов и исторических территорий. Студенты разрабатывают айдентику, навигацию, сувенирную продукцию для небольших городов. Это комплексная работа: исследование истории, интервью с жителями, анализ уникальности места. В результате город получает современный, уважительный к традициям инструмент для развития туризма и повышения самооценки местного сообщества.

2. Экологический и социальный дизайн. Проекты по благоустройству общественных пространств (скверов, парков), создание доступной городской среды, разработка информационных материалов для музеев и заповедников. Выполняя такую работу, студент осознает свою ответственность и прямую причастность к тому, как выглядит и функционирует его страна.

Многие государственные и общественные фонды поддерживают проекты, связанные с сохранением исторической памяти и национальной идентичности [5]. Кафедра мотивирует и помогает студентам участвовать в таких конкурсах (например, лучший дизайн-проект к юбилею Победы, создание визуального образа для фестиваля национальных культур, «Творческий интенсив», посвященный празднованию 118-летия ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова, выставка-фестиваль казачьей культуры «На Дону, на Доне», выставка-конкурс студенческих работ «Донское раздолье»). Это учит их формулировать свои идеи в контексте общегосударственных задач. Через изучение мировой культуры и дизайна студенты понимают, что настоящий патриотизм – это не изоляционизм и не противопоставление «своего» «чужому».

Таким образом, роль кафедры «Дизайн» ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова в воспитании патриотизма современной молодежи является фундаментальной, системной и многомерной. Она выходит далеко за рамки формального образовательного процесса, превращаясь в мощный социально-культурный институт. Мы воспитываем не просто дизайнеров-исполнителей, а созидателей и просветителей, молодых людей, которые через свой профессионализм, эстетический вкус и глубокую личную связь с родной культурой способны делать страну визуально более гармоничной, осмысленной и красивой.

Библиографический список

1. Нурлигенова З.Н., Тихонов А.Д., Безделов В.И. Актуальность патриотического воспитания молодежи в современных условиях // Молодой ученый. 2016. № 6 (110). С. 651–655. URL: https://moluch.ru/archive/110/26944 (дата обращения: 03.11.2025).

2. Узоков А.М. Направления воспитания патриотизма в современных условиях // Вестник науки и образования. 2021. № 17-2 (120). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-vospitaniya-patriotizma-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 04.11.2025).

3. Азарова А.В. К вопросу об истории развития идеологии патриотизма в России // Армия и общество. 2010. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-istorii-razvitiya-ideologii-patriotizm a-v-rossii (дата обращения: 02.11.2025).

4. Патриотизм в России, XXI век. URL: https://mosyabloko.ru/blogs/fli/20161208 (дата обращения: 03.11.2025).

5. Попп И.А., Шахнович И.С. Государственная политика по сохранению исторической памяти граждан Российской Федерации: нормативно-правовой аспект // Педагогическое образование в России. 2018. № 12. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-po-sohraneniyu-istoricheskoy-pamyati-grazhdan-rossiyskoy-federatsii-normativno-pravovoy-aspekt (дата обращения: 04.11.2025).

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА ЭЛЕМЕНТОВ БЛАГОУСТРОЙСТВА ОБЩЕСТВЕННЫХ ТЕРРИТОРИЙ, ПРИЛЕГАЮЩИХ К ЮРГПУ (НПИ), г. НОВОЧЕРКАССК, ул. ПРОСВЕЩЕНИЯ

Е.А. Лазарева, канд. техн. наук, доцент,
А.А. Тюринов,
Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Цель статьи заключается в исследовании и разработке элементов благоустройства общественных территорий, прилегающих к ЮРГПУ(НПИ), ул. Просвещения, г. Новочеркасск, обеспечивающих повышение уровня комфорта и привлекательности городского пространства для жителей и гостей города.*

Ключевые слова: *элементы благоустройства, образовательные учреждения, общественные пространства, малые архитектурные формы, озеленение, освещение.*

Актуальность темы статьи обусловлена потребностью повышения качества городской среды и улучшения условий жизни населения путем создания элементов благоустройства для общественных пространств. Пространства вокруг образовательных учреждений являются важной частью городского ландшафта, влияющей на комфорт пребывания жителей и гостей города. Благоустройство территории рядом с образовательными учреждениями улучшает не только их имидж, но и имидж самого города.

Были изучены аналогичные проекты по благоустройству территорий, прилегающих к следующим учреждениям высшего образования:

– Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова: обновление сквера и улицы, прилегающих к главному корпусу [1];

– Московский государственный технический университета им. Н.Э. Баумана: благоустройство Лефортовской набережной напротив главного здания [1];

– кластер «Ломоносов»: дорожные работы, обновление освещения, создание условия для передвижения маломобильных граждан [1];

– Тихоокеанский государственный медицинский университет: обновление малых архитектурных форм, установление арт-объекта [2].

В ходе предпроектного исследования была осмотрена часть улицы Просвещения, прилегающая к главному корпусу ЮРГПУ (НПИ), и предложен перечень работ по благоустройству: дорожные работы, выбор малых архитектурных форм, озеленение, освещение.

Дорожные работы:

– замена знака «Остановка запрещена» на «Стоянка запрещена»;

– установка знака «Парковка» между пешеходными переходами в зоне, прилегающей к университету;

– установка знака «Дети» в местах, в которых есть вероятность появления пешеходов, переходящих дорогу в неположенном месте;

– изготовление дорожных знаков из композитных материалов для устранения недостатков стандартных дорожных знаков из оцинкованной стали [3];

– использование полимерной ленты для дорожной разметки из-за ее экологичности и долговечности по сравнению с красками, термопластиком и холодным пластиком [4, 5].

В качестве малых архитектурных форм были выбраны лавочки и урны. Были изучены материалы (сталь, чугун, полимерпесчаный композит (ППК), бетон, гранит) для производства парковой мебели и их особенности [6]. Предпочтение было отдано ППК за его безопасность экологии [7]. ППК примерно на 75 % состоит из песка и на 25 % из пластика, связующего полимера, т. е. вторсырья, которое может перерабатываться неограниченное число раз [6, 7]. С его помощью можно полностью заменить бетон, дерево и камень при производстве малых архитектурных форм [7]. Мебель из ППК обладает рядом достоинств: высокая прочность, экологичность, срок эксплуатации более 5 лет, неподверженность поражению болезнетворными микроорганизмами [7]. Для освещения проезжей части рекомендовано скрыть линии электропередач под землей для надежности, а для зоны аллеи использовать фонари-билларды [8]. Была рассмотрена возможность использования солнечных батарей, достоинствами которых являются экономия электроэнергии, автономность, безопасность и экологичность [9]. Недостатки их использования – чувствительность к температурным колебаниям и зависимость от погоды [9]. Были предложены деревья для очистки воздуха от выхлопных газов и пыли. Хвойные деревья (сосны, ели, кипарисы) подходят для очистки воздуха от выхлопных газов, а лиственные (дубы, клены, березы) – от пыли и других мелких загрязнений [10, 11]. Из этого был сделан вывод о необходимости одновременного использования, как хвойных, так и лиственных деревьев.

В итоге было сформировано представление о состоянии благоустраиваемого участка, прилегающего к ЮРГПУ (НПИ), предложены решения, позволяющие повысить уровень комфорта и эстетической привлекательности городской среды, прилегающей к образовательному учреждению. Данные предложения носят практический характер и могут быть использованы муниципальными властями и организациями, занимающимися вопросами благоустройства городской среды, как для исследуемого участка, так и для любого другого общественного пространства Новочеркасска.

Библиографический список

1. Обширные знания. Как поменялось пространство вокруг институтов Москвы // РИА Новости: [сайт]. URL: https://realty.ria.ru/20250310/vuzy-2003559101.html (дата обращения: 29.10.2025).

2. Благоустройство территории около медицинского университета завершается во Владивостоке // Владивосток: [сайт]. URL: https://www.vlc.ru/event/news/82754/ (дата обращения: 29.10.2025).

3. Сидорова А.А., Чернова И.А. Дорожные знаки из инновационных композитных материалов. // Молодой ученый. 2023. № 31 (478). Т. 1. С. 71–73. URL: https://moluch.ru/archive/478/105325/ (дата обращения: 29.10.2025).

4. Материалы, применяемые для дорожной разметки, и требования, предъявляемые к ним // StudFiles: [сайт]. URL: https://studfile.net/preview/16400819/page:3/ (дата обращения: 29.10.2025).

5. Холодные пластики для разметки дорог: основные компоненты состава, преимущества и недостатки // StudFiles: [сайт]. URL: https://studfile.net/preview/16400819/page:5/#13 (дата обращения: 29.10.2025).

6. Лучшие материалы для парковой мебели // Экосреда: [сайт]. URL: https://ecosreda.org/blog/luchshie-materialy–dlya-parkovoj-mebeli/?ysclid=m9ijru1xnh591531591 (дата обращения: 29.10.2025).

7. Производство полимерпесчаных изделий: состав, технология, свойства // Экосреда: [сайт]. URL: https://ecosreda.org/blog/proizvodstvo-polimerpeschanyh-izdelij-sostav– tehnologiya-svojstva/?ysclid=m9jmrl5rae941746720 (дата обращения: 29.10.2025).

8. Как лучше прокладывать кабель: по воздуху или в земле?! // Дзен: [сайт]. URL: https://dzen.ru/a/Xvm38vSq-BbvnMiS (дата обращения: 29.10.2025).
9. Как устроены светильники на солнечных батареях? // Ledrus: [сайт]. URL: https://ledrus.org/blog/svet-odiodnye– svetilniki/kak-ustroeny-svetilniki-na-solnechnykh–batareyakh/?ysclid=mbjahdf5y0775873380 (дата обращения: 29.10.2025).
10. Какое дерево лучше всего поглощает выхлопные газы // ЛандшафтСтрой: [сайт]. URL: https://land-shaft– stroy.ru/kakoe-derevo-luchshe-vsego-pogloshhaet-vyhlopnye/ (дата обращения: 29.10.2025).
11. Устойчивые лиственные древесные растения // Сады северо-запада: [сайт]. URL: https://old.sadsevzap.ru/sozdaem-sad/sad-u-dorogi/rasteniya-dlya-sada-u–dorogi/ustoichivye-listvennye-drevesnye-rasteniya (дата обращения: 29.10.2025).

ЗАБОТА ГОСУДАРСТВА О КОМФОРТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА ПОСРЕДСТВОМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О.Ю. Латышев, канд. филол. наук,
д-р философии в филологии, профессор РАЕ,
Латышева П.А.,
Международная Мариинская академия имени М.Д. Шаповаленко,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрены направления обеспечения государством комфортной трудовой деятельности человека посредством формирования программ занятости населения, испытывающего трудности в поиске работы на региональном рынке труда.*

Ключевые слова: *государство, деятельность, человек, программа, житель, труд.*

В настоящее время при разработке федеральных социальных программ, направленных на содействие занятости жителей подмосковья, просходит активизация российского рынка трыда, формируются новые по своему содержательному наполнению мероприятия в области трудоустройства безработных [1].

В большинстве случаев законодательные нормы регламентируют разработку и финансирование на региональном уровне. Таким образом реализуются следующие программы:

– «Профессиональная подготовка, профориентация и психологическая поддержка»;

– «Поддержка занятости слабоконкурентных групп работников».

Функционал политики занятости жителей Подмосковья выражается в обеспечении рациональной своевременной включенности представителей трудоспособных жителей в сферу занятости в любой из форм хозяйствования. Кроме этого, политика занятости жителей Подмосковья определяет количество и качество рабочих мест внутри данного региона.

Политика занятости жителей Подмосковья выражается и в поддержании занятости на том уровне, который максимально достижим на данный момент времени. Данная политика призвана выполнять функцию регулятора того, в каком отношении будут находиться субъекты рынка рабочей силы на территории Подмосковья.

Ещё одним из наиболее органичных показателей эффективности политики занятости в Подмосковье нужно назвать обеспечение средствами существования каждого гражданина РФ, который в этот момент проживает на территории Подмосковья и является безработным.

Политика занятости населения в определяющей мере зависит от особенностей конкретного государства, в виду чего обязательно реализуется широкий пакет мер, нацеленных на поддержание социально-экономических и правовых аспектов регулирования отношений занятости в государстве [2].

Никто из выпускников вузов практически не испытывает необходимости в трудоустройстве как виде помощи со стороны государственной службы занятости, равно как нет в этом необходимости у священнослужителей, членов общественных объединений и организаций, работающих по грантам и т. д.

В Советском Союзе официально не трудоустроенные граждане СССР преследовались по закону тех лет, привлекаясь к соответствующим видам ответственности [3].

Однако в Российской Федерации преемственности подобным законам не существует. Если гражданин нашей страны официально ничем не занят, он на данном основании административной ответственности не подвергается. Его законное право – самостоятельно выбирать, где и в каком коллективе трудиться, где он намерен реализовать свои способности.

Для лиц, еще не успевших достичь совершеннолетия, в равной мере доступны регулярная, временная, частичная, эпизодическая занятость. Большую роль играет взаимодействие государственной службы занятости с органами местного самоуправления и организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Также граждане Российской Федерации имеют право работать по совместительству. Федеральный закон «О занятости жителей Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ (последняя редакция) декларирует равенство правовых условий занятости для всех категорий граждан.

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций и рынка труда Подмосковья позволили дальнейшее углублённое изучение процесса содействия занятости жителей Подмосковья:

1. Особенности содействия занятости в отношении граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В регионах нашей страны, испытывающих трудонедостаточность, на основе заключения временных контрактов выдерживается условие возвращения граждан в Московскую область под гарантию жилья и места работы здесь в будущем.

2. Средства и методы содействия занятости гражданам, испытывающим трудности в поиске работы на рынке труда Подмосковья, реализуемы в целях подготовки новых работников, которая при этом подразумевает поддержку в воспитании детей на дому и других форм занятости жителей. Период затянувшейся пандемии коронавируса привёл к существенному повышению уровня безработицы. Следует понимать, что система мер содействия занятости гражданам, испытывающим трудности в поиске работы на рынке труда Подмосковья реализуема в Подмосковье. Существуют все основания полагать, что в случае последовательной и поступательной реализации принятых программ поддержки занятости населения представится возможность создать необходимое жителям Подмосковья количество вполне приемлемых рабочих мест.

3. В Подмосковье широко ведется профориентационная работа среди молодёжи, которая благодаря этому заранее сможет выбрать для себя наиболее нужные в регионе профессии. Поиск источников зарубежного капитала для инвестирования процесса создания новых рабочих мест в Подмосковье также будет весьма полезен для данного региона. При этом авторы понимают, что в настоящий момент такая постановка вопроса может быть вполне закономерно поставлена под сомнение. Однако с течением времени отношения различных госуларств мира будут иметь устойчивую тенденцию к улучшению, что позволит решить затронутую в данном исследовании проблему совместными усилиями инициативных групп различных стран.

Библиографический список

1. Сущность справедливого определения заработной платы и нормирования труда членов трудового коллектива / О. Ю. Латышев [и др.] // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество : материалы VI междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 22–24 ноября 2023 года). М.: Изд. дом «УМЦ», 2024. С. 478-481.

2. Латышев О.Ю. Проблема корректного и объективного определения заработной платы и нормирования труда на предприятии // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: сборник трудов XIX междунар. науч.-практ. конф. (г. Пинск, 25 апреля 2025 года). Пинск: ПолесГУ, 2025. С. 186–189.

3. Понятие и сущность определения заработной платы и нормирования труда членов трудового коллектива / О.Ю. Латышев [и др.] // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: сборник науч. ст. X междунар. науч.-практ. конф. (Орел, 6 декабря 2024 года). Орел: Изд-во Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, 2024. Ч. 1. С. 78–82.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЗОВАНИИ: ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ПРОГРЕССА

Е.Г. Лозовик,
Е.Б. Ивушкина, д-р филос. наук, профессор,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Современная образовательная среда переживает значительные изменения под воздействием технологического прогресса. Искусственный интеллект (ИИ) выступает в качестве одного из ключевых инструментов, способных трансформировать традиционные подходы к обучению. Актуальность исследования обусловлена необходимостью адаптации образовательных программ к индивидуальным потребностям студентов, что становится возможным благодаря внедрению ИИ. Использование ИИ позволяет улучшить качество*

обучения, сделать его более персонализированным и адаптивным, что отвечает вызовам времени и потребностям студентов в условиях быстро меняющегося мира. Целью данной работы является исследование влияния искусственного интеллекта на образовательные результаты студентов в различных образовательных учреждениях. Для достижения цели поставлены такие задачи, как изучение текущего состояния использования ИИ в образовательной среде, анализ его воздействия на эффективность обучения, определение лучших практик применения ИИ для персонализации образовательных процессов и разработка рекомендаций по интеграции ИИ в образовательные программы. Выполнение этих задач позволит получить ценные данные для совершенствования образовательной системы с использованием инновационных технологий.

Ключевые слова: *искусственный интеллект, цифровая экономика, большие данные, автоматизация, инновационное развитие, оптимизация процессов.*

Современное образование сталкивается с вызовом недостаточной адаптации образовательных методов к индивидуальным потребностям обучающихся. Исследование ЮНЕСКО, проведенное в 2020 г., показывает, что около 60 % студентов по всему миру испытывают трудности в обучении из-за того, что образовательные программы не учитывают их личных особенностей и предпочтений [1]. Этот недостаток проявляется в том, что традиционные методы преподавания зачастую ориентированы на усредненные показатели, что игнорирует разнообразие когнитивных способностей и стилей обучения. В результате многие обучающиеся теряют возможность полностью раскрыть свой потенциал. Кроме того, в отчете Всемирного экономического форума за 2019 г. подчеркивается, что такой подход приводит к снижению академической успеваемости, так как игнорирование индивидуальных особенностей обучающихся препятствует их эффективному вовлечению в образовательный процесс [2]. С учетом текущих вызовов, «искусственный интеллект интегрирован в образовательные процессы на всех уровнях – от начальной школы до университета и корпоративного обучения. Он используется не только для персонализации обучения, но и для разработки новых методик преподавания» [3].

Таким образом, внедрение технологий искусственного интеллекта может стать важным шагом к созданию более гибких и адаптивных образовательных систем, способствующих развитию каждого обучающегося.

Еще одной значительной проблемой традиционного образования является снижение мотивации и вовлеченности студентов в учебный процесс. Исследование Gallup, проведенное в 2018 г., показало, что уровень вовлеченности обучающихся в старших классах снизился до 34 %. Это снижение связано с использованием устаревших методов обучения, которые не соответствуют интересам современных студентов. Данные, опубликованные в журнале Educational Psychology в 2021 г., также указывают на то, что 45 % обучающихся теряют интерес к обучению из-за недостатка интерактивных и инновационных подходов в образовательных программах. Эксперты отмечают, что «искусственный интеллект действительно на данный момент активно применяется в сфере образования, начиная от ведения и проверки экзаменов, заканчивая автоматическим подбором материала для изучения студентом в тех темах, в которых он испытывает трудности». Это подчеркивает необходимость пересмотра традиционных методов обучения и интеграции новых технологий, которые могут повысить интерес и активное участие студентов в образовательном процессе.

Искусственный интеллект открывает новые горизонты в образовательной среде, предоставляя инструменты для создания адаптивных и персонализированных учебных материалов. Исследование компании HolonIQ прогнозирует, что к 2025 г. рынок технологий ИИ в образовании достигнет 6 млрд долларов, что свидетельствует о растущем интересе к этим технологиям и их значительном потенциале [4]. Внедрение ИИ ярко иллюстрируется моделью GPT-3 от OpenAI, представленной в 2020 г., которая демонстрирует возможности генерации текстов и адаптации учебных материалов под индивидуальные нужды студентов. Применение искусственного интеллекта для анализа данных и прогнозирования результатов позволяет преподавателям выявлять паттерны и тенденции в учебном процессе [5]. Эти достижения подчеркивают, что ИИ способен стать мощным инструментом для улучшения образовательного процесса, обеспечивая студентов доступом к качественным и индивидуализированным ресурсам.

Применение искусственного интеллекта в образовательной среде предоставляет значительные преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. Исследование McKinsey & Company показывает, что использование ИИ может повысить эффективность усвоения материала студентами на 30 % благодаря персонализированным подходам, которые учитывают индивидуальные особенности и потребности каждого обучающегося. При этом, как отмечено в исследовании Университета Стэнфорда, ИИ способен существенно снизить нагрузку на преподавателей, автоматизируя рутинные задачи, такие как проверка домашних заданий и составление учебных планов. Это подчеркивает, что

«искусственный интеллект стал неотъемлемой частью нашей жизни, поскольку он охватывает множество сфер, начиная от инновационных идей и заканчивая решением повседневных задач» [5]. Эти преимущества делают ИИ важным элементом современного образовательного процесса, способным повысить его эффективность и удовлетворить потребности всех участников.

Современные технологии искусственного интеллекта играют ключевую роль в трансформации образовательной среды. Одной из наиболее значимых областей применения ИИ являются платформы для адаптивного обучения. Такие системы, как DreamBox и Carnegie Learning, используют алгоритмы машинного обучения для анализа данных о процессе обучения каждого студента и адаптации учебных материалов в соответствии с их индивидуальными потребностями. Это не только повышает качество образовательного процесса, но и способствует улучшению успеваемости студентов. Согласно отчету компании HolonIQ, в 2020 г. глобальные расходы на образовательные технологии составили 227 млрд долларов, и значительная часть этих средств была направлена на развитие именно адаптивных технологий. Эти данные подчеркивают важность ИИ в создании эффективных образовательных решений. При этом «этические аспекты использования искусственного интеллекта в бизнесе» становятся важной темой, охватывающей автоматизацию и роботизацию рабочих процессов, а также вопросы цифровой конфиденциальности и защиты данных.

Внедрение технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс, несмотря на очевидные преимущества, сталкивается с рядом проблем и ограничений. Одной из ключевых является нехватка квалифицированного персонала, способного эффективно работать с ИИ-технологиями. Согласно исследованию компании McKinsey, проведенному в 2021 г., около 60 % образовательных учреждений испытывают трудности в этой области. Этот фактор требует комплексного подхода к решению, включающего обучение специалистов и разработку более доступных технологий. В этом контексте стоит отметить, что «наибольшее количество инновационных образовательных программ было включено в Реестр в 2019 году – 100 образовательных программ». Это свидетельствует о растущем интересе к инновациям в образовании, однако реализация таких программ требует решения уже упомянутых проблем.

Одним из ярких примеров успешного внедрения технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс является опыт Университета Джорджии в США. В 2016 г. в этом учебном заведении был использован виртуальный помощник Джилл Уотсон, разработанный на основе платформы IBM Watson. Основной задачей данного помощника стало предоставление оперативной помощи студентам в решении учебных вопросов. В результате внедрения этой технологии время ответа на запросы студентов сократилось до нескольких секунд, что значительно повысило эффективность взаимодействия между студентами и образовательной системой. Кроме того, использование технологии больших данных в образовании позволяет учителям и ученикам быстро осваивать материал, а также новые технологии и инструменты. Применение ИИ и аналитики данных может существенно улучшить организацию учебного процесса и способствовать более быстрому удовлетворению образовательных потребностей.

Согласно исследованию компании McKinsey & Company, успешная интеграция технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс зависит от нескольких ключевых факторов. Во-первых, необходимо четко определить цели внедрения ИИ, что позволяет сосредоточить усилия на решении конкретных задач. Во-вторых, наличие качественных данных, используемых для обучения алгоритмов и их дальнейшей адаптации к образовательным потребностям, является важным аспектом. В-третьих, готовность преподавателей и студентов к использованию новых технологий играет решающую роль, поскольку это влияет на успешность их принятия и эффективного применения. Технологии искусственного интеллекта, способные обрабатывать большие объемы информации, содействуют быстрому выявлению проблем в образовательном процессе и корректировке методик и содержания изучаемого материала. Как отмечает Коржиков, эти факторы обеспечивают высокую результативность использования ИИ в образовательной среде, что, в свою очередь, способствует повышению качества и доступности обучения.

Персонализация обучения с использованием искусственного интеллекта представляет собой подход, при котором образовательные программы адаптируются под индивидуальные потребности и уровень подготовки каждого обучающегося. Достижение этого осуществляется за счет анализа данных о процессе обучения, таких как успеваемость, стиль восприятия информации и предпочтения ученика. Исследование компании McKinsey & Company показывает, что около 30 % образовательных учреждений в США уже применяют ИИ для персонализации обучения. Такие технологии не только

повышают эффективность образовательного процесса, но и делают его более доступным и комфортным для обучающихся. Такие программы, как DreamBox Learning и ALEKS, успешно используют ИИ для анализа прогресса студентов и предоставления заданий, соответствующих их текущему уровню знаний. Это способствует увеличению успеваемости обучающихся на 20–30 %, что подтверждает высокую эффективность данного подхода. Кроме того, аналитика позволяет оптимизировать процессы управления, улучшать качество обучения и адаптировать образовательные программы под потребности рынка труда.

Применение ИИ для адаптации образовательных программ имеет значительное влияние на вовлеченность и успеваемость студентов. Исследование, проведенное в 2021 г. в Университете Стэнфорда, показало, что использование технологий ИИ увеличивает уровень вовлеченности студентов на 40 %. Это связано с тем, что адаптивные образовательные программы предлагают задания и материалы, соответствующие индивидуальным потребностям и интересам обучающихся. В Китае проект Squirrel AI, базирующийся на технологиях искусственного интеллекта, продемонстрировал повышение успеваемости студентов на 10–15 % по сравнению с традиционными методами обучения. Эти результаты подчеркивают важность интеграции ИИ в образовательные программы для достижения более высоких образовательных стандартов и повышения качества обучения.

При разработке программ необходимо учитывать социально-экономические различия между обучающимися. Использование ИИ в образовательных системах может сократить разрыв в успеваемости между различными социально-экономическими группами. Это возможно достигнуть благодаря внедрению доступных цифровых технологий и адаптивных обучающих платформ, которые предоставляют равные возможности для всех студентов независимо от их социального статуса. Например, «использование технологии автоматизированного оценивания письменных работ в Пекинском университете показало 95 % совпадение с оценками, выставленными преподавателями, при сокращении временных затрат на проверку на 70 %». Интеграция таких технологий может значительно повысить качество образования и оптимизировать процессы оценки, что особенно актуально в условиях разнообразия обучающихся.

В ходе исследования было установлено, что интеграция искусственного интеллекта в образовательный процесс обладает значительным потенциалом для повышения качества обучения. Анализ теоретических основ и практического опыта использования ИИ показал, что технологии способны адаптировать образовательные программы к индивидуальным потребностям студентов, улучшая их мотивацию и академическую успеваемость. Выявленные преимущества включают персонализацию обучения, автоматизацию рутинных задач преподавателей и повышение вовлеченности обучающихся в учебный процесс.

Перспективы дальнейших исследований включают глубокое изучение влияния технологий искусственного интеллекта на образовательные результаты в различных контекстах и разработку методик для их эффективного внедрения. Важно продолжать анализировать успешные примеры применения ИИ в образовании, чтобы формировать рекомендации для образовательных учреждений. Необходимо также сосредоточиться на разработке инструментов для обучения преподавателей и студентов, способствующих максимальной эффективности использования ИИ в образовательной среде.

Библиографический список

1. Региональный доклад: Центральная и Восточная Европа, Кавказ и Центральная Азия: Лидерство и инклюзивность // ЮНЕСКО. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393145 (дата обращения: 04.08.2025).

2. Professor Klaus Schwab. The Global Competitiveness Report // The Global Competitiveness Report. 2019. С. 10–15.

3. Радкевич А.С., Радкевич К.А., Рябинин Н.С. Искусственный интеллект в современном образовании: возможности и перспективы интеграции. Минск, 2019. 256 с.

4. Немытых С. Л., Дьячкова А.В. Искусственный интеллект в образовании: вызовы, возможности, перспективы // Образовательные технологии и цифровые решения для устойчивости российских регионов. Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. С. 433–434.

5. Этика искусственного интеллекта и робототехники: ключевые проблемы и современные способы их решения // Journal of Digital Technologies and Law. URL: https://www.lawjournal.digital/jour/article/view/307?locale=ru_RU (дата обращения: 31.08.2025).

СОВМЕСТНЫЕ ПРОЕКТНО-ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Е.О. Лотошникова, канд. техн. наук, доцент,
Э.Р. Алиев,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Сун Жунчан, **Лю Сэнь**,
Китайская Народная Республика

Аннотация. *Рассматривается ключевые направления совместной проектно-целевой программы Донского государственного технического университета и первичной профсоюзной организации работников ДГТУ «Победный май 1945!», включая социальную поддержку ветеранов войны и труда, развитие гражданской идентичности и духовно-нравственных ценностей у студентов. Особое внимание уделено вопросам преемственности поколений, социальной адаптации и вовлечения молодежи в историко-культурные инициативы. Подчеркивается значимость данной работы в укреплении патриотизма, формировании активной гражданской позиции и развитии традиционных ценностей. Механизм участия первичной профсоюзной организации работников вуза в воспитательной работе реализуется путем взаимодействия с университетом и рядом внешних организаций-партнеров: Центром патриотического воспитания молодежи Ростовской области, Всероссийским общественным движением «Волонтеры Победы», Ростовским региональным благотворительным фондом «Будущее Отечества».*

Ключевые слова: *Родина, победа, Великая Отечественная война, ветераны войны и труда, патриотизм.*

Донской государственный технический университет (ДГТУ) – ведущий многопрофильный вуз Ростовской области, который по итогам работы в 2024 г. был признан Министерством науки и высшего образования РФ одним из наиболее результативных опорных университетов страны. С момента своего основания ДГТУ играет ключевую роль в подготовке высококвалифицированных специалистов, чьи знания и навыки отвечают актуальным требованиям крупнейших предприятий региона. Университет активно поддерживает молодых исследователей и инноваторов, развивает научно-исследовательскую инфраструктуру, принимает участие в международных образовательных программах и укрепляет взаимодействие с мировым научным сообществом. ДГТУ стремится не только сохранять свои передовые позиции, но и выйти на новый качественный уровень, становясь центром притяжения для талантливой молодежи.

Решая стратегические задачи, университет продолжает реализовывать социальные инициативы, направленные на защиту прав и благополучие сотрудников. Важными аспектами этой работы являются оказание медицинской помощи, профилактика заболеваний, организация отдыха и оздоровления сотрудников, обеспечение достойных жилищных условий и создание комфортной среды.

Социально-экономические преобразования, происходящие в обществе, существенно повлияли на условия жизни всех граждан, в том числе и работников образовательного сектора. Изменение возрастного состава преподавателей выявило проблему социальной адаптации старшего поколения, которое, несмотря на высокий уровень образования и интеллектуальный потенциал, оказалось менее востребованным. Одним из ключевых факторов развития общества остаётся преемственность поколений, которая реализуется через воспитание, являющееся основой формирования личностных ценностей и духовного роста. Базовые ценности закладываются в семье, но системное и последовательное развитие личности осуществляется в образовательной среде. В этом контексте важную роль играет духовно-нравственная атмосфера университета, определяемая его традициями, ценностями и нормами. Высокий уровень духовного развития влияет на общее самочувствие, психологическое состояние и восприятие мира. Взаимодействие студентов с ветеранами способствует их социализации, устраняет дефицит общения и повышает эффективность воспитательной работы, направленной на формирование гражданских качеств. Первичная профсоюзная организация работников ДГТУ активно участвует в образовательном процессе, выступая катализатором развития социального сознания студентов, их понимания общественных норм, функций социальных институтов и общей структуры общества. Воспитательная работа университета не ограничивается только социализацией личности; она также способствует развитию профессиональной культуры будущих специалистов, осознанию ими своей ответственности за будущее страны и выбору жизненного пути.

Высокие нравственные идеалы и гражданская активность, присущие представителям «золотого фонда» профессорско-преподавательского состава ДГТУ, формируют основу воспитательной работы со студентами. Одной из ключевых инициатив университета в этом направлении является проектно-

целевая программа «Победный май 1945 года!», разработанная с целью внедрения передовых практик воспитательной деятельности, развития патриотических и духовно-нравственных ценностей у молодёжи. Программа реализуется в соответствии с Коллективным договором между университетом и профсоюзной организацией на 2025–2027 гг. и включает два приоритетных направления:

1. Развитие социальной поддержки сотрудников, включая создание экономических условий для адресной помощи всем категориям работников, в том числе особенно ветеранам войны и труда, обеспечение медицинского обслуживания, проведение консультаций, профилактических и лечебных мероприятий. В рамках этого направления реализуются образовательные и творческие проекты, способствующие укреплению статуса педагогических династий, а также проводятся социальные акции, такие как «От всей души», и просветительские программы, например «Культурная среда ДГТУ».

2. Развитие системы патриотического воспитания молодёжи в соответствии с государственной программой формирования гражданской идентичности и духовно-нравственных ориентиров у граждан РФ. Одним из самых значимых мероприятий данного направления является Международный форум «Победный май 1945 года!», включающий более двадцати масштабных работ.

Основные цели:

– создание в университете благоприятных условий для полноценной социальной поддержки всех категорий работников, в том числе ветеранов войны и труда;

– содействие формированию гражданских, патриотических, духовно-нравственных ценностей и коммуникативной компетентности молодежи, воспитание уважения к старшему поколению посредством включение их в разнообразную, общественно значимую и личностно привлекательную деятельность;

– формирование активной жизненной позиции работников и обучающихся.

Основные задачи:

– обеспечение дополнительных мер адресной социальной поддержки ветеранов университета (решение их социально-бытовых проблем, вопросов социально-правовой защиты, укрепления здоровья);

– обеспечение медицинского обследования и санаторно-курортного лечения;

– изучение и популяризация истории родного края, жизни, творчества земляков, чьи судьбы связаны с постановкой и решением патриотических тем (Родины, народа, памяти о героях Великой Отечественной войны и др.) [2];

– укрепление культурных связей между регионами, народами РФ, государствами ближнего зарубежья и других стран;

– совершенствование форм и системно-правовых методов в современной системе патриотического воспитания молодого поколения;

– формирование личностных позиций и личностного осмысления проблем, связанных с Великой Отечественной войной;

– воспитание патриотизма на примере героического прошлого страны, формирование чувства сопричастности к ее истории и активной гражданской позиции;

– повышение в общественном сознании роли патриотизма в формировании семьи, жизни и деятельности гражданского общества, стимулирование творческой активности молодежи, сохранение преемственности поколений, пропаганда базовых ценностей, уважение к памяти павших.

В основе концепции преемственности поколений россиян лежит воспитательная система по повышению уровня консолидации общества для решения задач обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития РФ. Концепция программы основана на следующих идеях:

– идея толерантного взаимодействия и развития чувства симпатии к представителям разных культур и народов (М.В. Ковынева);

– идея первичности личности по отношению к обществу (А. Маслоу, Д. Грин);

– идея развития личности в процессе деятельности (Л.С. Выготский и др.).

Основными принципами реализации проектно-целевой программы «Победный май 1945 года!» являются:

– принцип социальной справедливости;

– принцип адресной направленности;

– принцип комплексного подхода к решению задач, сформулированных в проектно-целевой программе;

– принцип аксиологичности (ценностной ориентации), сопричастности понимания собственного участия в программе;

– принцип дифференциации воспитания – отбор содержания, форм и методов в системе воспитания;

– принцип безопасности и позитивной направленности.

Методологическое обоснование включает современные подходы к организации коллективной творческой деятельности, направленные на реализацию программы. В рамках проектной работы проводится обучение волонтеров центра добровольческой деятельности, включающее лекции о проблеме одиночества, социальной защите пожилых людей, медицинских аспектах старости и других важных тем. Организуются духовно-просветительские беседы с сотрудниками и студентами, посвященные вопросам заботы о старшем поколении и воспитания гуманного отношения к нему.

Программа формирует ряд ключевых компетенций. Социальная компетентность предполагает способность взаимодействовать в обществе, учитывать интересы окружающих, брать на себя ответственность, уважать мнение других, работать в команде, участвовать в коллективных решениях и конструктивно разрешать конфликты. Коммуникативная компетентность связана с освоением различных сфер культуры, овладением навыками физического, духовного и интеллектуального саморазвития, соблюдением личной гигиены, заботой о здоровье, развитием экологической культуры и безопасного образа жизни. Личностная компетентность включает анализ собственного поведения и стремление к саморазвитию. Информационная компетентность подразумевает владение современными информационными технологиями и навыками работы с различными видами данных. Нравственная компетентность направлена на формирование ценностей и ориентации на традиционные моральные нормы.

Организаторами форума являются Донской государственный технический университет, первичные профсоюзные организации работников и студентов ДГТУ. Сопредседателями выступают И.А. Гуськов – первый заместитель губернатора Ростовской области, А.В. Ищенко – председатель Законодательного собрания Ростовской области, Б.Ч. Месхи – ректор ДГТУ, председатель Совета ректоров Ростовской области. В рамках Международного форума ежегодно издается сборник научных статей «Победный май 1945 года!» [3], индексируемый в РИНЦ с присвоением УДК и ISBN. Публикуются научные статьи в рецензируемом журнале «Инженерный вестник Дона», проводятся научно-практические конференции, посвященные вопросам патриотического воспитания молодежи [4], героизму труда и подвигу народа в Великой Отечественной войне. Организуются фотоконкурсы, художественные выставки, просмотры фильмов о военной истории, экспозиции, в том числе «Связывая времена и парки» Ростова-на-Дону, и «Летописцы истории» – международный фотопроект к 80-летию Победы. Важной частью форума являются заседания круглого стола, на которых обсуждаются ключевые вопросы патриотического воспитания молодежи в рамках государственной программы, формирование гражданских, патриотических и нравственных ценностей, развитие культурных связей между регионами России и зарубежными странами, изучение и популяризация истории родного края, а также совершенствование правовых и методологических аспектов воспитательной деятельности.

В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1], воспитательная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Университет выполняет важную роль в социализации студентов и сотрудников, вне зависимости от их религиозных убеждений, политических взглядов или личных предпочтений. Молодежь критично воспринимает окружающий мир, однако нередко сталкивается с трудностями в его адекватной оценке. Юному возрасту свойственны максимализм, стремление к подражанию, повышенная эмоциональность и недостаток опыта в разрешении сложных ситуаций.

Современные реалии часто напоминают о негативных событиях, вызывающих боль и страдания. Важно находить эффективные методы работы с молодежью, направленные на воспитание патриотизма, осознание сопричастности к истории страны и формирование активной гражданской позиции. Именно эти идеи легли в основу Международного форума «Победный май 1945 года!», который стал традиционным.

С опорой на многолетний опыт социальной работы были определены приоритетные направления патриотического воспитания молодежи. Одним из ключевых методов является положительный личный пример – руководство университета и преподаватели должны доступно и интересно разъяснять студентам, почему важно уважать историю своей страны. Существенную роль играет информирование обучающихся, мониторинг уровня толерантности, а также проведение профилактических мероприятий для молодежи, находящейся в зоне риска. В этом направлении активно работает Молодежный центр профилактики негативных явлений «Качество жизни» ДГТУ, который занимается предотвращением употребления психоактивных веществ, сохранением репродуктивного здоровья, пропагандой здорового образа жизни и обучением волонтеров.

Дополнительное образование также играет значимую роль в воспитательном процессе. В университете проводятся факультативные образовательные курсы, также направленные на формирование патриотического сознания. Важным аспектом воспитательной работы является активное привлечение

молодежи к участию в социальных и историко-культурных проектах, таких как духовно-просветительские беседы, обучение волонтеров, поисковые экспедиции по местам боевой славы, участие в Международном форуме «Победный май 1945 года!». Большое внимание уделяется встречам ветеранов Великой Отечественной войны со студентами университета и воспитанниками кадетского корпуса ДГТУ. Проводятся экскурсии, тематические занятия в мультимедийном историческом парке «Россия – моя история» и культурно-выставочном центре ДГТУ «Донская казачья гвардия» в Ростове-на-Дону.

В организации мероприятий активно участвуют различные структурные подразделения и общественные объединения университета: профсоюзные организации работников и обучающихся ДГТУ, Совет ветеранов, Медицинский центр и санаторий-профилакторий «Заря», Центр психологической поддержки, Управление по воспитательной работе и молодежной политике, поисковый отряд «Доблесть», волонтерский центр «Звезда» и другие.

Координатором программы «Победный май 1945 года!» является первичная профсоюзная организация работников ДГТУ, которая взаимодействует с рядом внешних организаций. Среди ключевых партнеров – Центр патриотического воспитания молодежи Ростовской области, Ростовский городской Совет ветеранов, Всероссийское общественное движение «Волонтеры Победы», Ростовский региональный благотворительный фонд «Будущее Отечества» и другие.

Эффективность программы регулярно оценивается через социологический мониторинг и подведение итогов дважды в год. Основные результаты включают:

– 100 %-я вовлеченность ветеранов университета в мероприятия программы;

– 100 %-я охват ветеранов социальной поддержкой;

– увеличение доли работников и обучающихся, участвующих в патриотических мероприятиях, на 20 % по сравнению с 2020 г., что составило 50 % от их общего числа;

– привлечение 1200 студентов к деятельности патриотических общественных объединений университета;

– содействие самореализации молодых преподавателей и студентов, развитие их гражданской активности и культурных связей;

– формирование традиционных ценностей, гражданской ответственности и коммуникативных компетенций молодежи;

– разработка новых направлений патриотической работы;

– укрепление положительного имиджа преподавательских династий.

Таким образом, мероприятия Международного форума «Победный май 1945 года!» вносят значительный вклад в реализацию второго направления программы, направленного на формирование системы патриотического воспитания молодежи.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Судьбы, опаленные войной: документально-исторический очерк / редкол. Е.О. Лотошникова [и др.]. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2020. 315 с.

3. Победный май 1945 года: материалы международного форума / редкол.: Е.О. Лотошникова (отв. ред.) [и др.]. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2023. 484 с.

4. Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование» от 01.01.2021.

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА РОССИИ – УВЕРЕННОСТЬ В ДОСТОЙНОМ БУДУЩЕМ

Е.О. Лотошникова, канд. техн. наук, доцент,
Е.В. Гаврильченко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлено поэтапное развитие пенсионной реформы в Российской Федерации в период 2002–2025 гг. Влияние особенностей и специфики реформы на различные возрастные категории граждан в современных условиях. Проведены эмпирическое исследование для выявления заинтересованности участия населения в Программе долгосрочных сбережений (ПДС).*

Ключевые слова: *пенсионная реформа, страховой стаж, негосударственные пенсионные фонды, программа долгосрочных сбережений, пенсионный возраст.*

В настоящее время пенсионная система России находится в стадии активных изменений, направленных на обеспечение её устойчивости и адаптации к демографическим вызовам, являющимся ключевыми факторами необходимости проведения реформы. Активная фаза пенсионной реформы началась в 2019 г. и включает в себя несколько этапов и уровней. Одним из самых важных решений является решение по увеличению пенсионного возраста выхода на пенсию: к 2028 г. пенсионный возраст для мужчин составит 65 лет, для женщин – 60 лет. Увеличение пенсионного возраста вызывает обеспокоенность среди населения, особенно у тех, кто находится в предпенсионном возрасте. Однако эти меры направлены на обеспечение устойчивости пенсионной системы и повышение размера пенсии в долгосрочном периоде [1]. Продолжился переходный период и в 2025 г. Выход на пенсию в переходный период определяется согласно году рождения будущего пенсионера по утвержденной шкале. При расчете пенсий введены понятия страхового и трудового стажа, увеличены требования к ним, введены понятия пенсионных баллов, их номинальной стоимости и расчета и другие параметры [2]. Современная пенсионная система заработала еще в 2002 г. на основании Постановления Правительства РФ от 24.07.2002 № 555 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий» (в настоящее время утратило силу). Точный подсчет пенсионных баллов за работу до развала СССР и в девяностые годы требует подтверждения выписками из лицевых счетов о трудовом стаже и заработной плате бывших работников в организациях и на предприятиях, чьи архивы уже могут быть безвозвратно утеряны, утрачены либо находится в территориально сложных для доступа условиях.

Согласно действующему законодательству, Федеральному закону «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ (редакция от 28.02.2025), размер страховой пенсии по старости определяется с учетом представленного заработка и общего трудового стажа, отработанного до 1.01.2002 [3]. Неподтвержденные должным образом требуемые данные ведут к потере пенсионных баллов и, как следствие, естественному занижению пенсионной выплаты. За работу после этого времени учитываются суммы страховых взносов, перечисленные работодателем на индивидуальный лицевой счет застрахованного лица в Пенсионном фонде России ПФР. При этом страховой стаж после января 2002 г. на размер пенсии не влияет, а влияет лишь сумма имеющихся страховых взносов. Так же в 2000-е годы формировалась накопительная часть пенсии. Работодатели отчисляли за сотрудников на отдельный счёт 6 % от зарплаты. С 2014 года отчисления больше не делаются, но скопившиеся деньги выплачиваются гражданам, как только они достигают пенсионного возраста. Причём «старого» пенсионного возраста, т. е. мужчины получают накопительные пенсии с 60 лет, а женщины – с 55 лет [4].

Существует несколько видов пенсий.

Государственная пенсия включает в себя *страховую пенсию* (которая выплачивается за счет взносов, перечисляемых работодателем в Пенсионный фонд России за своих работников; размер такой пенсии зависит от стажа работы и суммы взносов) и *социальную пенсию* (выплачиваемую гражданам, которые не имеют достаточного стажа для получения страховой пенсии, а также детям-инвалидам и инвалидам с детства).

Корпоративная пенсия, выплачивается работникам крупных компаний за счет средств, которые компания накапливает в специальных пенсионных фондах. Эти выплаты дополняют государственную пенсию.

Негосударственная пенсия формируется за счет добровольных взносов граждан в негосударственные пенсионные фонды (НПФ). Эти фонды инвестируют средства и выплачивают пенсии своим клиентам. Негосударственные пенсионные фонды предоставляют возможность формирования накопительной пенсии, которая формируется за счет взносов работодателя и дохода от их инвестирования. В 2025 г. накопительные пенсии не формируются ни у кого, но граждане могут перевести свои пенсионные накопления в НПФ для получения дополнительного инвестиционного дохода [5]. Выбор НПФ для размещения пенсионных накоплений может быть основан на различных факторах, таких как надежность фонда, доходность инвестиций, условия договора и рейтинги. В России действует множество НПФ, и граждане могут выбрать наиболее подходящий для себя вариант.

Накопительная часть пенсии размещена в Социальном фонде России (СФР) и ее инвестирует управляющая компания «Внешэкономбанка» (ВЭБ) РФ. Это государственная управляющая компания по доверительному управлению средствами пенсионных накоплений с 2012 г. Если. По итогам отчетного периода, если вас не устраивают условия вложений, можно перейти в НПФ. Реестр негосударственных пенсионных фондов размещен на сайте Банка России. Переходить из одного фонда в другой можно в любое время и любое количество раз. Но есть аспекты, которые нужно обязательно учитывать [5]:

– важно провести анализ работы фонда;

– переходить из фонда в фонд можно 1 раз в пять лет. В противном случае весь ваш инвестиционный доход может сгореть согласно условиям договора с НПФ;

– подавать заявление не позднее 1 декабря; до 31 декабря еще можно отказаться от перехода по смене страховщика;

– в момент перехода на счете не может быть сумма, меньше той, которую вы вложили на начало периода, с учетом всех дополнительных взносов, даже если результатом деятельности организации стал убыток за отчетный период;

– выбор НПФ для размещения пенсионных накоплений может быть основан на различных факторах, вот некоторые из них: рейтинг надежности – не ниже ru ААА, сколько лет работает НПФ, система страхования вкладов, объем активов, количество участников фонда, доходность фонда по пенсионным накоплениям, источники инвестирования, функционал сайтов и личных кабинетов, способы взаимосвязи с клиентами, клиентская поддержка, отзывы вкладчиков.

Выплаты НПФ в виде накопительных пенсий можно уже получать после наступления пенсионного возраста. Повышение пенсионного возраста не повлияло на правила получения накопительной пенсии. Её могут получать женщины с 55 лет, мужчины – с 60 лет. Но есть исключения, например, особые работы с тяжелыми и опасными условиями труда или работа в районах Крайнего Севера. Если есть право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, то накопительную пенсию можно получать без учета указанного возраста.

В России действует более 35 негосударственных пенсионных фондов, которые аккредитованы и предлагают услуги по негосударственному пенсионному обеспечению [5].

Рейтинг НПФ в 2025 г.: НПФ «Газфонд пенсионные накопления» (АО), НПФ «Сбербанка» (АО), НПФ «Большой» (АО), НПФ ВТБ Пенсионный фонд (АО), НПФ «Будущее» (АО), НПФ «ОПФ» (АО), ПФ «Достойное будущее», НПФ «Телеком – Союз» (АО), НПФ «Перспектива» (АО).

С 2024 г. в нашей стране действует программа долгосрочных сбережений (ПДС). Это государственная инициатива, направленная на увеличение пенсионных накоплений граждан. Граждане могут вступить в неё и заключить Договор долгосрочных сбережений (ДДС) с негосударственными пенсионными фондами (НПФ) и откладывать туда свои деньги. Кроме того, в программу можно перевести скопленные средства в рамках накопительной компоненты обязательного пенсионного страхования (ОПС). Договор долгосрочных сбережений в контексте пенсии – это соглашение между фондом и вкладчиком, по которому вкладчик обязуется уплачивать сберегательные взносы в фонд, а фонд – осуществлять выплаты участнику при наступлении оснований для назначения таких выплат.

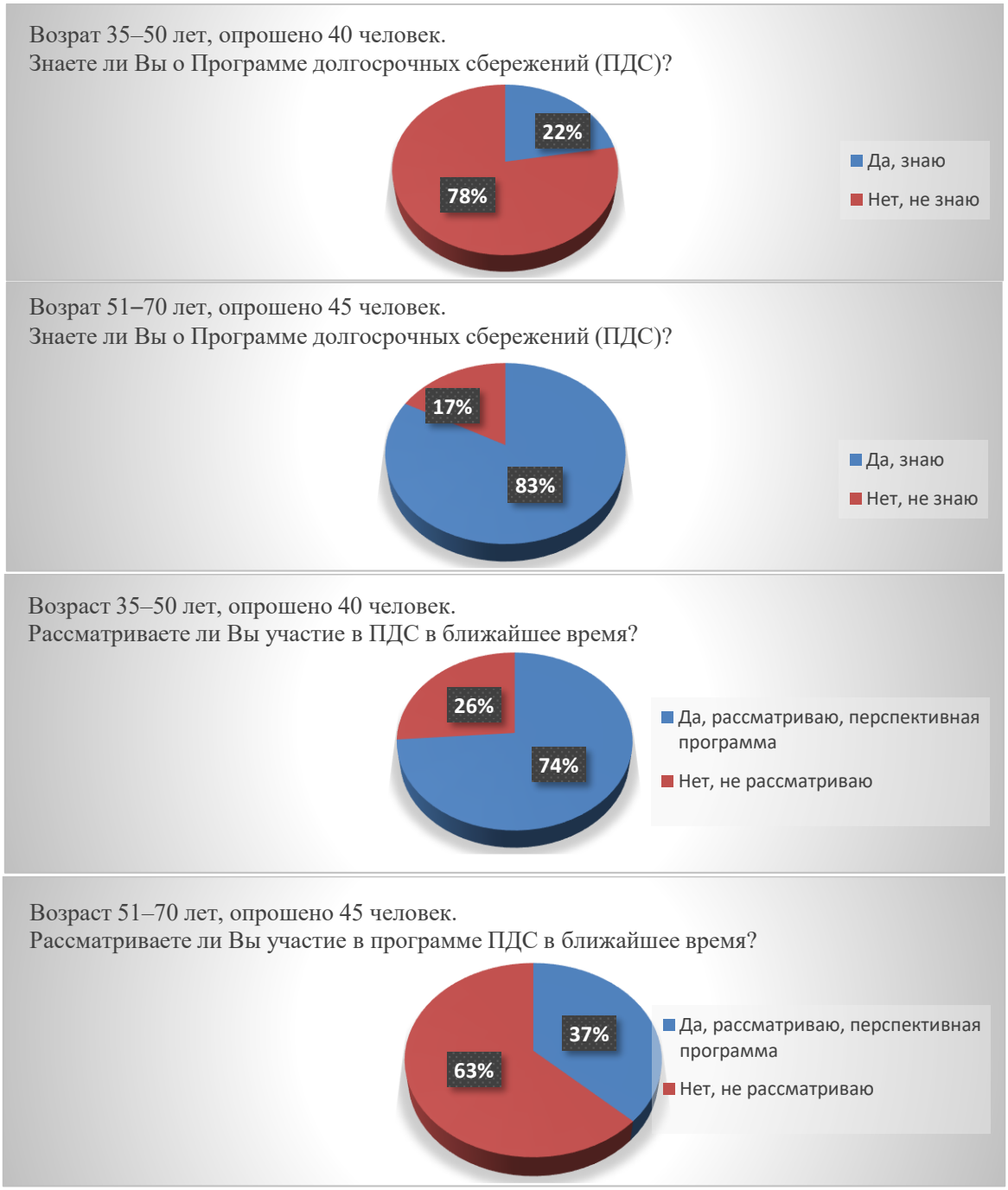
По условиям ДДС, минимальный срок хранения – 15 лет, либо до достижения женщинами 55 лет, а мужчинами – 60 лет. Однако воспользоваться деньгами можно и раньше при острой необходимости – например, при потере кормильца. Основным аспектом ПДС является софинансирование государством. Государство софинансирует взносы граждан в ПДС, что позволяет увеличить общую сумму накоплений. В программе могут участвовать граждане любого возраста, начиная с момента достижения совершеннолетия. Для этого необходимо заключить договор с негосударственным пенсионным фондом.

Участники программы могут начать получать выплаты раньше достижения общеустановленного пенсионного возраста, например, на 5 лет раньше. Выплаты ежегодно индексируются. Государство гарантирует сохранность внесенных гражданами средств и доходность их инвестирования. Максимальная сумма софинансирования составляет 2,8 млн рублей. Средства, накопленные в рамках ПДС, можно использовать не только для получения дополнительной пенсии, но и для других целей, таких как образование или улучшение жилищных условий. Программа долгосрочных сбережений предоставляет гражданам возможность более гибко управлять своими пенсионными накоплениями и обеспечивает дополнительную финансовую защиту в старости [6].

Противники пенсионной реформы утверждают, что повышение пенсионного возраста нарушает права граждан на заслуженный отдых после многих лет труда. Это особенно актуально для тех, кто работает в тяжелых условиях труда. Увеличение пенсионного возраста может привести к снижению уровня жизни пенсионеров, так как они будут вынуждены дольше работать, чтобы обеспечить себе достойную пенсию. Повышение пенсионного возраста может увеличить конкуренцию на рынке труда, что приведет к росту безработицы среди молодежи и людей среднего возраста. В некоторых регионах России продолжительность жизни значительно ниже средней по стране. В таких условиях повышение пенсионного возраста может означать, что многие люди не доживут до пенсии.

Пенсионная реформа в России является сложным и многогранным вопросом, который требует взвешенного подхода. С одной стороны, реформа может способствовать устойчивости пенсионной системы и экономическому росту. С другой – она может нарушать социальную справедливость и ухудшать уровень жизни людей, так как демографические изменения – старение населения России –

увеличивают нагрузку на пенсионную систему страны. Важно учитывать все аспекты и находить компромиссные решения, которые удовлетворят интересы всех сторон. Сегодня государство предоставляет большие возможности и финансовые инструменты гражданам России формировать свою пенсию самостоятельно как на ранних этапах своей трудовой деятельности, так и в предпенсионном периоде. В декабре 2024 г. нами было проведено анкетирование граждан различных возрастных и социальных категорий от 35 до 70 лет с целью выяснить, имеют ли они представление о программе ПДС. В опросе приняли участие 85 человек (в том числе мужчины и женщины). Результаты показали следующее:



Таким образом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день, молодое поколение менее информировано, чем граждане предпенсионного и пенсионного возрастов, но молодежь активно приняла бы участие в программе ПДС. Очевидно, что уже в ближайшем будущем беззаботная пенсия – это дело рук каждого из нас. Нужно научиться правильно сберегать средства на будущую пенсию посредством государственных, корпоративных программ, программ негосударственных фондов. Для улучшения работы пенсионной реформы в Российской Федерации можно предложить следующие меры краткосрочного и долгосрочного характера:

1. Ввести обязательную оценку качества жизни и здоровья граждан путем проведения ежегодных диспансеризаций и профилактических осмотров. Это поможет сбалансировать в долгосрочной перспективе нагрузку на пенсионную систему, увеличив продолжительности жизни работающего населения по отношению к гражданам пенсионного возраста.

2. Обеспечить вовлечение пенсионеров в трудовую деятельность посредством дополнительных льгот, что благотворно отразится на их финансовом положении в краткосрочном периоде.

3. Информировать граждан о программе долгосрочных сбережений – многие граждане недостаточно информированы о ее преимуществах и условиях участия. Проведение информационных кампаний и образовательных мероприятий может помочь устранить этот пробел и повысить интерес к программе.

4. Упрощение процедур: упрощение процесса перевода накоплений между различными фондами и сокращение сроков перевода могут сделать участие в программе более удобным для граждан.

5. Финансовые стимулы: увеличение срока софинансирования государством и предоставление дополнительных финансовых стимулов могут повысить привлекательность программы, особенно для граждан с низкими доходами.

6. Поддержка работодателей: стимулирование работодателей к участию в софинансировании взносов сотрудников может повысить вовлеченность граждан в программу.

7. Повышение доверия: укрепление доверия к финансовым институтам и программе ПДС через прозрачность и надежность может снизить опасения граждан относительно рисков и обесценивания средств.

8. Индивидуальный подход: разработка персонализированных предложений и проведение консультаций позволят лучше понять, как программа ПДС соответствует личным финансовым целям и потребностям.

Все вышеперечисленные рекомендации и меры могут эффективно способствовать улучшению пенсионной системы России в целом, а также повышению уровня жизни и финансового благополучия каждого будущего пенсионера.

Библиографический список

1. Общие сведения о пенсионной реформе и изменениях в пенсионной системе. URL: https://www.rbc.ru// (дата обращения: 05.03.2025).

2. Пенсионная реформа в России, каких результатов ждать. URL: https://www.obsfr.ru// (дата обращения: 05.03.2025).

3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в редакции от 28.02.2025). URL: https://www.basa.garant.ru// (дата обращения: 07.03.2025).

4. Пенсионный возраст в России: когда женщины и мужчины могут выйти на пенсию по старости. URL: https://www.finance.mail.ru// (дата обращения: 07.03.2025).

5. Социальная пенсия и негосударственные пенсионные фонды (НПФ). URL: https://www.moedelo.org// (дата обращения: 07.03.2025).

6. Пенсионная реформа. Госэкономика. Экономика. URL: https://www.Lenta.ru// (дата обращения: 07.03.2025).

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В ДОНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Е.О. Лотошникова, канд. техн. наук, доцент,
В.В. Косенко, канд. техн. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Сунь Веньлу, **Суй Цзяян**,
Китайская Народная Республика

Аннотация. *Рассматриваются результаты реализации социально-целевой программы, обеспечивающей эффективное взаимодействие и координацию деятельности администрации университета, его филиалов, профсоюзных организаций работников и обучающихся, осуществляющих работу по реализации отдельных разделов настоящей программы и плановых мероприятий.*

Ключевые слова: *диспансеризация, профилактика, лечение, заболевания, санаторно-курортного лечение, организация, оздоровительный, отдых.*

Донской государственный технический университет (ДГТУ) – опорный многопрофильный университет – один из первых опорных вузов страны по результатам конкурса Минобрнауки РФ. ДГТУ – динамично развивающийся научно-образовательный комплекс, реализующий программы непрерывного и последовательного профессионального образования, готовит кадры по различным направлениям подготовки бакалавриата, специалитета и магистратуры в тесном сотрудничестве с предприятиями Ростовской области и Южного Федерального округа. Социальная структура университета включает: 13 общежитий, спортивно-оздоровительный комплекс с плавательным бассейном, СОСК «Радуга» и ОСК «Строитель» на Черноморском побережье, базы отдыха на Дону в Ростове-на-Дону, а также «Азовское взморье» в Азовском районе Ростовской области (Павло-Ачаковская коса), центр дошкольного образования и др.

Последние годы характеризуются сложными процессами реформирования экономики, преобразованиями в сфере образования, здравоохранения и культуры. Наряду с позитивными результатами наблюдается некоторое снижение социальной защищенности, в частности охраны здоровья граждан. В связи с этим в ДГТУ с 2017 г. опробована и успешно работает комплексная социально-целевая программа «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете», разработанная в рамках совместной деятельности администрации вуза и Первичной профсоюзной организации работников ДГТУ для эффективной системы укрепления здоровья, профилактики заболеваний и формирования устойчивой установки.

Актуальность темы обусловлена высокой социальной значимостью проблем формирования здорового образа жизни и направлена на распространение в коллективе работников и обучающихся ДГТУ идей здорового образа жизни, в том числе на формирование имиджа активного, здорового, успешного гражданина. Новизна заключается в комплексном решении задач по созданию условий, гарантирующих охрану и укрепление здоровья, проведение масштабной оздоровительной работы со всеми категориями работников и обучающихся университета.

Нормативной базой для разработки комплексной социально-целевой программы «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете» являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации»; Устав и Коллективный договор Донского государственного технического университета; Федеральный закон от 04.12.2007 № 328-ФЗ (ред. от 30.06.2007) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640 о Государственной программе Российской Федерации «Развитие здравоохранения» и др.

Основными принципами реализации комплексной социально-целевой программы «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете» являются:

– вовлечение работников и обучающихся в реализацию настоящей программы путем привлечения их к участию в оздоровительно-профилактической работе, к проведению тотальной диспансеризации, мониторинга состояния здоровья и др.;

– признание ответственности каждого участника коллектива университета за свое здоровье и физическое состояние, непрерывность и преемственность физического воспитания различных возрастных групп работников и обучающихся на всех этапах их жизнедеятельности;

– создание условий, гарантирующих охрану и укрепление физического, психического и социального здоровья участников коллектива университета;

– создание условий для активного отдыха детей работников университета, разностороннего развития их способностей в процессе интеллектуально-творческих и спортивно-оздоровительных мероприятий;

– формирование устойчивой мотивации к здоровью и здоровому образу жизни, в том числе создание благоприятных условий для занятий физической культурой и спортом, оздоровительных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни.

Этапы комплексной социально-целевой программы «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете» представлены на рисунке. Национальная доктрина образования в Российской Федерации, одобренная Постановлением Правительства РФ от 04.10.2000 № 751, и приказ Министерства образования России от 15.05.2000 № 1418 определяют ответственность государства и системы высшего образования (как государственной структуры, обеспечивающей социальное развитие личности) в сфере разностороннего и своевременного развития и сохранения здоровья, воспитания здорового образа жизни, развития юношеского спорта.

Схема мониторинга состояния здоровья работников и обучающихся предполагает медицинский осмотр с последующей постановкой (в случае необходимости) на диспансерный учет, целью которого

является раннее выявление хронических неинфекционных заболеваний (сердечно-сосудистых, бронхолегочных, онкологических болезней, сахарного диабета и др.), факторов риска этих заболеваний, совокупную оценку состояния здоровья работников и обучающихся университета, с определением группы здоровья, необходимых профилактических, лечебных, реабилитационных и оздоровительных мероприятий, направленных на коррекцию факторов риска, предотвращение развития заболеваний, их осложнений и динамику состояния здоровья. Ежегодно проводится диспансеризация работников университета у следующих узких специалистов: стоматолог, хирург-онколог, невролог, терапевт, акушер-гинеколог, гастроэнтеролог, физиотерапевт, эндокринолог, офтальмолог и др.



Этапы комплексной социально-целевой программы «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете на 2025–2027 гг. »

Первичный медицинский осмотр позволил выявить отклонения в состоянии здоровья и наблюдение за диспансерными больными. Анализ состояния здоровья работников и установить обучающихся, проведенный медицинскими учреждениями ДГТУ, показал, что до 30 % из них нуждаются в медицинском лечении.

Одним из важнейших условий успешности этого направления деятельности в ДГТУ является своевременный и полномасштабный мониторинг состояния здоровья работников и обучающихся университета. С этой целью было организовано Малое инновационное предприятие (МИП) «АВЕ ВИТА ДГТУ». На сегодняшний день это единственный опыт организации МИПов медицинской направленности техническим вузом. Базовыми структурными подразделениями для осуществления профилактики и оздоровительной работы, по-прежнему, являются лечебно-оздоровительный центр с рекреационным комплексом, санаторий-профилакторий «Заря», медицинские пункты и молодежный центр профилактики негативных явлений «Качество жизни». Малое инновационное предприятие «АВЕ ВИТА ДГТУ» осуществляет все виды медицинских услуг – от забора анализов до полного курса лечения с дневным стационаром. Современное медицинское оборудование позволяет осуществлять диагностику заболеваний на ранней стадии. На базе МИП «АВЕ ВИТА ДГТУ» проводится полное медицинское обследование профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся университета. Работа малого инновационного предприятия «АВЕ ВИТА ДГТУ» строится на принципах ведомственной поликлиники с полным охватом медицинской помощи, имеется дневной стационар на 10 коек, проводятся все виды лабораторной и функциональной диагностики. При необходимости пациенты направляются в специализированные медицинские центры на МРТ, СКТ и др. виды исследований. Все услуги оказываются в рамках территориальной программы госгарантий, по полису обязательного медицинского страхования (ОМС). Для отдельных видов лечения или проведения высокотехнологических операций, не предусмотренных ОМС, возможно оформление полиса добровольного медицинского страхования (ДМС). Оплата производится из средств фонда социальной поддержки и бюджетных средств Профсоюза, дифференцированной по непрерывному стажу работы.

В свете приказа Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотров и диспансеризации определенных групп взрослого населения» клиника органично вписывается в работу образовательного учреждения.

Санаторий-профилакторий «Заря» ДГТУ располагает оборудованными в соответствии с действующими нормами процедурным кабинетом, стоматологическим кабинетом, массажным, физиотерапевтическим и кабинетом функциональной диагностики, изолятором на две койки, кабинетом амбулаторного приема, а также кабинетом для хранения информации (регистратура) и комнатой отдыха медперсонала. В санатории-профилактории «Заря» работают высококвалифицированные специалисты. Весь медицинский персонал прошел специализацию и имеет сертификаты. Санаторий-профилакторий в течение учебного года проводит общее оздоровление и профилактическое лечение преподавателей, сотрудников и обучающихся университета с целью предупреждения обострения течения хронических заболеваний и возникновения новых. Лечение в санатории-профилактории проводится квалифицированным персоналом с внедрением современных лечебно-диагностических технологий и оздоровительных методик с использованием современной материально-технической базы. В течение каждой из 10 смен продолжительностью 21 календарный день 50 работников и обучающихся проходят профилактически-оздоровительное лечение в режиме стационара (лечение, питание, проживание), амбулаторного обслуживания (лечение и питание) и амбулаторного лечения. В соответствии с диагнозом заболевания и рекомендациями врачей все работники и обучающиеся получают бесплатно необходимые медикаменты. В санатории-профилактории «Заря» уделяется большое внимание иммунопрофилактике (комплексные витамины, сироп шиповника и кислородные коктейли, минеральная вода, лечебные препараты. Это дает положительный результат по снижению заболеваемости и профилактике обострения хронических заболеваний среди работников и обучающихся. Возмещение стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Заря» для работников составляет 30 %, а студенты оплачивают всего 20 % от общей стоимости.

Успешно работает социально-психологическая служба, организованная на базе кафедры философии. В качестве профилактической работы проводятся занятия в кабинете разгрузки, лечебной физкультуры, в физкультурно-оздоровительном комплексе с бассейном «Универ» и по индивидуальным условиям в аквапарке «H_2O». Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ДГТУ предлагает работникам университета абонементы для посещения бассейна и аквапарка «H_2O» со скидкой 20–50 % или бесплатно для групп «Здоровья».

Главной целью здорового образа жизни, физической культуры и спортивно-оздоровительной работы является сохранение и укрепление здоровья, поддержание высокой работоспособности, самореализация, совершенствование личностных качеств и др. Для создания положительного имиджа человека, ведущего здоровый образ жизни, организуются спортивно-оздоровительные мероприятия и регулярные занятия физической культурой в спортивных секциях и кабинетах лечебной физкультуры. Коллектив университета привлекается к активному участию в массовых спортивно-оздоровительных мероприятиях: Спартакиада среди ППС и сотрудников университета «Бодрость и здоровье» по 11 видам спорта: шахматы, шашки, дартс, волейбол, бильярд, баскетбол, бадминтон, настольный теннис, стрельба, футбол и плавание; подготовка к сдаче норм ГТО по различным возрастным категориям; конкурс «Папа, мама я – дружная семья»; День здоровья ДГТУ и «Зарядка с чемпионом» и др. В летний период обучающиеся, работники и члены их семей имеют уникальную возможность полноценного оздоровительного отдыха в ССОК «Радуга» и ОСК «Строитель» ДГТУ – на Черноморском побережье Краснодарского края. Компенсация стоимости путёвок осуществляется в соответствии с п. 8.1.6 Коллективного договора администрации и первичной профсоюзной организации работников ДГТУ, что составляет 50 % от стоимости путевки. Целью проведения профилактических медицинских осмотров работников и обучающихся является оценка физического состояния здоровья, уровня физической подготовленности и определения группы здоровья и физкультурной группы.

На основании результатов профилактических медицинских осмотров персонал работников ДГТУ был распределён на три группы здоровья (Д1, Д2, Д3). Динамика распределения профессорско-преподавательского персонала по группам здоровья представлена в таблице. Первая группа – это лица, у которых отсутствуют хронические заболевания. Вторая группа – лица, не страдающие хроническими заболеваниями, но имеющие некоторые функциональные и морфологические отклонения. Третья группа объединяет лиц (подгруппа 1) с хроническими заболеваниями или врождённой патологией, в которой выделена группа лиц в состоянии компенсации, с редкими и нетяжело протекающими обострениями хронического заболевания, а другая часть (подгруппа 2) – это лица с хроническими заболеваниями или врождённой патологией в состоянии субкомпенсации, с нарушениями общего состояния и самочувствия после обострения.

Динамика распределения профессорско-преподавательского персонала по группам здоровья, %

Год обследования	Группа здоровья			
	I группа (Д1)	II группа (Д2)	III группа (Д3)	
			подгруппа 1	подгруппа 2
2022	48,0	14,2	27,3	10,5
2023	48,1	14,2	27,5	10,2
2024	51,3	21.9	18,9	7.9

Наибольшее отрицательное воздействие на здоровье (около 50 %) оказывает неправильный образ жизни: вредные условия труда, плохие материально-бытовые условия, стрессовые ситуации, гиподинамия, непрочность семей, одиночество, чрезмерно высокий уровень урбанизации, несбалансированное, неритмичное питание; курение; злоупотребление алкоголем и лекарствами и др. Выявление факторов риска проводится по данным анонимного анкетирования. Стадии курения и степень формирования табачной зависимости определяли при помощи анкеты, разработанной в Государственном НИИ профилактической медицины Минздрава РФ. Информационно-аналитической службой создана компьютерная программа мониторного наблюдения за поведенческими факторами риска с целью дальнейшей их коррекции.

Механизм реализации социально-целевой программы «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете» следующий. Ответственным исполнителем (координатором программы) является первичная профсоюзная организация работников и управление по реализации социальных программ ДГТУ. Финансирование мероприятий программы осуществляется за счет внебюджетных средств университета, средств первичной профсоюзной организации работников ДГТУ и иных источников, не запрещенных законодательством. Объем финансирования определяется ежегодно сметой, утверждаемой ректором ДГТУ. В связи с инфляцией, влияющей на увеличение стоимости конкретных продуктов или услуг, предоставляемых в рамках программы, объем финансирования отдельных позиций плана может корректироваться по согласованию с руководством университета. Отчет о выполнении программы рассматривается два раза в год на совместном заседании Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников и администрации университета.

Донской государственный технический университет и первичная профсоюзная организация работников ДГТУ традиционно с 2018 г. является победителем Всероссийского конкурса «Организация высокой социальной эффективности» по линии Министерства труда и социального развития РФ. В 2021 г. комплексная проектно-целевая программа «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете» была признана лучшей в стране, награждена Дипломом первой степени с присуждением ГРАН-ПРИ Всероссийского конкурса «Организация высокой социальной эффективности».

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К НАЗНАЧЕНИЮ ПОСОБИЙ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ МАТЕРИНСТВА, ОТЦОВСТВА И ДЕТСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.Н. Лунёва,
М.А. Кузьминская,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Исследованы проблемы и недостатки, затрудняющие эффективную реализацию прав и законных интересов семьи и детей в Российской Федерации. Особое внимание уделено вопросам защиты прав малоимущих семей на получение необходимой финансовой поддержки от государства. Представлены конкретные предложения по совершенствованию законодательства, направленные на повышение эффективности правовой защиты материнства, отцовства и детства. В частности, предлагаются изменения в правилах назначения и получения пособий на детей в возрасте от 8 до 17 лет.*

Ключевые слова: *государственная поддержка, пособия, малоимущие, материнство, детство, защита прав.*

Государство в лице Конституции Российской Федерации является гарантом правовой защита материнства, отцовства и детства [1]. Статья 38 Конституции РФ гарантирует, что «материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Забота о детях, их воспитание – равное право и обязанность родителей» [2].

Государственные гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством и воспитанием ребенка, основаны на Конституции РФ, международных актах, признающих социальную направленность государства и необходимость защиты семьи, материнства и детства [3]. Эти гарантии направлены не только на создание условий, позволяющих женщинам совмещать выполнение семейных обязанностей с профессиональной деятельностью и достигать фактического равенства в сфере труда. Главная их цель – защита интересов ребенка и создание благоприятной среды для его всестороннего развития [4].

Однако система государственной социальной поддержки в России – комплексная система, направленная на обеспечение благополучия семьи и всестороннее развитие детей. Она охватывает широкий спектр правовых норм, закрепленных в Конституции РФ, Семейном кодексе РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых актах. Несмотря на значительные достижения в этой области, существует ряд проблем, требующих внесения изменений в законодательство для более эффективной защиты прав и интересов семьи, материнства, отцовства и детства.

Одной из проблем социальной поддержки материнства и детства является механизм назначения пособий на детей от 8 до 17 лет.

Рассчитывать на выплаты могут только малоимущие семьи. Такой статус определяется исходя из среднего дохода за последние три месяца. Если он оказывается меньше величины прожиточного минимума, то будет назначено пособие. Расчет пособий происходит в зависимости от ежемесячного дохода на человека в семье, его размер не должен превышать регионального прожиточного минимума на душу населения. В Ростовской области среднедушевой доход семьи над величиной прожиточного минимума на душу населения в 2025 г. составил 16 669.00 руб. Таким образом, если семья состоит из трех человек, то ее доход не должен превышать 50 000 руб. в месяц, чтобы государство посчитало такую семью малоимущей и оказало государственною поддержку. Но решение о выплате государственного пособия исходит не только из условия расчета ежемесячного дохода на человека в семье. Есть еще одно условие, которое может повлиять на назначение данного пособия.

На наш взгляд, одним из необоснованных условий для получения пособий на детей в возрасте от 8 до 17 лет, является учёт наличия недвижимого и движимого имущества в собственности семьи.

Критерий, согласно которому общая площадь этого имущества не должна превышать определённые требования, представляется абсурдным. Суммарная площадь недвижимого имущества не должна превышать произведения 24 квадратных метров (на одного человека) на количество членов семьи. Такое условие считаем необоснованным, ведь наличие имущества, не приносящего официального дохода (например, от сдачи в аренду), никак не влияет на текущий ежемесячный доход семьи. Поэтому было бы целесообразно не брать в расчет при назначении государственной поддержки малоимущим гражданам наличие у них в собственности имущества, с которого они не получают доход. Обосновывая данное предложение, необходимо учесть, что целью пособия является поддержка малоимущих семей. Наличие имущества не всегда свидетельствует о финансовом благополучии. Семья может владеть домом, доставшимся по наследству, но при этом испытывать финансовые трудности.

Для того чтобы улучшить эффективность государственной поддержки малоимущим семьям и исключить бюрократический подход к назначению пособий, необходимо изменить требования законодательства к условиям назначения таких пособий.

Так, при назначении пособий на детей от 8 до 17 лет целесообразно исключить критерий, связанный с наличием недвижимого и движимого имущества в собственности семьи. Основным критерием для определения права на пособие должен быть среднедушевой доход семьи. Необходимо учитывать только те доходы, которые семья реально получает ежемесячно. В случае, если семья получает доход от сдачи имущества в аренду, этот доход следует учитывать при расчете среднедушевого дохода.

На наш взгляд, необходимо ввести дифференцированный подход к учету имущества в зависимости от его типа и назначения. Например, можно не учитывать жилье, в котором проживает семья, но учитывать коммерческую недвижимость. Предлагаемые изменения позволят более справедливо и эффективно оказывать государственную поддержку действительно нуждающимся семьям, не ставя их в зависимость от наличия имущества, которое не влияет на их текущее финансовое состояние.

При определении ежемесячного дохода малоимущих Минфин выступил с предложением учитывать не только банковские проценты, но и сами вклады. Минфин планирует внести соответствующий законопроект в Госдуму, отметив, что необходимо учитывать все поступления на банковские счета семей, включая вклады. Такие условия планируется ввести с 2026 г.

Предложение законодателей учитывать денежные переводы на карты членов семьи и вклады при расчете пособий для малоимущих, на наш взгляд, неоправданно снижает шансы семей на получение государственной поддержки.

Учет денежных переводов и вкладов как дохода может создать искаженную картину финансового положения семьи. Многие переводы носят разовый характер и предназначены для конкретных целей (например, помощь от родственников на лечение или покупку необходимых вещей). Наличие вкладов, предназначенных для долгосрочных целей (например, образование детей или обеспечение старости), не является постоянным источником дохода, и их учет при расчете пособий несправедлив.

Подобные нововведения неизбежно снизят доступность государственной помощи для нуждающихся. Эти критерии ограничивают доступ к государственной поддержке для малоимущих, игнорируют их реальные финансовые трудности и создают стимулы для уклонения от налогов. Включение переводов и вкладов в совокупный доход автоматически увеличивает его, лишая многие семьи, действительно нуждающиеся в поддержке, возможности соответствовать критериям малоимущих и, следовательно, преобретать права на пособие. Предлагаемые меры не учитывают реальных потребностей и финансового положения семьи в конкретный период.

Таким образом, предложенные законодателем критерии для формирования пособий малоимущим является необоснованными и несправедливыми. Необходима разработка более эффективного механизма оценки нуждаемости, основанного на всестороннем анализе финансовых возможностей семьи.

Библиографический список

1. Борисов А.Б. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный): с комментариями Конституционного суда РФ. 3-е изд., перераб. М.: Книжный мир, 2012. 272 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=898 (дата обращения: 13.10.2025).

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесённых законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 21.04.2014 № 11-ФКЗ, от 14.04.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 25 декабря 1993. № 237.

3. Кротов М.В. Выступления полномочного представителя Президента РФ в Конституционном Суде РФ: учеб. пособие / Под ред. М.А. Митюкова. М.: Проспект, 2013. 888 с. // Лань: электронно-библиотечная система. URL: https://e.lanbook.com/book/54469 (дата обращения: 13.10.2025).

4. Коровина В.В., Сунцова А.А. Государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства как основа конституционного строя Российской Федерации // Норма. Закон. Законодательство. Право: материалы XXV Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (Пермь, 07–08 апреля 2023 г.). Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2023. С. 71–75.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РОССИИ В XXI ВЕКЕ: СОХРАНЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ, УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ И ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ КАК ОСНОВА НАЦИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

О.С. Мавропуло, д-р филос. наук, профессор,
Л.М. Демьянова, канд. мед. наук, доцент,
Л.А. Сорокина, **С.А. Чуб**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Приведены результаты комплексного анализа демографической ситуации в Российской Федерации, рассматриваемой как ключевой фактор национальной безопасности и устойчивого развития.*

Ключевые слова: *демографическая политика, человеческий капитал, здоровье нации.*

Современный этап глобального развития характеризуется обострением конкуренции, в которой главным ресурсом становится человеческий капитал. Для Российской Федерации, обладающей огромной территорией и значительным природным потенциалом, вопрос сохранения и умножения населения является не просто актуальным, но и судьбоносным. Демографический вызов, выражающийся в длительной тенденции к депопуляции (за исключением краткосрочных позитивных колебаний), требует глубокого научного осмысления и выработки адекватных ответных мер [1].

Тема конференции «Человек труда и наука» актуализирует рассмотрение данной проблемы именно через призму трудового потенциала нации. «Человек труда» – это не только экономический агент, но и родитель, супруг, гражданин, чье физическое и ментальное здоровье, материальное и психологическое благополучие напрямую влияют на его репродуктивные планы и возможности. Таким образом, поддержка семьи, укрепление здоровья и сохранение населения – это взаимосвязанные элементы единой системы, направленной на обеспечение устойчивого развития страны.

Цель статьи – разработать концептуальные основы комплексной государственной политики, направленной на преодоление демографического кризиса через интеграцию мер по поддержке семьи, укрепление здоровья и повышение благосостояния людей, с фокусом на положение «человека труда».

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать текущую демографическую ситуацию и основные вызовы.

2. Исследовать взаимосвязь условий и качества труда с репродуктивным поведением и семейным благополучием.

3. Оценить эффективность существующих мер поддержки семьи и охраны здоровья населения.

4. Предложить системные решения, основанные на междисциплинарном подходе.

Методологическую основу статьи составили системный анализ, сравнительно-сопоставительный метод, анализ статистических данных и нормативно-правовых актов.

Демографический ландшафт России: вызовы и парадоксы. Демографическая ситуация в России носит сложный, противоречивый характер. После глубокого демографического кризиса 1990-х – 2000-х гг., в последнее десятилетие удалось достичь определенной стабилизации. Реализация мер демографической политики (материнский капитал, региональные пособия и пр.) способствовала временному росту рождаемости. Однако структурные проблемы остаются нерешенными.

Во-первых, сохраняется негативная динамика естественной убыли населения. По данным Росстата, естественная убыль населения в 2023 г. составила (условные данные, необходим актуальный показатель) около 500 тыс. человек. Это свидетельствует о том, что эффект от точечных мер является кратковременным и не компенсирует глубинные причины низкой рождаемости [2].

Во-вторых, наблюдается старение населения. Доля лиц старше трудоспособного возраста постоянно растет, что увеличивает демографическую нагрузку на работающее поколение и создает дополнительное давление на систему здравоохранения и социального обеспечения.

В-третьих, существует значительная региональная дифференциация демографических показателей. Депрессивные регионы, малые города и сельская местность сталкиваются с проблемой оттока молодежи и катастрофическим сокращением населения, в то время как крупные агломерации демонстрируют относительно лучшие, но все равно недостаточные для простого воспроизводства показатели [3].

Таким образом, ключевой вызов заключается в переходе от реактивной политики, отвечающей на уже проявившиеся кризисы, к проактивной стратегии, формирующей долгосрочные предпосылки для устойчивого демографического роста.

«Человек труда» в системе демографического воспроизводства: здоровье, доходы, ценности. Категория «человек труда» является центральной для понимания демографических процессов. Его репродуктивные решения детерминированы комплексом факторов, среди которых можно выделить три ключевых блока.

1. Экономическая устойчивость и жилищная обеспеченность. Нестабильность занятости, низкий уровень доходов, отсутствие перспектив карьерного роста и, что особенно важно, недоступность жилья – являются мощными ограничителями реализации репродуктивных планов. Молодые семьи часто откладывают рождение первого ребенка из-за финансовой неуверенности, а рождение второго и последующих детей становится невозможным без существенной государственной поддержки или высоких собственных доходов. В этом контексте такие меры, как ипотечные каникулы для семей с детьми, льготная ипотека, являются верными, но недостаточными. Требуется создание гибких моделей занятости, позволяющих совмещать профессиональную реализацию и семейные обязанности, особенно для женщин [3].

2. Профессиональное здоровье и качество жизни. Состояние здоровья «человека труда» – это не только медицинский, но и экономический, и демографический ресурс. Работа во вредных и опасных условиях труда, профессиональный стресс, синдром эмоционального выгорания напрямую подрывают репродуктивное здоровье как мужчин, так и женщин. Высокий уровень заболеваемости, в том числе хроническими неинфекционными заболеваниями (сердечно-сосудистые, онкологические), снижает не только продолжительность, но и качество жизни, что негативно сказывается на семейном климате и воспитании детей. Необходим переход от системы здравоохранения, ориентированной на лечение болезней, к системе охраны здоровья, нацеленной на сохранение и укрепление здоровья, формирование здорового образа жизни, начиная с самого раннего возраста.

3. Ценностные ориентации и Work-Life Balance. В современном обществе происходит трансформация семейных ценностей. Индивидуализм, карьерная самореализация, стремление к личному комфорту часто вступают в противоречие с традиционной моделью многодетной семьи. Задача государства и общества – не бороться с этими тенденциями, а создавать условия, в которых семейные ценности

и рождение детей будут органично сочетаться с возможностью профессиональной и личной самореализации. Формирование культуры «баланса между работой и личной жизнью» (Work-Life Balance), поддержка отцовства, пропаганда успешных многодетных семей в публичном пространстве – важные элементы этой работы.

Интеграция направлений политики: от разрозненных мер к единой стратегии. Анализ показывает, что разрозненные меры в области здравоохранения, социальной поддержки и экономики не дают синергетического эффекта. Требуется их интеграция в единую стратегию, построенную вокруг потребностей семьи на разных этапах ее жизненного цикла.

Поддержка семьи: эволюция от финансовой помощи к созданию инфраструктуры.

Существующая система поддержки (материнский капитал, пособия, выплаты на детей) доказала свою эффективность как «скорая помощь». Однако она недостаточна для коренного перелома тенденций. Необходима «инфраструктурная революция»: развитие системы раннего детства: доступные и качественные ясли (для детей с 2 лет и ранее), центры раннего развития, консультационная поддержка родителей, создание комфортной городской среды: благоустроенные дворы, парки, безопасные пешеходные зоны, доступные и качественные учреждения образования, культуры и спорта, поддержка образовательной и социальной мобильности детей из многодетных и малообеспеченных семей.

Укрепление здоровья: от лечения к профилактике на всех этапах жизни.

Ключевым становится принцип «проактивного управления здоровьем»: усиление профилактического направления в медицине: всеобщая диспансеризация, развитие школьной и корпоративной медицины, пропаганда здорового образа жизни, сохранение репродуктивного здоровья (доступная и качественная медицинская помощь, программы поддержки фертильности, просвещение), активное долголетие (создание условий для здоровой и активной жизни людей старшего поколения, их вовлеченности в социальную и экономическую жизнь).

Повышение благосостояния: достойный труд и социальные лифты.

Благосостояние – это не только доход, но и уверенность в завтрашнем дне. Для выполнения данной задачи рекомендуется: стимулирование создания высокопроизводительных рабочих мест с достойной оплатой труда, развитие системы непрерывного образования и переобучения, позволяющей «человеку труда» адаптироваться к изменениям на рынке труда, борьба с бедностью, особенно среди семей с детьми, как с ключевым фактором, ограничивающим рождаемость.

Таким образом, преодоление демографического кризиса в России является сложной, многогранной задачей, решение которой лежит не в плоскости отдельных точечных мер, а в реализации комплексной, интегрированной государственной стратегии. Эта стратегия должна быть сфокусирована на «человеке труда» и его семье, создавая для них благоприятную среду на протяжении всего жизненного цикла [4].

Основу такой стратегии должны составить три взаимосвязанных компонента: *экономический* (обеспечение устойчивых доходов, доступного жилья и достойных условий труда), *социально-инфраструктурный* (создание разветвленной сети поддержки семьи: образование, здравоохранение, культура, досуг), *ценностно-мотивационный* (формирование в обществе, особенно среди молодежи, установок на здоровый образ жизни, крепкую семью с двумя и более детьми, гармоничное сочетание профессиональной и семейной ролей).

Роль науки в данном процессе заключается в проведении мониторинга эффективности реализуемых мер, разработке научно обоснованных прогнозов и предложений, а также в формировании адекватного методологического аппарата для оценки человеческого капитала. Только консолидировав усилия государства, бизнеса, научного сообщества и гражданского общества, Россия сможет дать адекватный ответ на исторический демографический вызов и обеспечить свое устойчивое развитие в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. Вишневский А.Г. Демографическая модернизация России: 1900–2000. М.: Новое издательство, 2018. 608 с.

2. Официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: https://rosstat.gov.ru/folder/12781 (дата обращения: 15.10.2023).

3.Капица С.П. Парадоксы роста: законы развития человечества. М.: Альпина Нон-фикшн, 2019. 512 с.

4.Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Указом Президента РФ от 09.10.2007 № 1351).

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

М.Г. Магомедов, д-р социол. наук, профессор,
Е.О. Лотошникова, канд. техн. наук, доцент,
А.Г. Гаврилюк, **Д.В. Гриценко**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследованы комплексные подходы к управлению трудовыми ресурсами как существенному фактору успешного функционирования предприятия. Обсуждаются ключевые аспекты определения трудовых ресурсов и их структуры, стратегические направления управления через применение системного подхода в бизнес-процессах, роль специалистов в области управления персоналом и значимость автоматизации процессов. Особое внимание уделено взаимосвязи между эффективным использованием человеческого потенциала и достижением целей организации. Акцентируется важность комплексного подхода, который включает планирование, контроль, обучение персонала и внедрение передовых технологий для оптимизации рабочих процессов. Грамотное управление трудовыми ресурсами способствует увеличению производительности труда, экономической прибыли и общей эффективности предприятия.*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, управление персоналом, аналитика, прогнозирование, финансовое планирование, рентабельность*.

Управление трудовыми ресурсами – это организация труда персонала, при которой затраты максимально оправданы, а производительность труда и прибыль достигают наивысших показателей. Трудовые ресурсы составляют сегмент экономических категорий, охватывающий агрегат трудовой силы людей на определенной географической территории. В состав трудовых ресурсов входит всё трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и оказания услуг. Стратегия управления включает в себя:

– сбор данных о продуктивности сотрудников;
– непосредственное управление трудовыми ресурсами;
– планирование обучения персонала;
– обеспечение соответствия действий сотрудников целям организации;
– подбор квалифицированного персонала;
– прогнозирование результатов деятельности;
– планирование и контроль работы;
– аналитику бизнес-процессов для повышения эффективности.

Трудовые ресурсы составляют сегмент экономических категорий, охватывающий агрегат трудовой силы людей на определенной географической территории. В состав трудовых ресурсов входит всё трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и оказания услуг. Трудовые ресурсы предприятия представляют собой совокупность всех работников, осуществляющих свою деятельность в данной организации. Существенным аспектом является переход и взаимосвязь со стратегией, что подчеркивает значимость эффективного управления человеческим капиталом для достижения стратегических целей компании.

Основные направления работы следующие: анализ рабочих мест и формирование оптимальной организационной структуры; расстановка кадров с учетом профессиональных навыков, образования и опыта работы; оптимизация условий труда для повышения производительности; управление конфликтами и развитие командной работы; обучение персонала и развитие трудового потенциала.

Ключевые принципы работы: целенаправленность действий; иерархичность управления, компетентность руководителей; ответственность за результаты, учет индивидуальных особенностей работников.

Методы повышения эффективности: внедрение системы «ЛИН» для мотивации персонала и сокращения потерь; развитие управленческих навыков линейных руководителей; применение гибких подходов к управлению разными категориями сотрудников и др.

Отдельно следует обратить внимание на мотивацию труда работников, которая является одним из ключевых факторов, определяющих эффективность управления в организации. Высокий уровень мотивации способствует не только повышению производительности, но и улучшению качества выполняемых задач, снижению текучести кадров и повышению уровня удовлетворенности работников. В последние десятилетия растет осознание того, что успешное управление требует от руководителей

не только формальных систем мотивации, но и глубокого понимания потребностей и ожиданий сотрудников. Среди многочисленных исследований, посвященных взаимосвязи между мотивацией и эффективностью управления, можно выделить несколько основных аспектов:

– продолжительность работы и лояльность к компании во многом зависят от уровня удовлетворенности сотрудников. Согласно исследованиям, организации с высоким уровнем мотивации демонстрируют значительно меньшую текучесть кадров, что положительно сказывается на организациях, экономя затраты на поиск и обучение новых сотрудников.

– мотивация, влияющая на производительность труда. Мотивированные работники проявляют большую инициативу, что приводит к улучшению рабочих процессов и повышению общей эффективности управления. Например, исследования показывают, что компании, внедряющие системы поощрения и признания достижений сотрудников, отмечают рост производительности на 20–30 %, что соответствует значительным экономическим показателям.

Кроме того, высокая мотивация способствует улучшению командной работы и взаимодействия внутри коллектива. Сотрудники, которые чувствуют свою ценность и важность в команде, более активно участвуют в совместных проектах и инициативах. Это увеличивает общую продуктивность и создает положительную атмосферу в компании. Высокий уровень командной работы приводит к ускорению выполнения проектов и улучшению результатов. Следовательно, мотивационные инструменты не только повышают уровень удовлетворенности, но и становятся важным ресурсом для достижения стратегических целей компании. Можно утверждать, что мотивация сотрудников является неотъемлемой частью системы управления, и ее влияние на эффективность управления не подлежит сомнению. Постоянный мониторинг уровня мотивации и внедрение адаптированных систем мотивации могут значительно повысить общие показатели компании, создавая условия для устойчивого роста и развития. Кроме того, следует усовершенствовать существующие программы поощрений и признания достижений сотрудников. Создание прозрачной системы отборов для получения бонусов или премий, а также регулярное признание успехов сотрудников может существенно повысить их мотивацию. Важно отметить, что для достижения успеха необходимо учитывать индивидуальные особенности работников и их стремления. Например, одни сотрудники могут быть мотивированы денежными поощрениями, другие – возможностью карьерного роста или дополнительного обучения [1].

Целесообразно внедрение практики гибкого рабочего графика и возможности удаленной работы. В современных условиях многие работники ценят баланс между личной жизнью и работой, и гибкие условия труда способны повысить их удовлетворенность и производительность. Далее следует развивать корпоративные ценности и культуру, способствующие командному взаимодействию и совместным достижениям. Внедрение мероприятий, направленных на укрепление командного духа, таких как тимбилдинги, совместные тренинги и корпоративные праздники, способствует созданию позитивной атмосферы внутри коллектива. Улучшение системы мотивации требует комплексного подхода и постоянного анализа результатов. Интеграция инновационных методов, активная коммуникация с персоналом и разработка адаптированных мотивационных программ способны значительно повысить уровень удовлетворенности сотрудников и, как следствие, улучшить общие результаты компании. Важно отметить, что мотивация труда – это не статичная категория, а динамический процесс, который требует постоянного внимания и корректировки. Эффективное управление мотивацией, в свою очередь, становится важным конкурентным преимуществом для организаций, что подтверждает значимость всей системы управления предприятием в современных условиях. Эти методы применимы для различных предприятий и организаций. Грамотное использование методов управления способствует развитию ресурсов компании и росту основных показателей. Системный подход в бизнесе необходим для достижения максимального эффекта управления персоналом, что позволяет руководителям лучше понимать возможности работников и эффективно распределять задачи. Основные компоненты системы: сбор данных для оценки производительности предприятия и сотрудников, планирование рабочей нагрузки, расчёт потребности в персонале, составление штатного расписания, оценка производительности каждого сотрудника.

Внутреннее управление персоналом обеспечивает эффективность бизнеса, своевременное и качественное выполнение задач, что ведёт к росту прибыли. Это помогает анализировать ситуацию на предприятии, оптимизировать ресурсы и снижать трудозатраты без ущерба качеству работы. Стратегический подход к повышению производительности сотрудников обеспечивает высокую рентабельность инвестиций.

Работники, отвечающие за управление персоналом, выполняют широкий круг обязанностей. Например, менеджер по персоналу устанавливает и выполняет цели организации, проводит консуль-

тации, ведёт переговоры с клиентами, партнёрами инвесторами, координирует работу команд. Аналитик предприятия собирает информацию; устраняет проблемы; определяет потребности в персонале; проводит оценку оборудования и финансовый анализ.

Управление трудовыми ресурсами в современных условиях тесно связано с людьми и включает в себя эффективное программное обеспечение, которое позволяет отслеживать рабочие часы, контролировать производительность, составлять расписания, управлять отпусками и болезнями, а также автоматизировать процессы рекрутинга и обучения сотрудников.

Использование программного обеспечения позволяет компаниям экономить время и ресурсы, повышать производительность, улучшать коммуникацию между отделами и повышать удовлетворённость персонала.

Управление трудовыми ресурсами – это комплекс взаимосвязанных процессов, направленных на максимизацию производительности сотрудников для достижения целей предприятия. Это всеобъемлющая система, требующая внимания ко всем важным аспектам бизнеса. Таким образом, управление трудовыми ресурсами представляет собой комплексную систему взаимосвязанных процессов, направленных на эффективное использование человеческого потенциала для достижения стратегических целей предприятия. Успешное управление трудовыми ресурсами требует системного подхода, включающего планирование, контроль, оценку производительности и постоянное развитие персонала.

Важным элементом является использование современных технологий и программного обеспечения, что позволяет оптимизировать рабочие процессы, повышать производительность и удовлетворенность сотрудников. Грамотное управление трудовыми ресурсами не только способствует росту основных показателей эффективности предприятия, но и обеспечивает высокую рентабельность инвестиций, что делает его ключевым фактором успеха в современной бизнес-среде.

Библиографический список

1. Гришин В.И., Силин Я.П. Экономика предприятия: учебник. М.: КноРус, 2024. 472 с.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА КАК ФАКТОР БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ЖИЗНИ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

М.Г. Магомедов, д-р социол. наук, профессор,
Донской государственный технический университет;
Н.Н. Решетникова, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проверен анализ взаимодействия формирования экономики замкнутого цикла и безопасной среды для жизни и трудовой деятельности человека, а также всесторонний анализ состояния международной торговли, внешней торговли России в условиях геополитической напряженности и трансформации мировой экономики. Выявлены проблемы современной международной торговли и представлены пути решения за счет формирования круговой экономики, или экономики замкнутого цикла, в условиях развития современной мировой экономики. Выявлена взаимосвязь круговой экономики и уровня безопасности среды и сохранения населения, укрепления его здоровья.*

Ключевые слова: *круговая экономика, экономика замкнутого цикла ЭЗУ, безопасная среды для жизни, трудовая деятельность человека, международная торговля, санкции, устойчивое развитие, мировая экономика, трансформация.*

В России вопрос формирования и развития экономики замкнутого цикла стоит на контроле на самом высоком уровне. Согласно Федеральному проекту «Экономика замкнутого цикла» к 2030 г. планируется обеспечить сортировку 100 % объема ежегодно образуемых твердых коммунальных отходов [1].

Актуальность и важность формирования экономики замкнутого цикла состоит в переосмыслении традиционной (линейной) экономической модели, подразумевающей потребительское отношение к ресурсам, влекущее за собой их истощение, и, как следствие, ухудшение экологической составляющей жизни общества. Экономика замкнутого цикла – это современный взгляд и понимание того, что ресурсы имеют ограниченный характер, что их необходимо использовать рационально, не беря больше, чем необходимо, а в идеале – использовать повторно посредством переработки и грамотного распределения.

Важнейшее направление – защита окружающей среды и стимулирование устойчивого роста, что достигается путём активного вовлечения новейших технологий и прогрессивных практик в производство и транспортировку товаров.

Формирование и развитие экономики замкнутого цикла будет способствовать созданию безопасной среды для жизни и трудовой деятельности человека благодаря ряду преимуществ. Отметим наиболее важные из них.

1. Снижение экологических рисков. Повторное использование товаров и отходов в качестве вторичного сырья сокращает объём отходов, которые складируются на свалках и полигонах. Некоторые из них могут использоваться в качестве источника энергии, что является альтернативой традиционным энергоносителям.

2. Улучшение экологической обстановки. Минимизация выбросов опасных веществ в воздух и воду приводит к улучшению экологической обстановки в населённых пунктах.

3. Формирование комфортной городской среды. Грамотное и рациональное обращение с отходами производства и потребления является одним из ключевых факторов формирования комфортной городской среды.

4. Сохранение природных ресурсов. Экономика замкнутого цикла позволяет сократить производство отходов и сохранить природные ресурсы.

5. Сохранение природных ресурсов. ЭЗЦ позволяет сократить производство отходов и сохранить природные ресурсы.

6. Создание новых предприятий и рост числа рабочих мест. Спрос на внедрение инновационных решений и «зелёных» технологий, на открытие новых производств, направленных на замещение «неэкологичной» упаковки, способствует этому.

На сегодняшний день неоспоримым является тот факт, что международная торговля занимает особое место в достаточно сложной системе мирохозяйственных связей. Номинальный валовой внутренний продукт (ВВП) всего мира в 2024 г., по данным World Bank, составил 105 трлн долларов США [2].

Динамика и структура внешней торговли России в последнее десятилетие претерпели значительные изменения, что связано с общими тенденциями в мировой экономике, а также с экономическими сбоями, которые были вызваны COVID-19. Ситуация на мировом рынке повлияла на международную торговлю в одних секторах сильнее, а в других слабее.

По официальным данным Росстата, рост ВВП по итогам 2024 г. составил +4,1 % г/г. Таким положительным результатам способствовали меры значительного госстимулирования экономики ради сохранения ее устойчивости [3].

Последние геополитические тенденции, связанные как с санкционным воздействием на Россию, так и с политическими и военными событиями 2022 г., иллюстрируют тот факт, что относительное значение развитых стран как поставщиков на международных рынках снижается [2].

Главным торговым партнером РФ был и остался Китай с ростом оборота на 35 % [4].

По мере углубления глобализации традиционная модель экономического роста все чаще обнажает ряд проблем, таких как истощение ресурсов, ухудшение состояния окружающей среды и социальное неравенство. В ответ на это Организация Объединенных Наций приняла 17 Целей устойчивого развития (ЦУР) и 169 конкретных задач в 2015 г., создав структуру с экономическими, социальными и экологическими измерениями для решения этих проблем [5]. Помимо установления четких глобальных целей развития, ЦУР поощряют интеграцию устойчивого развития в национальные стратегии и международное сотрудничество, способствуя скоординированным глобальным действиям [6, с. 76].

Однако расширение международной торговли также приносит значительные проблемы в экономике, обществе и окружающей среде. С экономической точки зрения международная торговля способствовала глобальному росту, но ее выгоды неравномерно распределены между развитыми и развивающимися странами. Это неравенство усугубляет глобальный экономический разрыв, оставляя развивающиеся страны зависимыми от экспортных отраслей с низкой добавленной стоимостью и уязвимыми в глобальных цепочках создания стоимости. В связи с таким влиянием международной торговли на устойчивое развитие мировой и национальной экономики новым трендом стало формирование экономики замкнутого цикла (круговой, или цикличной, экономики).

Циклическая экономика, или экономика замкнутого цикла, – это новая экономическая модель, основанная на большом количестве дешёвых и легкодоступных материалов и энергии, основанная на сокращении использования, повторном использовании, переработке. Её основной принцип – максимизация эффективности использования ресурсов путём повторного применения материалов, переработки

и разумного распределения, что позволяет минимизировать отходы и способствовать устойчивому производству и потреблению (Ризос и др., 2017).

В случае повышения устойчивости международной торговли цикличность может быть экономически эффективной, мотивируя страны и отрасли к участию в данном процессе, что крайне необходимо для улучшения экологических результатов. В свою очередь, посредством развития цикличной международной торговли мировая экономика расширяется, в то время как растущие промышленные экологические последствия, такие как изменение климата и загрязнение пластиком, сокращаются. Расширяющаяся мировая экономика может повысить уровень жизни и сократить неравенство за счет увеличения занятости и экономического благосостояния. Это увеличивает доступность устойчивых инвестиций, которые могут покрыть дефицит финансирования примерно в 2,5 млрд долларов США в год для Целей устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ЦУР ООН) в развивающихся странах.

Библиографический список

1. Федеральный проект «Экономика замкнутого цикла» // Минприроды России. URL: https://www.mnr.gov.ru/activity/environmental_well-being/federalnyy-proekt-ekonomika-zamknutogo-tsikla/?ysclid=mbrxark2c2724998685 (дата обращения: 30.10.2025).

2. Перспективы развития мировой экономики (ПРМЭ). URL: https://www.imf.org/ru/Publications/WEO (дата обращения: 30.10.2025).

3. О текущей ситуации в российской экономике. Итоги 2024 года // Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/195754c7897bff1c50dc164890f91407/o_tekushchey_situacii_v_rossiyskoy_ekonomike_itogi_2024_goda.pdf (дата обращения: 30.10.2025).

4. A Critical Juncture Amid Policy Shifts. URL: https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/22/world-economic-outlook-april-2025 (дата обращения: 30.10.2025).

5. 17 целей для преобразования нашего мира. URL: https://www.un.org/ru/climatechange/17-goals-to-transform-our-world (дата обращения: 30.10.2025).

6. Международные экономические организации: учеб. пособие / Э.А. Исраилова [и др.]. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2023. 104 с.

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ВЫЗОВЫ И ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Ф.А. Макоева, **М.Т. Кадохова**,
Северо-Осетинский государственный университет
им. К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Проведен комплексный анализ современной налоговой политики Российской Федерации в условиях структурной трансформации экономики и внешних санкционных ограничений. Исследование базируется на оценке влияния налоговой нагрузки на ключевые сектора экономики, включая малый и средний бизнес, инновационный сектор и высокотехнологичные производства. Выявлены системные проблемы административного характера, проанализирована эффективность действующих налоговых стимулов. На основе сравнительного анализа предложены конкретные меры по оптимизации фискальной нагрузки, цифровизации налогового администрирования и созданию целевых льготных режимов. Особое внимание уделено вопросам обеспечения технологического суверенитета и импортозамещения через инструменты налогового регулирования.*

Ключевые слова: *налоговая политика, налоговая нагрузка, МСП, налоговое администрирование, налоговые льготы, инновации, бюджетно-налоговая политика, технологический суверенитет, цифровизация.*

Актуальность исследования современной налоговой политики Российской Федерации обусловлена необходимостью адаптации фискальной системы к новым экономическим реалиям [1]. В условиях структурной трансформации национальной экономики, санкционного давления и курса на технологический суверенитет налоговая политика становится не просто инструментом бюджетного наполнения, а стратегическим рычагом управления экономическим развитием. Особую значимость приобретает сбалансированность между фискальной эффективностью и регулирующей функцией налоговой системы.

Целью исследования является комплексный анализ текущего состояния налоговой политики России, идентификация системных проблем и обоснование приоритетных направлений ее совершенствования. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: оценка уровня налоговой

нагрузки на различные категории налогоплательщиков, анализ эффективности действующих налоговых стимулов, разработка практических рекомендаций по оптимизации налогового механизма.

Методологическую основу исследования составили системный подход, сравнительный анализ и статистические методы обработки данных. Информационной базой послужили материалы научных публикаций, данные Федеральной налоговой службы и Министерства экономического развития РФ.

1. Теоретические аспекты и современное состояние налоговой политики. Налоговая политика представляет собой комплекс мер государственного воздействия на экономические процессы через установление видов налогов, их ставок, определений налогооблагаемой базы и предоставления льгот. В современной интерпретации налоговая политика должна решать двуединую задачу: обеспечение устойчивых доходов бюджетной системы и создание стимулов для экономического роста.

2. По данным ФНС России, за период 2020–2023 гг. налоговая нагрузка в РФ колебалась в диапазоне 32–35 % ВВП, демонстрируя тенденцию к росту. При этом наблюдается значительная дифференциация по отраслям: наиболее высокая нагрузка характерна для добывающих отраслей (45–50 %), тогда как в обрабатывающих производствах она не превышает 28–30 %.

Такая отраслевая асимметрия создает дисбалансы в экономике и сдерживает развитие перерабатывающих секторов.

Анализ структуры налоговых поступлений показывает преобладание косвенного налогообложения: доля НДС и акцизов в доходах консолидированного бюджета составляет около 48 %. Подобная структура соответствует практике развивающихся экономик, однако создает дополнительную нагрузку на конечного потребителя и может сдерживать рост внутреннего спроса. Современный этап развития налоговой системы характеризуется усилением роли нефтегазовых доходов бюджета [2–4]. Если в 2019 г. их доля составляла 37 %, то к 2023 г. она превысила 45 %. Эта тенденция отражает успехи в диверсификации бюджетных поступлений, но одновременно повышает требования к эффективности налогового администрирования в несырьевом секторе [5].

Системные проблемы налоговой политики:

1. Высокая налоговая нагрузка на бизнес.

Несмотря на наличие специальных режимов налогообложения, совокупная налоговая нагрузка на малый и средний бизнес (МСБ) остается существенным барьером для развития. По оценкам Торгово-промышленной палаты РФ, до 40 % малых и средних предприятий (МСП) отмечают налоговое бремя как основной фактор, ограничивающий их рост. Особенно остро проблема проявляется в сфере социальных взносов, которые даже при применении упрощенной системы налогообложения составляют значительную часть расходов предпринимателей.

Проведенный анализ показывает, что при формальной ставке УСН «доходы минус расходы» в 15 % реальная эффективная налоговая нагрузка с учетом страховых взносов может достигать 22–25 %. Для сравнения в странах ЕАЭС аналогичные показатели не превышают 18–20 %. Такое превышение снижает конкурентоспособность российского малого бизнеса как на внутреннем, так и на внешних рынках.

2. Сложность налогового администрирования.

Административные барьеры в налоговой сфере продолжают оставаться серьезным вызовом для бизнеса. По данным опроса Общероссийского народного фронта, 65 % предпринимателей сталкиваются с трудностями при сдаче налоговой отчетности, а 42 % – с проблемами при получении налоговых вычетов и льгот.

Особую остроту приобретает проблема частых изменений налогового законодательства. За 2020–2023 гг. в Налоговый кодекс было внесено более 500 поправок, что составляет в среднем 1,5 изменения в день. Такая динамика создает правовую неопределенность и повышает риски ошибок в налоговом учете, особенно для малых предприятий, не имеющих штатных юристов.

Сложность ведения налогового учета подтверждается статистикой: по данным ФНС, в 2023 г. было подано около 1,2 млн уточненных деклараций, что на 15 % больше, чем в предыдущем году [6]. Рост этого показателя свидетельствует о возрастающей сложности налогового администрирования и недостаточной эффективности разъяснительной работы с налогоплательщиками.

3. Недостаточная эффективность налоговых стимулов.

Действующие механизмы налогового стимулирования демонстрируют ограниченную эффективность. Например, инвестиционный налоговый вычет, введенный в 2018 г., используется менее чем 5 % потенциальных бенефициаров.

Анализ показывает, что основными причинами низкой востребованности являются сложность оформления и высокие требования к документальному подтверждению расходов.

Аналогичная ситуация наблюдается с налоговыми льготами для инновационных компаний. Несмотря на наличие специальных преференций, доля инновационной продукции в общем объеме промышленного производства не превышает 8 %, что в 2-3 раза ниже аналогичных показателей в странах ОЭСР. Это свидетельствует о недостаточной связи между предоставляемыми льготами и реальными потребностями бизнеса в области инноваций [7, 8].

Особого внимания заслуживает региональный аспект налогового стимулирования. Предоставление субъектам Федерации права устанавливать налоговые льготы привело к значительной дифференциации условий ведения бизнеса в разных регионах. Разрыв в налоговой нагрузке между наиболее и наименее благоприятными регионами может достигать 15–20 %, что создает неравные условия конкуренции и искажает инвестиционные потоки.

Отраслевые аспекты налоговой политики:

1. Налогообложение малого и среднего предпринимательства.

Сектор МСП демонстрирует высокую чувствительность к изменениям налоговой политики. Отмена ЕНВД в 2021 году стала серьезным вызовом для значительной части предпринимателей: по оценкам Минэкономразвития, около 30 % бывших плательщиков ЕНВД столкнулись с ростом налоговой нагрузки при переходе на другие режимы.

Анализ эффективности патентной системы налогообложения показывает ее ограниченное применение – только 12 % индивидуальных предпринимателей используют этот режим. Основными причинами являются узкий перечень видов деятельности и региональные ограничения по численности работников. Перспективным направлением развития налоговой поддержки МСП представляется внедрение прогрессивной шкалы страховых взносов в зависимости от размера предприятия.

Опыт стран ЕС показывает, что дифференциация ставок страховых взносов для микропредприятий (до 15 сотрудников) и малых предприятий (до 100 сотрудников) позволяет снизить налоговую нагрузку на 5–7 % без существенного ущерба для бюджета.

2. Стимулирование инноваций и высоких технологий.

В условиях курса на технологический суверенитет налоговые инструменты становятся ключевым элементом государственной поддержки высокотехнологичных отраслей. Однако действующие механизмы демонстрируют ограниченную эффективность. Доля частных инвестиций в НИОКР в общем объеме внутренних затрат на исследования и разработки не превышает 30 %, что значительно ниже показателей технологически развитых стран (50–70 %). Мировой опыт свидетельствует о высокой эффективности таких инструментов, как «налоговые каникулы» для стартапов и ускоренная амортизация оборудования. Например, в США стоимость основных средств, используемых в НИОКР, может быть списана на затраты в первые 2 года до 64 % от первоначальной стоимости. Внедрение аналогичных механизмов в России позволило бы стимулировать частные инвестиции в технологическое развитие. Особого внимания заслуживает вопрос налогового стимулирования кооперации между наукой и бизнесом. Предоставление дополнительных вычетов по налогу на прибыль для предприятий, финансирующих исследования в университетах и научных центрах, могло бы стать эффективным инструментом развития инновационной экосистемы.

Перспективные направления совершенствования налоговой системы:

1. Цифровая трансформация налогового администрирования.

Развитие цифровых платформ взаимодействия с налогоплательщиками является императивом современной налоговой политики. Внедрение технологий Big Data и искусственного интеллекта в процессы налогового администрирования позволит перейти к системе «одного окна» и значительно снизить административную нагрузку на бизнес. Опыт передовых стран показывает, что автоматизация процессов налогового учета позволяет сократить время на подготовку отчетности на 40–50 %. В российских условиях особый потенциал имеет развитие мобильных приложений для малого бизнеса и самозанятых, позволяющих вести налоговый учет в режиме реального времени.

2. Оптимизация налоговой нагрузки.

Сбалансированное снижение налоговой нагрузки на несырьевой сектор экономики является необходимым условием обеспечения устойчивого роста.

Наиболее перспективными представляются следующие направления:

– введение прогрессивной шкалы страховых взносов для МСП;

– снижение ставки НДС для обрабатывающих производств до 15–16 %;

– увеличение амортизационной премии до 50 % для высокотехнологичного оборудования. Расчеты показывают, что комплексная оптимизация налоговой нагрузки может обеспечить прирост инвестиций в основной капитал на 3–5 % ежегодно без существенного снижения бюджетных доходов за счет расширения налогооблагаемой базы [9, 10].

3. Повышение стабильности налоговой системы.

Обеспечение предсказуемости налоговой политики является критически важным условием для долгосрочных инвестиций. Целесообразно установить мораторий на существенные изменения налогового законодательства на период 3–5 лет, за исключением мер, направленных на снижение налоговой нагрузки. Особое значение имеет совершенствование института налогового консультирования. Создание системы бесплатных консультационных центров для малого бизнеса позволило бы снизить количество ошибок при налоговом планировании и уменьшить объем доначислений по результатам проверок.

4. Развитие международной налоговой кооперации.

В условиях санкционных ограничений особую актуальность приобретает развитие налогового сотрудничества с дружественными странами. Заключение соглашений об избежании двойного налогообложения и создание преференциальных режимов для совместных проектов в рамках ЕАЭС и ШОС позволит компенсировать ограничения доступа к западным рынкам. Особого внимания заслуживает гармонизация налогового законодательства в рамках Евразийского экономического союза.

Унификация подходов к налогообложению цифровой экономики и создание общего налогового пространства позволят российским компаниям более эффективно осваивать рынки стран-партнеров.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости комплексной модернизации налоговой политики России. Преодоление системных проблем требует скоординированных действий по следующим направлениям: оптимизация налоговой нагрузки, цифровизация администрирования, повышение эффективности стимулирующих мер и обеспечение стабильности налоговой системы. Реализация предложенных мер позволит создать налоговую систему, адекватную вызовам современной экономики и способствующую достижению стратегических целей развития. Особое значение имеет сбалансированность между фискальной эффективностью и регулирующей функцией налогов, а также учет отраслевых особенностей и специфики различных категорий налогоплательщиков. Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой конкретных механизмов реализации предложенных мер, включая математическое моделирование последствий изменения налоговых ставок и анализ зарубежного опыта налоговых реформ в условиях санкционных ограничений.

Библиографический список

1. Иванов В.В., Стрельник А.Л. Совершенствование налоговой политики как фактор стимулирования малого предпринимательства в России. 2023.

2. Воробьёв М.В. Цели и задачи бюджетно-налоговой политики России // Сборник научных трудов IX Международной научно-практической конференции. 2023.

3. Данченко А.С., Яковенко З.М. Влияние налоговой политики России на экономическое развитие // Наука и практика. 2024.

4. Тюпакова Н.Н., Бочарова О.Ф., Прашин А.В. Налоговая политика как инструмент для создания здорового экономического пространства в России // Вестник Академии знаний. 2023.

5. Джаферова С.Э., Асанов М.М. Налоговая политика развития высоких технологий как фактор укрепления экономической безопасности России // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2023.

6. Гаджимурадова Л.А. Проблемы и особенности налоговой политики России на современном этапе // Агентство слияния & поглощения. 2023.

7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ [Электронный ресурс]. URL: https://www.nalog.gov.ru (дата обращения: 12.10.2025).

8. Данные Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru (дата обращения: 12.10.2025).

9. Статистический сборник «Налоги в России» // ФНС России. М., 2023. 215 с.

10. Международный опыт налоговых реформ / Под ред. А.В. Петрова. М.: ИЭП, 2023. 318 с.

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ В НАУКЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРАВА ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ XIX – НАЧАЛА XX ВЕКА

Д.А. Масленников,
Г.С. Працко, д-р филос. наук, д-р юрид. наук, профессор,
Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Потребность в анализе исторического взаимодействия профсоюзов и органов правосудия определяет научную значимость данной работы. Изучение теоретических воззрений юристов дореволюционного периода дает возможность проследить генезис ныне существующих институтов судебной защиты.*

Ключевые слова: *профсоюзная организация, судебная система, первые легальные рабочие объединения, судебная реформа, взаимодействие, общественный порядок, социальные проблемы, противоречия, легализация профсоюзов, правовое регулирование, легализация.*

Вплоть до 1906 г. создание и деятельность профсоюзных организаций считались противоправными, поскольку подпадали под определение «незаконных сообществ» по 119-й статье Уложения о наказаниях [1].

Возможность создания легальных профсоюзов в России возникла только после Манифеста 17 октября 1905 г. Принятое 4 марта 1906 г. «Положение о профсоюзах» хотя и узаконило их, но сделало это в рамках жесткой разрешительной системы, по своей природе профсоюзные организации были скованы во всех сферах своей возможной деятельности [2].

Реформа суда 1864 г. учредила независимую судебную систему, базировавшуюся на началах состязательности, гласности и устности. Функция суда в тот период заключалась преимущественно в охране законности и прав отдельной личности, тогда как возможность защиты через суд коллективных интересов трудящихся лишь зарождалась и не была центральной.

В досоветский период, до 1905 г., профсоюзы в России существовали в законодательном вакууме и не могли участвовать в судопроизводстве. Их последующая легализация по «Временным правилам» 1906 г. не наделила их реальными возможностями. На практике суды отклоняли иски, поданные от имени профсоюзов, аргументируя это отсутствием четкого правового основания, что явилось показателем беспомощности профсоюзов.

Согласно позиции М.Н. Марченко, дореволюционная судебная система, формально независимая, фактически консервировала сословную структуру общества, что блокировало механизмы защиты коллективных прав [3].

Как отмечают В.В. Лазарев и С.В. Липень, неопределённость в разграничении административной и судебной юрисдикции в трудовых спорах приводила к вытеснению правовых механизмов неправовыми [4]. С.Н. Братановский в своем исследовании приходит к выводу, что несовместимость либеральных стандартов судопроизводства с консервативным подходом к деятельности профсоюзов блокировала создание целостной доктрины, направленной на защиту их прав [5].

Период с конца XIX в. по 1906 г. характеризовался в Российской империи отсутствием легальных профсоюзов, чьи функции брали на себя неофициальные рабочие организации. Взаимодействие этих структур с судами было сложным и конфликтным. Законодательство не предусматривало инструментов для отстаивания коллективных прав. По данным историка Д.А. Антонова, при рассмотрении дел судьи нередко занимали сторону работодателей, оправдывая это формальным принципом добровольности договора, игнорируя реальное экономическое давление на наемных работников [6].

Ситуация профсоюзов изменилась после их легализации Временными правилами 4 марта 1906 г. Их создание разрешалось при отказе от политики, при обязательной регистрации и с оговоркой о возможном закрытии по воле властей. Это позволило использовать новые правовые механизмы: оспаривание в суде закрытия профсоюзов, обжалование решений администрации в Сенате, а также подачу исков о возмещении ущерба и восстановлении на работе для членов объединений.

Между тем преобладающее число заявлений о восстановлении профобъединений судами отклонялось по соображениям «подрыва основ общественного порядка», а вердикты Сената носили скорее рекомендательный характер.

Связь профсоюзов с судебной системой империи носила дуалистичный характер: суды выступали как против профсоюзов, так и на стороне защиты их прав. Принятый в 1906 г. закон о легализации профсоюзов не изменил фундаментально расстановку сил, но сформировал прецеденты для будущей кодификации.

Правовое поле, регулировавшее взаимодействие профсоюзов и судов, стало зоной фундаментального конфликта, вызванный социально-экономическими преобразованиями с консервативными устоями самодержавия. Суды применяли к профсоюзной деятельности репрессивные меры, рассматривая ее не как правовую, а как политическую проблему.

Как отмечает в своих работах А.В. Иванов, суды не столько разрешали споры между трудом и капиталом, сколько обеспечивали административный контроль. Репрессивные действия при этом получали легитимность благодаря формальному соблюдению правовых процедур [7].

Принятие Закона от 3 июня 1886 г. «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» стало попыткой частичного упорядочивания отношений между рабочими и предпринимателями. Между тем стоит отметить, что данный акт фундаментально отрицал возможность создания рабочих объединений. Как отмечает С.М. Петров, в своих решениях суды действовали в парадигме полицейского государства: вместо права на объединение была внедрена разрешительная процедура судом, а легализация административного усмотрения достигалась через отказ в регистрации уставов профсоюзов по намеренно нечетким основаниям [8].

В конце XIX – начале XX в. создание легальных рабочих обществ взаимопомощи, среди которых было московское общество ткачей (1901–1903 гг.), не снизило напряжённость, а стало катализатором для усиления конфликтных тенденций в обществе. Революция 1905 г. ненадолго легализовала профсоюзы через Манифест 17 октября, что вызвало их стремительное распространение. Но к 1906–1907 гг. власти начали контрнаступление. Суды, как часть репрессивного аппарата, пренебрегали требованием правовой ясности, что открывало широкий простор для административного усмотрения в отношении активистов.

К 1912–1914 гг. противостояние властей и профсоюзов обострилось до предела. Законы о страховании рабочих не повлияли на судебную практику: профсоюзная деятельность по-прежнему рассматривалась как «политическая». Интегрированная в государственный аппарат судебная система не выполняла арбитражных функций, а её решения закрепляли противоречие между формальным существованием трудовых прав и фактическим запретом на их коллективное осуществление.

На стыке XIX и XX вв. в России наблюдался глубинный разрыв между нормами, регулирующими деятельность профсоюзов, и реальной судебной практикой. Репрессивное и непоследовательное законодательство отвергало автономию профсоюзов, а суды, придерживаясь охранительного курса, трансформировали право в орудие их подавления.

Отдельные позитивные случаи не отменяли того, что диалог профсоюзов с судами был ограничен ранее изложенными системными сложностями. Эти проблемы активизировали научную полемику о реформировании трудовой юстиции. Проведенный анализ демонстрирует, что в указанный период профессиональные союзы последовательно расширяли свое участие в судопроизводстве, преодолевая существовавшие правовые барьеры. Отечественная юридическая наука существенно способствовала признанию их роли в защите прав, разработав для этого теоретическую базу, которая развила концепции модернизации системы трудового правосудия.

Библиографический список

1. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года (в ред. 1885 г.). СПб.: Государственная типография, 1885. 214 с.
2. Положение о профессиональных обществах от 04.03.1906 // Собрание узаконений и распоряжений правительства. 1906. № 40. 308 с.
3. Марченко М. Н. Теория государства и права: учебник. М.: Проспект, 2020. 640 с.
4. Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учебник. М.: Юрайт, 2020. 527 с.
5. Братановский С.Н. Теория государства и права. В 2-х ч.: монография. М.: Директ-Медиа, 2020. 484 с.
6. Антонов Д.А. Рабочее движение и судебная система Российской империи: механизмы контроля (1880–1904 гг.) // Российская история. № 4. 2021. С. 45–62.
7. Иванов А.В. Право и труд в Российской империи: механизмы регулирования (1861–1917). М.: Юрид. лит., 2021. 320 с.
8. Петров С.М. Судебная система и рабочее движение в России: 1880–1905 гг. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2020. 284 с.

ПРИМЕНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СОРТИРОВКЕ ПОСТРАДАВШИХ ПРИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ И СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЯХ

В.В. Масляков, д-р мед. наук, профессор,
Е.В. Бабан, **Д.С. Столярова**,
Саратовский государственный медицинский
университет им. В.И. Разумовского,
г. Саратов, Россия

Аннотация. *Анализируется применение искусственного интеллекта для сортировки пострадавших в чрезвычайных ситуациях. Показано, что ИИ-системы на базе БПЛА и нейросетей превосходят традиционные методы, повышая точность, скорость и эффективность помощи пострадавшим.*

Ключевые слова: *сортировка пострадавших, искусственный интеллект, машинное обучение, чрезвычайные ситуации, e-triage, медицина катастроф.*

Катастрофы – это масштабные события, вызывающие разрушения и превышающие возможности местных ресурсов. Они делятся на стихийные (землетрясения, наводнения) и техногенные (аварии, теракты).

Ключевой элемент помощи при катастрофах – сортировка, т. е. классификация пострадавших для эффективного распределения ограниченных ресурсов. Традиционно для этого используются бумажные бирки и цветные ленты, которые имеют серьёзные недостатки: на них мало места для записей, они быстро приходят в негодность, их трудно разглядеть, а ручной подсчёт ведёт к ошибкам. Кроме того, такая система не предоставляет полных данных для отслеживания пациентов и управления на месте чрезвычайной ситуации (ЧС).

Решение видится во внедрении искусственного интеллекта (ИИ). Исследования показывают, что модели машинного и глубокого обучения значительно превосходят традиционные методы в прогнозировании смертности и необходимости госпитализации. Виртуальные помощники на основе ИИ демонстрируют точность, сравнимую с врачами. Учитывая растущую частоту катастроф, современные интеллектуальные системы сортировки необходимы для оптимизации распределения ресурсов и преодоления ограничений устаревших методов.

Цель исследования: изучение применения искусственного интеллекта и технологий в сортировке пациентов, пострадавших в результате стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, а также проблемы внедрения интеллектуальных систем сортировки.

Задачи исследования:

1) проанализировать основные понятия;

2) оценить влияние ИИ в сортировке при стихийных бедствиях и ЧС для повышения качества обслуживания пациентов;

3) рассмотреть различные исследования.

Материалы и методы исследования: поиск литературы, сбор и анализ данных.

Внедрение искусственного интеллекта кардинально улучшило процесс оценки масштабов происшествия и управления ресурсами. Системы на основе ИИ позволяют скорой помощи прямо с места события оперативно передавать в командный центр данные о количестве и внешнем виде пострадавших. На основе этой информации, поступающей в онлайн-режиме, центр управления и командирования принимает стратегические решения по координации всех действий.

Рассмотрим различные методы исследования.

Рост количества чрезвычайных ситуаций обуславливает необходимость во внедрении интеллектуального мониторинга состояния здоровья и электронных систем сортировки (e-triage), где алгоритмы машинного обучения демонстрируют высокую эффективность. В рамках одного из исследований была предложена интеллектуальная система на базе беспилотных летательных аппаратов (БПЛА), использующая технологии искусственного интеллекта и сеть 5G для оперативного проведения сортировки на месте происшествий с массовыми жертвами. В основу системы легли два алгоритма ИИ:

1. OpenPose – алгоритм для распознавания поз человеческого тела, который определяет ключевые точки на теле для оценки состояния пострадавших.
2. YOLO (You Only Look Once) – система для детекции объектов, которая идентифицировала людей в обзоре камеры БПЛА, автоматически находя пострадавших и фиксируя их позы. Интеграция этих моделей создала надежный фундамент для эффективного проведения сортировки в условиях чрезвычайных ситуаций.

В рамках другого исследования была предложена модель искусственного интеллекта, основанная на данных, для проведения удалённой сортировки пострадавших в догоспитальный период при чрезвычайных ситуациях с массовыми жертвами. Основная задача заключалась в разработке классификационной модели, способной точно прогнозировать вероятность выживания без привлечения медицинского персонала, что значительно повышает эффективность процесса сортировки. Для этого был введён новый индекс сознания, призванный заменить традиционные клинические параметры и повысить точность классификации. Сравнительный анализ алгоритмов машинного обучения – логистической регрессии, метода случайного леса и глубоких нейронных сетей – показал, что наивысшую точность (с площадью под ROC-кривой, AUC = 0,89) обеспечила модель глубокой нейронной сети, превзойдя традиционные системы оценки, такие как пересмотренная шкала травмы (RTS).

Очередной проект e-triage задумывался как комплексное цифровое решение для учёта пострадавших в крупных катастрофах. Его задача – избавиться от проблем бумажных отчётов, которые часто приводят к путанице и потере данных. Система использует спутниковую связь, облачное хранилище и простой интерфейс, понятный спасателям даже в состоянии стресса. Она создана быть масштабируемой, гибкой, удобной и защищённой для работы в любых условиях. Сейчас e-triage начинают внедрять, а в будущем проверят в реальных ситуациях. В её основе – модульная архитектура (SOA), которая помогает быстро обмениваться данными между командами и улучшает как обработку информации, так и принятие решений в кризисных обстоятельствах.

Проведенное в 2022 г. в Таиланде исследование подтвердило эффективность применения «умных очков» при сортировке пострадавших от стихийных бедствий. Данный метод не только обеспечил более высокую точность по сравнению с традиционными подходами, но и позволил достичь результатов за меньшее время. Кроме того, технология оказалась полезной для оценки общего количества жертв. В основе системы лежала платформа искусственного интеллекта TensorFlow от Google, интегрированная в умные очки. Данная интеграция была предназначена для помощи сотрудникам скорой медицинской помощи в точном подсчете и оценке масштабов происшествий с массовыми жертвами (MCI).

Таким образом, можно сделать вывод что современные исследования интеллектуальных систем электронной сортировки открывают новые возможности для совершенствования медицинской помощи при ЧС.

Применение ИИ и машинного обучения позволяет:

– модернизировать системы сортировки;

– обеспечивать своевременное лечение;

– снижать количество ошибок при принятии решений;

– улучшать документооборот между медицинскими учреждениями.

Внедрение таких систем рекомендуется адаптировать к региональным особенностям, типам чрезвычайных ситуаций и доступным ресурсам. Первоочередные задачи исследований включают:

– разработку интуитивных интерфейсов;

– создание надежных алгоритмов ИИ;

– обеспечение конфиденциальности данных;

– разработку специализированных решений для детей и уязвимых групп населения.

Дальнейшие исследования должны быть сосредоточены на создании инклюзивных систем, способных эффективно работать с особыми категориями пострадавших при крупномасштабных ЧС.

ТЕЛЕМЕДИЦИНА КАТАСТРОФ – ДИСТАНЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ, ЛОГИСТИКА ПАЦИЕНТОВ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

В.В. Масляков, д-р мед. наук, профессор,
А.В. Куликов, **Н.Д. Клочкова**, **М.В. Хрулева**,
Саратовский государственный медицинский
университет им. В.И. Разумовского,
г. Саратов, Россия

Аннотация. *Анализируется роль телемедицины в системе медицины катастроф как эффективного инструмента оказания помощи в чрезвычайных ситуациях. Рассматриваются направления применения дистанционных технологий для консультирования, логистики и психологической помощи пострадавшим. Приведены отечественные и зарубежные опыты внедрения телемедицины при ограниченной инфраструктуре. Отмечается ее значимость в сокращении времени реагирования, повышении доступности и координации медицинской помощи. Обозначены проблемы внедрения телемедицины с существующими системами здравоохранения и перспективы ее дальнейшего развития.*

Ключевые слова: *телемедицина, медицина катастроф, чрезвычайные ситуации, консультирование, логистика.*

В XXI в. человечество сталкивается с ростом числа чрезвычайных ситуаций (ЧС) природного, техногенного и биологического происхождения. По данным МЧС (2024), только за последние десять лет на территории Российской Федерации ежегодно фиксируется более 300 крупных ЧС, включая наводнения, пожары, аварии на транспорте и промышленных объектах. В этих условиях обеспечение безопасности имеет наибольшую важность и помощь должна быть оказана всем нуждающимся в кратчайшие сроки.

Проблема доступности медицинской помощи в зонах катастроф особенно актуальна для России, где значительная часть населения проживает в удалённых или труднодоступных районах. Традиционные формы оказания помощи в таких условиях сталкиваются с объективными ограничениями – дефицитом специалистов, временем транспортировки и разрушенной инфраструктурой.

Одним из наиболее перспективных направлений решения этих проблем является телемедицина – использование информационно-коммуникационных технологий для дистанционного взаимодействия между медицинскими специалистами и пациентами.

Телемедицина катастроф – это применение дистанционных технологий в условиях чрезвычайных ситуаций для организации консультирования, координации логистики пациентов и оказания психологической помощи. Актуальность темы обусловлена необходимостью создания системы, способной эффективно функционировать даже при частичном разрушении инфраструктуры связи и здравоохранения.

Целью настоящего исследования является изучение роли и эффективности телемедицины в системе медицины катастроф, анализ отечественного и зарубежного опыта дистанционного консультирования, логистики и психологической помощи, а также разработка предложений по дальнейшему развитию этой сферы.

Телемедицина определяется как оказание медицинских услуг с применением телекоммуникационных технологий при территориальной разобщённости врача и пациента (Федеральный закон № 323-ФЗ от 21.11.2011). Это достаточно новое направление в медицине, требующее усовершенствований, но уже применяемое в настоящее время. В условиях чрезвычайных ситуаций телемедицина позволяет решать задачи медицинской сортировки, дистанционного консультирования и координации эвакуации пострадавших.

Основные принципы функционирования телемедицины в медицине катастроф включают: оперативность, позволяющую минимизировать время принятия решений; доступность, обеспечивающую получение помощи независимо от местоположения пациента; интеграцию, т. е. взаимодействие между медицинскими, спасательными и управленческими структурами; безопасность и надёжность связи, критически важные при передаче медицинских данных; непрерывность оказания помощи, когда дистанционные консультации становятся звеном между догоспитальным и стационарным этапами лечения [1].

Особенностью применения телемедицины в медицине катастроф является её способность функционировать при разрушенной инфраструктуре. В таких условиях используются мобильные телемедицинские комплексы, спутниковые терминалы и автономные энергосистемы. По данным Вестника хирургии (2024), в России реализуются пилотные проекты по созданию мобильных пунктов телемедицинской связи для регионов с повышенной сейсмической и климатической опасностью [2].

Одной из главных задач телемедицины катастроф является дистанционное консультирование, обеспечивающее оперативное взаимодействие между врачами различных уровней. В условиях массового поступления пострадавших телемедицинские консультации позволяют быстро уточнять диагнозы, определять тактику лечения и решать вопрос о необходимости эвакуации.

В статье Прокопенко Р.А. и других (2023) [3] описан опыт ФМБА России по организации консультаций по схеме «врач–врач» в чрезвычайных ситуациях. Система включает три уровня: местный (мобильные бригады), региональный (координационные центры) и федеральный (научно-клинические учреждения ФМБА). Консультации проводятся через защищённые видеоканалы, а решения фиксируются в электронной карте пациента.

Алгоритм взаимодействия предусматривает, что информация о пострадавшем поступает от спасателей или бригады скорой помощи в региональный телемедицинский центр, где специалисты определяют приоритетность лечения и маршрутизацию. Далее данные передаются в приёмное отделение выбранного госпиталя, что позволяет заранее подготовить операционную или реанимационное место.

Техническая сторона организации телемедицинских консультаций в условиях ЧС требует использования надёжных каналов связи. Используются спутниковые системы (например, «Ямал» и «Гонец»), мобильные комплексы связи и защищённые интернет-платформы на отечественном программном обеспечении.

В Хабаровском крае телемедицина позволила координировать транспортировку пациентов дистанционно, даже в удаленных районах. По данным Телеграфного агентства Советского Союза (2023), использование дистанционных технологий позволило снизить количество межрайонных переводов на 18 % и сэкономить более 27 млн рублей [4]. Международный опыт также подтверждает эффективность дистанционных консультаций. В отчётах Всемирной организации здравоохранения (2022) отмечено, что телемедицина повысила выживаемость пациентов при катастрофах в 1,5–2 раза благодаря более точной сортировке и координации эвакуации.

Данные технологии способствуют уменьшению времени реагирования и упрощение оказания помощи пострадавшим. Кроме того, у медицинских работников появляется возможность связаться с пациентами и сохранить важные часы, что часто является ключевым моментом в подобных ситуациях.

Помимо консультирования, телемедицина обеспечивает логистику пациентов – процесс маршрутизации, эвакуации и распределения ресурсов. В чрезвычайных ситуациях это позволяет направлять пострадавших в ближайшие или наиболее оснащённые медицинские учреждения, избегая перегрузки отдельных стационаров.

Использование геоинформационных систем (ГИС) и цифровых платформ даёт возможность в реальном времени отслеживать маршруты скорой помощи, состояние дорог, погоду и загруженность госпиталей. Это особенно важно в условиях природных катастроф и массовых аварий [5].

Телемедицинские центры также выполняют функцию управления госпитальными ресурсами: фиксируют наличие коек, оборудования и специалистов. Это позволяет более рационально распределять поток пациентов и координировать эвакуацию. В некоторых учреждениях ФМБА России создана система «госпитальной телемедицины», где в режиме реального времени видна загрузка всех подразделений [6].

Несмотря на значительный прогресс, остаются проблемы интеграции телемедицины с системами скорой помощи и больничными сетями. Среди них – отсутствие единых протоколов обмена данными, несовместимость программных решений и нехватка специалистов, обученных работе с телемедицинскими платформами. Данная проблема требует комплексной подготовки и упрощения технологий, в таком случае они станут понятны для работников и войдут в обиход в организациях по всей России.

Психологическая помощь является важной составляющей медицины катастроф, поскольку психотравмирующие последствия чрезвычайных ситуаций нередко оказываются долговременными. У пострадавших, спасателей и медицинских работников часто развиваются острые стрессовые реакции, тревога и посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР).

Основные формы дистанционной психологической помощи включают видеоконсультации, горячие линии, мобильные приложения и анонимные чаты. Эти методы позволяют охватить широкие группы населения и снизить барьеры обращения за помощью. В условиях чрезвычайных ситуаций всегда доступны онлайн-поддержка и телефон доверия на официальных сайтах служб РФ.

По данным психологов МЧС России (2024), своевременное обращение за дистанционной помощью снижает вероятность ПТСР более чем на 30 %. Все сотрудники данных служб обучены, имеют высшее профессиональное образование и подробные инструкции для различных состояний обращающихся. Они сохраняют спокойствие вне зависимости от ситуации и готовы круглосуточно оказывать помощь людям из любой точки страны. Такой аспект телемедицины важен в различных ситуациях и развивается до сих пор.

Таким образом, телемедицина становится важным элементом системы медицины катастроф, повышающим эффективность реагирования на чрезвычайные ситуации. Она обеспечивает доступность медицинской помощи, сокращает время реагирования и оптимизирует использование ресурсов. Дистанционное консультирование и телемедицинская логистика способствуют снижению смертности и лучшей координации между службами.

Для дальнейшего развития необходимы совершенствование правового регулирования, развитие инфраструктуры связи, интеграция цифровых технологий и подготовка специалистов. Телемедицина катастроф – это современный гуманитарный инструмент, укрепляющий устойчивость здравоохранения и защищающий жизнь людей в экстремальных условиях.

Библиографический список

1. Мелик-Гусейнов Д.В., Ходырева Л.А., Турзин П.С. Телемедицина: нормативно-правовое обеспечение, реалии и перспективы применения в отечественном здравоохранении // КиберЛенинка. 2020. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 25.10.2025).

2. Information technology in the service of disaster medicine // Вестник хирургии им. Грекова. 2024. URL: https://new.vestnik-surgery.com/index.php/2415-7805/article/view/8422/en_US (дата обращения: 25.10.2025).

3. Межведомственное взаимодействие при организации телемедицинских консультаций по схеме «врач – врач» с участием лечебных организаций ФМБА России / Р.А. Прокопенко [и др.] // Медицина катастроф. 2023. № 4. С. 28–32.

4. В Хабаровском крае за счёт телемедицины сэкономили свыше 27 млн рублей / ТАСС. 20 июля 2023 г. URL: https://tass.ru/nacionalnye-proekty/18318849 (дата обращения: 25.10.2025).

5. Давыдова М.Л. Телемедицина и экспериментальные правовые режимы в здравоохранении: проблемы и перспективы внедрения // Вестник РУДН. Сер.: Государство и право. 2023. № 27(3). С. 564–582.

6. Кильник А.И., Багаев Г. А., Кузин Е.А. Применение телемедицинских технологий в лечебных организациях ФМБА России // Медицина катастроф. 2023. № 1. С. 26–28.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЭВАКУАЦИОННЫХ ОРГАНОВ ЛЕЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

В.В. Масляков, д-р мед. наук, профессор,
Ф.Н. Мырзагалиева, **С.Р. Сапарова**,
Саратовский государственный медицинский
университет имени В.И. Разумовского,
г. Саратов, Россия

Аннотация. *Изучены аспекты, касающиеся медицинской эвакуации в России. Действительно, эффективная система медицинской эвакуации играет критическую роль в спасении жизней и обеспечении своевременной медицинской помощи в условиях чрезвычайных ситуаций.*

Ключевые слова: *медицинская эвакуация, чрезвычайная ситуация (ЧС), лечебное учреждение, здравоохранение Российской Федерации, эвакуационные органы.*

В современных условиях вопросы организации медицинской эвакуации населения при чрезвычайных ситуациях (ЧС) приобретают особое значение для системы здравоохранения Российской Федерации. Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и биологического характера, а также риски террористических актов и вооружённых конфликтов существенно повышают нагрузку на лечебные учреждения и требуют от них готовности к массовому приёму пострадавших и оперативной эвакуации пациентов из опасных зон.

По данным МЧС России, ежегодно в стране фиксируются сотни ЧС различного масштаба – от пожаров и наводнений до аварий на транспорте и промышленных объектах. В таких условиях эффективная работа эвакуационных органов лечебных учреждений становится ключевым фактором снижения уровня смертности и тяжести последствий травм и заболеваний. Опыт ликвидации последствий крупных ЧС последних лет (паводки на Дальнем Востоке, пожары в ТЦ «Зимняя вишня», аварии на промышленных объектах) показал, что недостаточная координация эвакуационных мероприятий может привести к задержке оказания помощи и росту числа жертв [1].

В лечебных учреждениях формируются эвакуационные органы – как правило, эвакуационная комиссия и эвакуационные группы. В состав комиссии входят: председатель – заместитель главного врача по медицинской части или по ГО и ЧС; секретарь – сотрудник планово-экономического или организационного отдела; члены комиссии – заведующие отделениями, представитель хозяйственной службы, старшая медицинская сестра, представитель службы охраны и ответственный за транспорт.

Основные функции комиссии:

– разработка и актуализация планов медицинской эвакуации больных и персонала;

– ведение учёта транспортных средств и определение маршрутов вывоза пациентов;

– организация медицинской сортировки пострадавших при массовом поступлении;

– распределение эвакуируемых по профильным лечебным учреждениям;

– контроль готовности материальных запасов (медикаменты, перевязочные средства, топливо);

– взаимодействие с территориальными центрами медицины катастроф.

Эффективность работы эвакуационных органов зависит от оперативной связи с органами гражданской обороны и ЧС региона, территориальными центрами медицины катастроф и службой скорой медицинской помощи.

На стадии подготовки эвакуационных мероприятий лечебное учреждение обязано согласовать: маршруты транспортировки с городскими и региональными штабами ГО и ЧС; выделение санитарного автотранспорта со станцией скорой помощи и автопарком муниципальных служб; места временного размещения эвакуируемых [2].

Во время ЧС данные связи поддерживаются через дежурно-диспетчерские службы, радиосвязь и защищённые цифровые каналы. Такая координация позволяет избежать задержек при перемещении больных, особенно тяжёлых и лежачих, и обеспечивает их маршрутизацию в наиболее подходящие по профилю отделения.

Лечебное учреждение разрабатывает «План медицинской эвакуации и действий персонала при ЧС», который ежегодно уточняется. В документе определяются: категории больных по степени транспортной пригодности (тяжёлые, среднетяжёлые, ходячие); мощности приёмных отделений ближайших больниц-приёмников; график вывоза пациентов с указанием задействованных машин, водителей и сопровождающих медработников; алгоритмы сортировки пострадавших при массовом поступлении.

На этапе подготовки эвакуационные органы проводят учения, корректируют списки транспорта, проверяют запасы медикаментов и средств индивидуальной защиты [3].

При возникновении ЧС эвакуационная комиссия лечебного учреждения развертывает сортировочный пост на территории больницы или вблизи очага поражения. Пост осуществляет медицинскую сортировку по тяжести состояния и профилю поражения (травмы, ожоги и т. д.). Для транспортировки используются санитарные автомобили, автобусы, при необходимости – специализированный железнодорожный или авиационный транспорт, предоставляемый МЧС или региональными властями.

Главным критерием маршрутизации является не только географическая близость, но и профиль госпиталя-приёмника, его пропускная способность и наличие реанимационных мест. Ключевой задачей является обеспечение непрерывности оказания помощи при транспортировке – сопровождение фельдшером или врачом, наличие кислородных подушек, инфузионных растворов и т. д.

Среди наиболее актуальных проблем российской системы медицинской эвакуации:

– недостаток санитарного автотранспорта и средств спецсвязи, особенно в районах с низкой плотностью населения;

– износ парка автомобилей скорой помощи и недостаточное оснащение носилками, кислородными концентраторами;

– дефицит подготовленных кадров: не во всех учреждениях есть штатные специалисты по ГО и ЧС и врачи, обученные работе в условиях массовых поступлений пострадавших;

– ограниченные запасы медикаментов и расходных материалов для экстренной сортировки и транспортировки.

Для повышения эффективности медицинской эвакуации необходимы:

– цифровые системы диспетчеризации и маршрутизации транспорта, позволяющие в реальном времени видеть расположение машин и координировать их работу;

– внедрение электронных регистров эвакуируемых пациентов с указанием их состояния, маршрута и конечного пункта госпитализации;

– развитие телемедицинских сервисов для дистанционного консультирования бригад скорой помощи и врачей приёмных отделений;

– применение дронов для разведки маршрутов и доставки небольших партий медикаментов в труднодоступные зоны.

Таким образом, организация эвакуационных органов лечебных учреждений – это ключевой элемент системы защиты населения в ЧС, от которого зависит своевременность оказания медицинской помощи и сохранение жизни пострадавших. Повышение эффективности возможно за счёт чёткой структуры комиссий, слаженного взаимодействия с органами ГО и ЧС, модернизации материально-технической базы и активного внедрения цифровых технологий.

Библиографический список

1. Баранова Н.Н., Барышев С.Б., Гончаров С.Ф. Проблемы организации и проведения медицинской эвакуации при чрезвычайных ситуациях с большим числом пострадавших // Медицина катастроф. 2020. № 2. С. 52–61.

2. Касимов Р.Р., Махновский А.И., Миннуллин Р.И. Медицинская эвакуация: организация и критерии транспортабельности пострадавших с тяжёлой травмой // Poly-Trauma. 2018. № 3. С. 67–74.

3. Мальцева О.С. Модель и принципы организации скорой медицинской помощи и эвакуации // Журнал МЧС России. 2021. № 4. С. 15–22.

МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛИЗМ И МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

М.С. Медведева, канд. филол. наук,
Ростовский юридический институт МВД России,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена мультикультурализму и межэтническим отношениям. В настоящее время культурное пространство нашей страны находится под бурным влиянием научно-технического прогресса, выражающимся в динамике коммуникационной и социально-этической сети. В условиях современной глобализации слияние культур в одноименную систему под названием «мультикультурализм» способствует развитию уже новой картины мира, характеризующейся общностью человеческих цивилизаций и равноценностью традиционных ресурсов, путем создания единых социальных норм.*

Ключевые слова: *мультикультурализм, межэтнические отношения, язык, коммуникация, культура.*

Межэтнические отношения характеризуются совокупностью определенных установок и ориентаций взаимодействия, реализующих удовлетворение потребностей и интересов, посредством наличия материальных и духовных условий существования наций. Без сомнения, процессу развития коммуникаций поспособствовал экзистенциализм взаимодействующих народов. В любом случае этносы отличаются друг от друга собственными характерными чертами – как национальными, так и социальными. Любая нация несет в себе личную культуру, особые традиции и обычаи, которые обладают уникальностью исторического и социально-структурного бытия. Уровни межэтнических отношений, в первую очередь, связаны фактором различных способов взаимодействия и направленностью на субъектный состав. Институциональный опирается на социальное поле, представляющее интересы того или иного этноса и группы, и зависит от уровня индивидуально-психологических качеств людей. Это могут быть политические партии, религиозные объединения, семья, государство, а также школа, где формируется определенный набор принципов и ценностей, указывающих на цель существования и порядок приобретения индивидами социальных статусов [1, с. 234].

Социальный уровень носит однозначный характер. Взаимодействие трактуется личным и групповым общением, в процессе которого складываются устойчивые этнические компоненты общественных связей. Отношения могут возникать как стихийно, так и путем внедрения национальных программ, что демонстрирует различные типы общения. Национальные отношения могут сопровождаться двумя тенденциями, одной из которых является устремленность к сближению, характеризующаяся интеграцией этносов и объединением народов, обладающих элементами общего самосознания. Противоположной тенденцией является отдаление друг от друга. Некоторые этнические группы могут совмещать в себе вышеперечисленные стремления. Другие отражают, показывают спокойное, точнее, толерантное отношение к той или иной нации. Различные группы населения, носящие диаметрально противоположные этические ценности, могут сосуществовать в любом государстве и тем не менее проживать на одной территории и «дышать» идентичной культурой.

Амальгамизация, как тип межличностных отношений, на протяжении всех исторических этапов своего развития характеризуется соединением нескольких национальных классов, в процессе которого они незаметно теряют особенности своего народа и образуют один. Так и русская нация сложилась в ходе данного процесса, т. е. слиянием славян, варягов и иных народов.

Ассимиляция – это процесс проникновения одной группы в другую, раскрывающийся в утрате прежних этнических признаков и принятии чужой культуры. В конечном итоге, определенная этническая группа насыщается новыми участниками взаимоотношений, где люди уже в полной мере причисляют себя к другим народам. Политика насильственной ассимиляции протекает методами местных властей, направленных на подавление и ограничение языка. Аккультурация служит переходным этапом к абсолютной ассимиляции.

Политика мультикультурализма, являясь регулятором всех существующих отношений, главной целью подразумевает сбережение этносов и наций на международной арене, а также сохранение культурного многообразия планеты. Включает в себя такие понятия, как «право», «свобода», «демократия», «равенство». Многокультурность имеет положительные и отрицательные черты. К достоинствам стоит отнести равенство участников отношений и признание прав национальных меньшинств, противостояние ксенофобии и расизму, гарантирующее стабильность общества [2, с. 298].

Наличие недостатков в значительной степени подрывает культурную стандартизацию как принцип нации. Политическое единство страны во многом подчиняется культурным ценностям. Замена гражданского общества объединением соревнующихся этнических групп нередко приводит к образованию опасных территорий-анклавов.

Мультикультурализм зачастую становится экспансией западных идеалов и традиций. Культура наций повсеместно изучается и принимается во внимание многими учеными. Важное место занимает новейшая монография европейских исследователей С. Вертовица и С. Вессендорфа, в которой описываются значительные последствия мультикультурализма с точки зрения перехода от ассимиляции к транснационализму, рассматривается история изучения мировой миграции, ее парадигмы, а также влияние религиозности на успешность интеграционных процессов страны.

Успешная модель мультикультурализма зависит от следующих факторов:

1. Внутреннее положение защитной системы государства. Если народ не будет ощущать внешних опасностей со стороны иных государств, то данный фактор будет способствовать сплочению общества. Но тем не менее сложится другая ситуация, если государство не обеспечит ощущения состояния защищённости, что послужит, как говорилось ранее, централизации этносов.

2. Слияние культур должно быть ощутимым, так как при большем составе наций образуется эффективное развитие цивилизационных течений государства.

3. Эквивалентный вклад каждого народа в разработку экономического потенциала страны.

Таким образом, любые коммуникации народов образуют взаимное проникновение культурных ценностей, что может привести к положительным и негативным последствиям для этнической системы страны. В процессе своего развития мультикультурные режимы сталкиваются с серьезными проблемами. В некоторых странах Западной Европы политика мультикультурализма начинает пересматриваться в пользу монокультурализма и культурной ассимиляции иммигрантских сообществ.

Библиографический список

1. Тишков В.А. Полиэтническое общество и государство: понимание и управление культурным разнообразием / Под ред. М.Б. Погребинского, А.К. Толпыго // Кризис мультикультурализма и проблемы национальной политики. М.: Весь Мир, 2013. 400 с.

2. Чернышева Е.Н. Межкультурная коммуникация, транскультурная коммуникация, глобальная коммуникация // Пересекая границы: межкультурная коммуникация в глобальном контексте: сборник материалов I междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 14-16 февраля 2018 года). М.: Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина, 2018. С. 298–299.

СОВРЕМЕННЫЕ УГРОЗЫ КУЛЬТУРНОМУ НАСЛЕДИЮ МАЛЫХ ГОРОДОВ РОССИИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

М.С. Медведева, кан. филол. наук,
Р.А. Петренко,
Ростовский юридический институт МВД России,
Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены современные угрозы культурному наследию малых городов России, предложены пути их преодоления. Отмечена важность сохранения памятников архитектуры, культурных ценностей и исторической среды.*

Ключевые слова: *культурное наследие, малые города, сохранение, памятники архитектуры, финансирование, государство, общественные объединения.*

Культурное наследие малых городов России включает в себя традиции и обычаи, памятники архитектуры, отражающие невероятную историю страны. Однако в настоящее время, в условиях урбанизации, малые города сталкиваются с многочисленными угрозами и рисками потери своего культурного наследия. По состоянию на 2025 г. в России более 160 тыс. официальных объектов культурного наследия [1]. Согласно статистике, в России насчитывается 801 малый город с население менее 50 тыс. человек [2].

Основными проблемами, которые влияют на состояние памятников истории, являются:

1. Демографический спад. По данным Росстата, в период с 2010 по 2025 г. численность населения некоторых малых городов сократилась на 10–15 % [62]. Ежегодно население малых городов значительно уменьшается, в связи с этим сокращается число граждан, заинтересованных в сохранении местных культурных ценностей.

2. Недостаток финансирования на реконструкцию старых построек. Министерство культуры Российской Федерации отмечает, что ежегодно около 5 % всех выявленных памятников находятся в аварийном состоянии [3].

3. Негативное воздействие окружающей среды.

4. Отсутствие контроля и грубые нарушения норм строительства.

5. Значительное изменение социальной структуры населения, вызванное активной миграцией по России.

6. Стремительный процесс урбанизации, который способствует оттоку населения в более крупные и развитые города страны.

Например, в городе Морозовске Ростовской области находится здание бывшей гимназии №1, которое было построено в конце XIX в. и является памятников регионального значения [4]. На данный момент здание находится в аварином состоянии, стены покрыты трещинами, а внутренняя отделка утрачена, что свидетельствует о недостатке внимания со стороны правительства и отсутствии должного финансирования.

Современные тенденции застройки приводят к изменению традиционного облика городских центров, разрушая исторически сформированную среду. Участились случаи сноса исторических зданий из-за строительства новых коммерческих объектов. Это нарушает целостность исторического центра и ведет к утрате уникального облика каждого города. Для противодействия этому необходим комплекс мер, который будет включать государственные инициативы, общественные движения и частные инвестиции. Главную роль в сохранении культурного наследия, несомненно, играет государство. В настоящее время ведется активная работа в сфере финансирования и законодательства. В рамках национального проекта «Культура» происходит увеличение бюджетных ассигнований на реставрационные проекты и поддержку музеев, библиотек и театров, а также ведется разработка законов, направленных на защиту объектов культурного наследия. «Мы стремимся к снижению административных барьеров в сфере законодательства, а также прорабатываем механизмы привлечения внебюджетного финансирования для вовлечения неиспользованных памятников, которые наиболее подвержены разрушению, в хозяйственный оборот, в том числе путем передачи в частную собственность или аренду с обязательством приобретателя по их восстановлению и сохранению», – отметила министр культуры РФ Ольга Борисовна Любимова, выступая на пленарном заседании X Парламентского форума «Историко-культурное наследие России» в 2025 г. [5].

В феврале 2025 г. премьер-министр Михаил Владимирович Мишустин поручил Министерству культуры РФ провести инвентаризацию объектов культурного наследия, находящихся в неудовлетворительном состоянии до 1 июня 2026 г. Кроме того, Минкультуры, Минстрой и Минэкономразвития при участии субъектов должны до 1 января 2030 г. окончательно утвердить границы территорий, предметов охраны и градостроительных регламентов в населенных пунктах, которые имеют статус исторических поселений. О результатах работы ответственные будут докладывать ежегодно, начиная с 1 декабря текущего года [1]. «Бережное отношение к памятникам истории, архитектуры, традициям, духовно-нравственным ценностям означает не только заботу о прошлом. Это наше обязательство перед будущими поколениями», – отмечает премьер-министр Мишустин М.В. [1]. Министерством культуры РФ ведется активная работа по реализации национального проекта «Исторические поселения», который направлен на возрождение и популяризацию малых городов с богатым историческим прошлым [3].

Вместе с тем важную роль в сохранении культурного наследия несут общественные организации и добровольческие объединения. Волонтерские акции помогают привлечь внимание широкой аудитории к проблемам малых городов и мобилизовать усилия для их решения. Примером успешного взаимодействия государства и гражданского общества служит Всероссийская акция «Том Сойер Фест», участники которой занимаются восстановлением деревянных домов в различных регионах России [6].

Подводя итоги всего вышеуказанного, можно сделать вывод, что состояние культурного наследия России находится в опасном положении, имеются высокие риски исчезновения значимых объектов. Но, несмотря на это, наблюдаются положительные тенденции развития со стороны государства в области реализации проектов по сохранению истории страны. Проблема сохранения исторических ценностей требует комплексного подхода, включает в себя не только работу правительства, но и внимание со стороны общественных организаций, добровольческих объединений и всех граждан Российской Федерации в целом. Лишь объединив усилия, получится не только сохранить, но и приумножить достояние страны. Важно помнить, что культурное наследие – это не просто здания и памятники, это живая память поколений, отражение истории великого государства, связывающая прошлое и будущее.

Библиографический список

1. ТАСС: офиц. сайт. URL: https://tass.ru/ (дата обращения: 16.10.2025).
2. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 16.10.2025).
3. Министерство культуры Российской Федерации: офиц. сайт. URL: https://culture.gov.ru/ (дата обращения: 16.10.2025).
4. Официальный портал Правительства Ростовской области: офиц. сайт. URL: https://www.donland.ru/ (дата обращения: 17.10.2025).
5. Российская газета: офиц. сайт. URL: https://rg.ru/ (дата обращения: 16.10.25).
6. «Том Сойер Фест» – фестиваль восстановления исторической среды: офиц. сайт. URL: https://tsfest.ru/ (дата обращения: 17.10.2025).

ИНКЛЮЗИВНЫЙ ТУРИЗМ КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Г. Н. Мезинова, канд. филос. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Инклюзивный туризм является одним из успешных средств интеграции граждан с особенностями здоровья в социальное пространство, хотя для его эффективной реализации требуется приложить определенные усилия, вызванные наличием барьеров разного характера. Социальные концепции инвалидности, рассматривая проблему интеграции и адаптации лиц с особыми нуждами в обществе, делают акцент на том, что туризм инвалидов способствует укреплению их здоровья, повышению их самооценки и качества жизни как на субъектном, так и объективном уровнях. Кроме того, работа инвалидов в туристическом бизнесе и даже создание собственного повышают их материальное благосостояние, а позитивные социальные контакты во время поездок способствуют их интеграции в общественном пространстве. Путешествия людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ведут к преодолению социальной изоляции, благотворно влияют не только на людей с инвалидностью, но и на общество, формируя позитивную общественную атмосферу.*

Ключевые слова: *инклюзивный туризм, социальная интеграция, инвалиды, туристический бизнес, социальные и физические барьеры, социальное взаимодействие, социальное пространство.*

Несмотря на то, что инклюзивный туризм становится развивающимся направлением деятельности как отдельных граждан, так и бизнеса, и государства, научных социологических исследований, посвященных данной проблематике явно недостаточно. Даже в ранних научных работах он рассматривается не как отдельный социальный институт, а как направление общего туризма. Можно также отметить, что инклюзивный туризм не имеет собственной правовой базы и системы обучения [1, 2].

Проанализируем два аспекта инклюзивного туризма – социальный и экономический. Они отличаются приемами, способами, последующими эффектами, но и один, и другой представляют собой механизмы интеграции и адаптации людей с особыми нуждами в социуме.

В научных исследованиях мы встречаем разные подходы к пониманию инвалидности. Одни авторы делают акцент на инвалидности как индивидуальной проблеме, вызванной личностными нарушениями. Личностные особенности инвалида, согласно вышеназванной точке зрения, препятствуют их социальной интеграции. Особенности здоровья и структура туристического бизнеса, предоставляемых услуг в рамках личностной модели инвалидности препятствуют социальной вовлеченности. Такой подход получил название медицинской модели инвалидности граждан с ОВЗ. Противоположная модель инвалидности – социальная. Ее сторонники рассматривают инвалидность не как результат заболевания, а как социальную конструкцию. В рамках данного подхода инвалиды выступают в качестве активных участников различных видов деятельности, в том числе и туристической. В рамках данной модели на общество возлагается ответственность за создание безбарьерной среды, обеспечивающей доступ к туристическим объектам, особых условий проживания, культивацию идеи взаимной заботы. При рассмотрении механизмов включения инвалидов в общество мы будем опираться на социальную модель инвалидности.

Проанализируем экономические выгоды инклюзивного туризма. Для современных компаний огромное значение приобретает репутация. Привлечение к сотрудничеству людей с ограниченными возможностями здоровья – один из важных инструментов ее повышения. Пионером в сфере привлечения в туристический бизнес работников с ограниченными возможностями стала индийская компания «LTH». В ней трудятся 8000 сотрудников. С 2007 г. «LTH» активно нанимает на работу лиц с ОВЗ по экономическим соображениям. Сегодня, по официальным данным, в компании работает 16 % инвалидов от общего числа сотрудников. Различий в зарплате нет. Руководство «LTH» считает, что успешность их туристического бизнеса связана с твердым соблюдением и приверженностью принципу инклюзивности, которая становится частью корпоративной культуры, устранением барьеров, препятствующих найму инвалидов, адресной помощью им через систему обучения.

Туризм граждан с ОВЗ способен выполнять такую важную функцию, как преодоление социального неравенства. Для решения данной проблемы туристические компании могут трудоустраивать лиц с ограниченными возможностями здоровья, создавая для них определенные условия труда. Государство, со своей стороны, обеспечивает таким компаниям налоговые льготы и кредиты. Уже сегодня приоритетным направлением деятельности социальных служб является ориентированность населения на создание собственного малого бизнеса. Это могут быть и туристическое предприятие для инвалидов, и собственно туристическая организация самих инвалидов. Успех инклюзивного туризма зависит от

того, насколько поставщики услуг опираются и учитывают мнение особой группы населения. Вовлеченность людей с ОВЗ в практику туристической деятельности, в процессы ее планирования решает задачу преодоления стигматизации особых сотрудников, способствуя эффективной адаптации инвалидов в обществе, гармоничному развитию межличностных отношений в коллективе. Соучастие инвалидов в туристическом бизнесе позволяет объективно оценивать уровень оказываемых услуг, их плюсы и минусы. В сотрудничество должны тесно вовлекаться и организации граждан с ограниченными возможностями здоровья. Цель этих организаций – максимальная интеграция инвалидов в социуме. Работники ВОС, ВОГ на региональном уровне могут поделиться опытом работы с инвалидами на туристических семинарах и конференциях, осуществить аудит объектов, их доступности для инвалидов.

Если рассмотреть весь спектр туристического бизнеса, то, кроме конкретных рабочих мест, связанных с индустрией бизнеса, отсутствие барьеров делает теоретически возможной работу людей с ОВЗ в любом секторе данного бизнеса. Все зависит от состояния здоровья, индивидуальных особенностей, потребностей и интересов самих граждан с особенностями здоровья. Они могут заполнять вакансии в области администрирования, работая в офисе. Это весьма эффективно с экономической точки зрения для работодателя. Создание рабочего места финансирует служба занятости населения. Крупные отели испытывают потребность в значительном количестве работников для ведения хозяйства. Здесь открывается целый спектр работ для людей с инвалидностью. Это и уборка номеров, и приготовление пищи. За такую работу инвалиды принимаются охотно, так как она не требует решения сложных задач. Вместе с тем работодатель может быть уверен в тщательности выполненных трудовых обязательств. Многие инвалиды, особенно имеющие когнитивные нарушения, с удовольствием берутся за работы, которые не связаны с прямыми контактами с клиентом. Подчеркнем, что все определяется состоянием здоровья и индивидуальными психолого-эмоциональными характеристиками инвалидов. Если он способен, исходя из вышезаданых критериев, взаимодействовать с клиентами, то такого работника можно использовать для консультаций на стойке регистрации, в информационном центре. Помощь работников с ОВЗ совершенно необходима для туристических услуг людям с особыми нуждами.

Лица с ограниченными возможностями здоровья прекрасно зарекомендовали себя в производстве ремесленных изделий. Такие производства идеально подходят для лиц с тяжелыми формами инвалидности. Ремесленное производство основано на простых, часто повторяющихся действиях, которые легко запоминаются. Работать можно в индивидуальном временном параметре, что снижает уровень стресса, благоприятно влияя на общее физическое и психологическое состояние инвалидов. Результат деятельности приносит не только материальные блага, но и чувство удовлетворенности, так как можно идентифицировать себя как автора созданного продукта.

Туризм людей с особенностями здоровья обеспечивает на практике закрепленное в законе равенство граждан. Он обладает высоким экономическим эффектом. Путешественника с ОВЗ часто сопровождает по меньшей мере один человек, что сразу в 2 раза увеличивает заполняемость отелей.

Туризм граждан с ограниченными возможностями здоровья выступает своеобразной платформой для создания, развития и укрепления социальных взаимоотношений и их активного участия в жизни общества. Современные геополитические события делают актуальным вопрос о реинтеграции граждан в социум после травмы. Путешествие вовлекает инвалидов в разнообразные условия, обстоятельства, мероприятия и тем самым включает их в общество, возвращает в общество.

Библиографический список

1. Белоусова Н.В. Зарубежный опыт популяризации инклюзивного реабилитационно-социального туризма // Туризм и гостеприимство. 2019. № 1. С. 36-45.

2. Гареев Р.Р. Инклюзивный туризм и организация обслуживания людей с ограниченными возможностями в гостиничном и туристическом бизнесе. М.: КноРус, 2023. 200 с.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Г.Н. Мезинова, канд. филос. наук, доцент,
Е.Ю. Вахрушева, канд. филос. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается опыт профессиональной ориентации школьников. Повышенное внимание уделяется проблемам профессионального тестирования учащихся с особыми нуждами. Отмечаются цели, задачи, этапы и особенности профессионального самоопределения школьников.*

Ключевые слова: *профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, мотивация, профессиональная проба, молодежь.*

Профессиональное самоопределение – один из важных моментов в жизни молодого человека. Механизмом, способствующим выбору профессии, сегодня выступает система профессиональной ориентации. Она представляет собой совокупность последовательных и вытекающих друг из друга направлений деятельности: профессионального просвещения, профессиональной диагностики, консультирования и отбора.

Диагностирование связанно с выявлением характерных особенностей личности, таких как интересы, мотивы, склонности. Консультирование выявляет соответствие между требованиями профессии и индивидуальными особенностями личности. Профессиональный отбор анализирует пригодность человека к конкретному виду деятельности [1]. Эффективность выбора профессии зависит от оптимальной реализации всех трех направлений системы.

В современном мире профессиональная ориентация начинается в начальной школе. Младшие школьники (1–4-й классы) получают знания о профессиях, принимая участие в различных видах деятельности на творческих уроках и уроках труда. Средняя школа (5–9-й классы) формирует способности и мотивацию, связанные с будущей профессией. В старшей школе (10–11-й классы) определяются профессиональные планы. Формы работы по выбору будущей профессии на разных этапах школьного образования отличаются друг от друга. Малышам будут интересны экскурсии в ботанический сад, зоопарк. Для старшеклассников – встречи с представителями разных профессий, возможность поучаствовать в трудовом процессе.

Важным звеном в процессе профессионального самоопределения молодежи является взаимодействие с родителями. Часто проблемы выбора профессии связаны с проблемами в семье, семейным воспитанием, гиперопекой. По мнению И.С. Кона, попытки родителей форсировать процесс профессионального самоопределения путем прямого психологического нажима, как правило, дают отрицательные результаты, вызывая у детей рост тревожности, а иногда и категорический отказ от всякого самоопределения, нежелание вообще что-либо выбирать.

Родителям современных подростков примерно 35–45 лет. Их профессиональный выбор проходил на другом этапе экономического развития, который характеризируется определенным набором престижных профессий. В период выбора профессии родителями большой популярностью пользовались такие специальности, как юристы, экономисты, переводчики. В условиях научного и технологического прогресса многие профессии исчезают, появляется значительное число новых. В течение следующих 5 лет, возможно, исчезнут из профессиональных классификаторов кассиры, бухгалтеры, работники кол-центров, переводчики с узким профилем. Среди новых профессий появятся и будут востребованы специалисты по машинному обучению, промышленные инженеры. Отличаются и ценностные ориентации родителей и детей. Если для первых при выборе профессии имели значимость признание в общественной среде, авторитет среди коллег, то их дети больше нацелены на престижную профессию, высокую должность и материальные ценности.

В профессиональном самоопределении весомую роль играют интересы, т.е. нацеленность личности на конкретную деятельность. Чтобы выявить профессиональные предпочтения школьников, можно использовать ряд методик, например «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО). В нем все профессии разделены на 5 основных типов. В основе деления лежит предмет труда. В соответствие с этим критерием можно говорить о профессиях, условно названых «человек–природа». К ним относят профессии, связанные с флорой и фауной, природными явлениями. Следующий тип профессии назван «человек– техника». Это работа с техническими системами, механизмами, машинами. Третью группу профессий составляют те, в основе которых лежит коммуникативная деятельность, социальное взаимодействие. В настоящие время появилось значительное количество профессий, которые условно можно обозначить как «профессии–знаки». Данный вид деятельности связан с обработкой информации в виде чисел, символов, знаков. И, конечно, выделяют профессии, в основе которых лежит творческая деятельность.

Подростку, старшему школьнику, согласно ДДО, предлагается пройти тест по вышеназваным 5 типам профессий в течении 20–30 минут. Максимальное количество баллов, которое можно набрать по каждому типу деятельности, – 8. При набранных 9-10 баллах можно говорить о ярко выраженной склонности к профессии; при 7-8 – о выраженной склонности; 4-6 баллов свидетельствуют о склонности на среднем уровне; 1 балл означает, что данная профессия активно отвергается. Тип с наибольшим количеством баллов называют доминирующим. Он показывает область профессиональных предпочтений испытуемого.

Для объективного анализа успешности работы по самоопределению молодежи в сфере профессиональной деятельности необходимо проводить тестирования дважды, чтобы не пропустить суще-

ственных изменений в интересах, мотивациях, целях подростка [2]. Очевидно, что реальная эффективность проявится по прошествии определенного количества лет, когда молодые люди смогут реализовать себя в профессии. Отметим, что успешность профессионального выбора зависит от знания рынка труда и требований этого рынка. Если обратиться к передовым методикам профессионального самоопределения школьников в разных странах мира, то мы можем сказать, что и они ориентированы на учет индивидуальных ресурсов, склонностей и интересов учащихся.

Отличительной и, безусловно, положительной чертой зарубежных методов выступает возможность подростков испытать себя в выбранной профессии еще во время учебы. В старших классах ученики в течение 14 дней становятся реальными помощниками работника любого вида деятельности. Многие школы заключают договоры с компаниями о предоставлении рабочих мест школьникам для своеобразного «тест-драйва» профессии. По окончании различных «проб» ученик должен самостоятельно оценить степень своего успеха и интереса к выбранному виду труда. В ряде стран в учебных заведениях в образовательные программы включены целые курсы по самоопределению. Их целью, в частности, является анализ актуальности профессии, поиск альтернатив. Вызывает интерес опыт создания при школах микропредприятий – копий магазина, офиса или завода. Широкое распространение приобрела имитационная технология. В процессе ее применения воспроизводятся разнообразные трудовые и социальные ситуации, связанные с планированием рабочего времени, формированием личного стиля профессиональной деятельности, поведением в случае утраты работы. Ряд учебных заведений организует в школах специализированные классы для проведения индивидуальных консультаций и профессиональной диагностики. В процессе диагностирования специалисты стремятся проанализировать и сравнить черты характера школьников со спецификой будущей трудовой деятельности. По окончанию тестирования учащийся получает список подходящих для него профессий. Изначально школьников знакомят с миром профессий через 60-секундные видео-хроники.

В технологически развитых странах Азии применяют методики профессионального ориентирования под названием «три кита», которые не имеют аналогов. «Три кита» – это самоанализ, оценка и профессиональная проба. В 7-м классе школьник пробует себя в 16 разнообразных профессиях. Затем социальные педагоги, психологи и даже сами учащиеся определяют исходные для индивидуального анализа. С учетом проведенных исследований формируется специальный план обучения под каждого подростка. Это индивидуальная траектория. Она приведет ученика к избранной профессии.

Особое внимание хочется уделить выбору будущей профессии школьниками с особыми нуждами. Законодательство Российской Федерации специально выделяет в отдельную группу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Для реализации их права на образование и, следовательно, получения профессии необходимо создать специальные условия. Состояние их здоровья изначально сужает круг профессионального выбора. Отсюда вытекает необходимость формировать у подростков с ОВЗ адекватное, реальное представление о мире профессий, доступных для них. Важную роль в этом процессе играет работа с родителями, их позиция в отношении будущего их ребенка. Специалисты должны обладать достаточно полной и объективной информацией о индивидуальных ресурсах, способностях и возможностях ученика, с одной стороны, а с другой – уметь соотносить личностные характеристики с потребностями рынка труда и требованиями профессии. Эксперты в области трудовой деятельности отмечают фактор интеллектуализации профессий, стирания границ между ними, что требует быстрой адаптации к условиям труда. Поэтому для школьников с особенностями здоровья важное значение приобретает развитие навыков коммуникации и самоорганизации. Они должны делать упор на местный рынок труда.

Цель профессионального диагностирования учащихся с ОВЗ – оценить возможности овладения тем или иным видом трудовой деятельности. Затем начинается работа по формированию мотивации и установок, связанных с этой деятельностью. Важное направление работы с учащимися, имеющими особенности здоровья, – это их информирование об условиях труда в соответствии с их заболеваниями, оплате труда и социальной поддержке.

Значимой проблемой выступает профессиональное самоопределение учащихся, имеющих ментальные нарушения здоровья. Работа с этой категорией подростков носит рекомендательный характер с акцентом на сохранность здоровья. На сегодняшний день отсутствуют объективно значимые методики профессионального диагностирования школьников с отклонениями в интеллектуальном развитии. Этой прежде всего вызвано тем фактором, что ученики с вышеназванной нозологией не всегда способны дать адекватный ответ на вопросы теста. В этих случаях желательно упростить тест. Он должен представлять собой четко сформулированные вопросы, а в качестве ответа испытуемому достаточно поставить знак плюс или минус.

Библиографический список

1. Прохоров А.В. Современные подходы к профессиональной ориентации школьников // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2022. Т. 27, № 2. С. 319–328. DOI 10.20310/1810-0201-2022-27-2-319-328.
2. Евтюгина А.А., Ледерман Н.Н. Проблемы профессионального самоопределения и профессиональной ориентации школьников в современной теории и практике // Социокультурное пространство России и зарубежья: общество, образование, язык. 2018. № 7. С. 58–68.

ТРАНСФОРМАЦИЯ МИРОВОЙ ВАЛЮТНО-ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ: РОЛЬ КИТАЙСКОГО ЮАНЯ

Е.А. Медведкина, д-р экон. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуются процессы трансформации мировой валютно-финансовой системы, а также роль китайского юаня в этих процессах. Методологическую основу исследования составляют историко-эволюционный и институциональный подходы, сравнительный анализ международных валютных режимов, а также обработка и интерпретация статистических данных международных финансовых организаций и платежных систем, что позволило комплексно оценить динамику и направления трансформации мировой валютной системы. Доказано, что сохраняющийся контроль за движением капитала и управляемый валютный курс ограничивают инвестиционную привлекательность жэньминьби и сдерживают его превращение в полноценную резервную валюту.*

Ключевые слова*: мировая валютно-финансовая система, китайский юань, резервная валюта, трансформация, международный кредит, интернационализация, трансформация.*

Современная мировая экономика переживает беспрецедентные структурные изменения, обусловленные процессами постглобализации, последующей фрагментации, технологическим прогрессом и изменением геоэкономической конфигурации. Традиционные экономические центры сталкиваются с вызовами, связанными с устаревшими моделями роста и усиливающейся конкуренцией со стороны развивающихся экономик. В этом контексте трансформация мировой валютной системы становится ключевым фактором, определяющим динамику глобальных финансовых рынков и траектории экономического развития государств. Понимание эволюции международных валютных режимов, их функций по обеспечению ликвидности и корректировке платежных дисбалансов, а также механизмов определения обменных курсов и управления потоками капитала является императивом для правительств. Этот исторический анализ позволяет выявить закономерности адаптации к изменяющимся условиям и максимизировать потенциал для устойчивого экономического роста в условиях формирующегося многополярного мироустройства.

Современная мировая валютно-финансовая система развивается в условиях углубляющейся постглобализационной трансформации, сопровождаемой ростом геоэкономической фрагментации, ослаблением универсальных институтов регулирования и смещением центров экономической активности в пользу развивающихся стран. В этих условиях усиливаются внутренние противоречия постБреттон-Вудской архитектуры, проявляющиеся в хронических дисбалансах платежных балансов, асимметричном распределении ликвидности и устойчивом доминировании доллара США. На данном фоне особую научную значимость приобретает анализ роли КНР как системообразующего участника глобальных финансовых процессов и оценка потенциала интернационализации жэньминьби (юаня).

Период с 1870-х г. до Первой мировой войны ознаменовался доминированием золотого стандарта, при котором национальные валюты свободно конвертировались в золото по фиксированному курсу, а трансграничное движение золота обеспечивало автоматическую корректировку платежных балансов. Послевоенный период ознаменовался формированием Бреттон-Вудской системы, базирующейся на золотовалютном стандарте с долларом США в качестве якоря. После распада Бреттон-Вудской системы в 1973 г. мир вступил в эру «пост-Бреттон-Вудской», или Ямайской системы, характеризующейся сосуществованием нескольких международных резервных валют (с доминирующей ролью доллара США), плавающими обменными курсами и относительно свободным движением капитала. Фундаментальным недостатком этой «системы без системы», как показал мировой финансовый кризис 2008 г., стали её дефляционные тенденции (стимулирующие накопление валютных резервов развива-

ющимися странами), отсутствие эффективного механизма корректировки дисбалансов платежного баланса и неравенство, выражающееся в неэквивалентном обмене реальных ресурсов развивающихся стран на низкодоходные долларовые активы.

В ответ на возникающие для современной мировой валютной системы вызовы новые точки экономического роста начали формироваться в различных регионах мира. Китай, Индия и другие страны Азии стали основными драйверами мирового экономического роста. Благодаря своему многочисленному населению, доступным ресурсам и динамичной экономике с растущим уровнем инфраструктуры, улучшением делового климата и развитием человеческого капитала эти регионы предлагают привлекательные условия для инвесторов и предпринимателей.

Китай играет ключевую роль в этой системе, являясь крупнейшим держателем казначейских векселей США и активным драйвером мирового экономического роста. КНР, развивая свою экономику, активно продвигает интернационализацию юаня и участвует в международных организациях (ВТО, АТЭС, ШОС, БРИКС), формируя новые точки экономического роста и стремясь изменить ход международных финансовых процессов, что делает её позицию центральной в дискуссиях о будущем мировой валютной системы.

Китайская Народная Республика трансформировалась в крупнейшего международного кредитора для развивающихся стран, демонстрируя беспрецедентный рост объемов зарубежного кредитования. Если до 2010 года этот показатель не превышал 100 млрд долл. США, то к 2021 г. он достиг пикового значения в 1 трлн долл. США, стабилизировавшись на уровне около 800 млрд долл. США. Примечательно, что с 2016 г. объемы кредитования Китая развивающимся странам стабильно превосходят совокупные кредитные операции Международного валютного фонда (МВФ), Всемирного банка и 22 стран Парижского клуба кредиторов. Географически китайское кредитование отличается значительной диверсификацией, охватывая не только соседние регионы, но и страны Азии, Африки и Южной Америки, что свидетельствует о глобальном масштабе финансовой экспансии КНР и её стремлении укрепить экономические связи с широким кругом государств.

Ключевым этапом в процессе интернационализации жэньминьби стало его включение в корзину специальных прав заимствования МВФ с 1 октября 2016 г. Масштабы кредитной экспансии Китая наглядно демонстрирует показатель среднего отношения долга перед Китаем к ВВП стран-заемщиков, который в 2017 г. составил 7,2 %. При этом ряд малых стран, таких как Джибути (38 %), Кыргызстан (35 %), Конго (34 %), Тонга (27 %) и Камбоджа (27 %), имеют значительно более высокую долговую нагрузку по отношению к своему ВВП. В абсолютном выражении крупнейшими заемщиками являются Россия (61,43 млрд долл. США), Ангола (17,5 млрд долл. США), Бразилия (15,96 млрд долл. США), Пакистан (15,29 млрд долл. США) и Эквадор (10,54 млрд долл. США). Эта структура кредитования указывает на стратегический подход Китая, направленный как на поддержку крупных экономик, так и на укрепление влияния в небольших, но геополитически значимых странах, что создает новые конфигурации глобальных финансовых зависимостей и вызовов для международной финансовой стабильности.

Зарубежное кредитование КНР в 2025 г. составляет около 800 млрд долл. США, причем значительная часть направляется в более рискованные инвестиции в развивающиеся экономики. Эта эволюция указывает на переход от пассивного накопления резервов к активной инвестиционной стратегии с принятием рисков.

Популяризацию жэньминьби стимулирует наличие Трансграничной межбанковской платежной системы (CIPS) – системы клиринговых и расчетных услуг, запущенной КНР в 2015 г. для участников трансграничных платежей и торговли в юанях. CIPS имеет в общей сложности 139 прямых участников и 1345 косвенных участников (1098 – в Азии, 256 – в Европе, 54 – в Африке, 32 – в Северной Америке, 25 – в Океании, 19 – в Южной Америке), что позволяет продвигать ведение бизнеса в юанях в области трансграничного торгового финансирования и расчетов.

Способность трансграничного бизнеса в юанях обслуживать реальную экономику возросла. В 2022 г. общий объем трансграничных сборов и платежей банков в юанях по поручению клиентов составил 42,1 трлн юаней, что на 15,1 % больше, чем в 2021 г. За первые 11 месяцев 2025 г. в Китае объем кредитов, выданных в юанях, вырос на 15,36 трлн юаней и составил порядка 2,17 трлн долл. США.

Важно отметить, что на этом фоне сумма транзакций в цифровом юане превысила 8,5 трлн юаней (1,19 трлн долл. США) в 2025 г., что подтверждает тезис, что цифровой юань стал важным компонентом платежной системы КНР, чему также способствовало открытие в 2025 г. Народным банком Китая международного операционного центра цифрового юаня в Шанхае.

Несмотря на значительные успехи в интернационализации, глобальная роль жэньминьби сталкивается с определенными ограничениями, ключевыми из которых являются управление курсом юаня

Народным банком Китая и сохранение контроля за движением капитала. Эти факторы, хотя и способствуют внутренней стабильности, снижают привлекательность юаня для международных инвесторов, о чем свидетельствует сокращение их вложений в китайские активы с 2022 г. Индекс международного использования юаня в 2023 г. составлял 2,5 %, в 2025 году увеличившись до значения 3,17 %, что все равно значительно уступает доле доллара США (65,5 %), евро (24,1 %), британского фунта (6,9 %) и японской иены (7,4 %). Доля юаня в официальных валютных резервах выросла с 1,1 до 2,8 % к 2025 г.

Китайские власти для поддержки интернационализации юаня развивают сеть специализированных офшорных клиринговых банков, трансграничную международную платежную систему, своп-линии (взаимные соглашения с иностранными центробанками о предоставлении кредитов в валюте друг друга), соглашения с другими странами о расширении использования юаня в торговле. Эти меры помогут юаню стать резервной валютой и без полной конвертируемости за счет расширения его использования в качестве валюты торговых расчетов, развития платежной инфраструктуры и валютных свопов.

Таким образом, несмотря на заметный прогресс и стратегическую направленность на снижение долларизации, юань остается недооцененным, а его дальнейшая глобализация потребует большей рыночной свободы и устранения оставшихся барьеров.

Результаты исследования [1–5] свидетельствуют о том, что КНР в короткие исторические сроки трансформировался в крупнейшего международного кредитора развивающихся экономик, сформировав альтернативные каналы глобальной финансовой интеграции. Включение юаня в корзину специальных прав заимствования МВФ, развитие трансграничной платежной инфраструктуры CIPS, расширение валютных своп-линий и активное внедрение цифрового юаня способствовали росту международного использования китайской валюты. Вместе с тем установлено, что сохраняющийся контроль за движением капитала и управляемый валютный курс ограничивают инвестиционную привлекательность жэньминьби и сдерживают его превращение в полноценную резервную валюту. В этой связи интернационализация юаня носит поэтапный и функционально избирательный характер, формируя предпосылки для становления более многополярной и институционально диверсифицированной мировой валютно-финансовой системы.

Библиографический список

1. Официальный сайт Трансграничной межбанковской платежной системы CIPS (2025) [Электронный ресурс]. URL: https://www.cips.com.cn/en/index/index.html (дата обращения: 11.10.2025).
2. Официальный сайт SWIFT (2025) RMB Tracker [Электронный ресурс]. URL: https://www.swift.com/our-solutions/compliance-and-shared-services/business-intelligence/renminbi/rmb-tracker/rmb-tracker-document-centre (дата обращения: 11.10.2025).
3. Guo, Wenhan. Research on the Prospect and Path of Development of RMB as an International Reserve Currency // International Journal of Global Economics and Management. 2024. Vol. 2. P. 7–11.
4. Huber J. Modern Money Theory and New Currency Theory // A Comparative Discussion, real-world economics review. 2014. P. 38–57.
5. World Bank Open Data. URL: https://databank.worldbank.org/ (дата обращения: 25.10.2025).

ПОЗИТИВНЫЕ И ДЕСТРУКТИВНЫЕ ЭМОЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБЛИКЕ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА: АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТАМИ

Е.А. Мельникова, **М.А. Кравцова**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются позитивные и деструктивные эмоции социального работника. Выявляются факторы, способствующие возникновению позитивных и деструктивных эмоций, и анализируется влияние эмоций на эффективность его взаимодействия с клиентами.*

Ключевые слова: *социальный работник, эмоции, выгорание, профессиональная деятельность.*

Профессиональная деятельность социального работника является одной из наиболее эмоционально насыщенных сфер, где ежедневное столкновение с человеческими страданиями, кризисными ситуациями и сложными социальными проблемами требует от специалиста высокого уровня эмоциональной устойчивости и эмпатии.

Осознанное управление собственными эмоциями является критически важным фактором для обеспечения профессионализма, результативности оказываемой помощи и сохранения собственного психоэмоционального благополучия специалиста.

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью глубокой эмпатии и профессиональной дистанции в социальной работе, а также в недостаточном системном понимании комплексного влияния спектра эмоций, проявляющихся в профессиональном облике социального работника, на эффективность его взаимодействия с клиентами. Отрицательные эмоции могут негативно сказываться на качестве предоставляемых услуг, провоцировать конфликты и отдаление от клиентов. В то же время позитивные эмоции способствуют установлению доверительных отношений и более успешному достижению поставленных целей.

Цель исследования – проанализировать влияние позитивных и деструктивных эмоций в профессиональном облике социального работника на эффективность его взаимодействия с клиентами.

Эмоции – это явления, которые выражаются в переживании человеком своего отношения к окружающей действительности и к себе самому.

По мимике, по интонации голоса мы можем судить об эмоциональном состоянии человека, поэтому выразительные движения играют важную коммуникативную роль, так как обеспечивают эмоциональный контакт между людьми.

Эмоции оказывают значительное влияние на познавательные процессы человека: память, мышление, воображение, внимание. Известно, что эмоционально окрашенные события запоминаются лучше, чем нейтральные, благодаря эмоциональным механизмам лучше работает воображение.

Важнейшим атрибутом социальной работы является постоянная коммуникация с клиентами, что подразумевает повышенную эмоциональную вовлеченность сотрудников. Тем временем для соцработника критически важно стабильное эмоциональное состояние: от этого зависит не только эффективность решения текущих задач, но и общая мотивированность, соблюдение баланса между работой и личной жизнью.

Позитивные эмоции в социальной работе – это спектр эмоциональных состояний, которые способствуют эффективному и гармоничному взаимодействию социального работника с клиентами, улучшают результаты оказания им помощи, а также поддерживают профессиональное благополучие самого специалиста.

Ключевые позитивные эмоции в социальной работе:

– *эмпатия* (одна из самых важных эмоций в социальной работе): способность понимать и разделять чувства другого человека, ставить себя на его место, видеть ситуацию его глазами;

– *сочувствие:* чувство заботы и беспокойства о благополучии другого человека, желание облегчить его страдания: дает мотивацию социальному работнику к действиям, направленным на улучшение жизни клиента, создает атмосферу поддержки и безопасности;

– *сострадание:* чувство жалости к другому человеку, ощущение его страдания, но без обязательного понимания его чувств или желания активно помогать.

Значение позитивных эмоций в социальной работе:

– способствуют установлению доверия, взаимопонимания и сотрудничества;

– помогают клиентам более эффективно решать свои проблемы и достигать поставленных целей;

– поддерживают профессиональную мотивацию, создают позитивную рабочую атмосферу и помогают справляться со стрессом.

Деструктивные эмоции в социальной работе – это эмоциональные состояния, которые негативно влияют на качество взаимодействия социального работника с клиентами, его профессиональную эффективность и личное благополучие. В отличие от позитивных эмоций, которые способствуют установлению доверия и взаимопонимания, деструктивные создают барьеры, снижая мотивацию и могут приводить к серьезным последствиям (эмоциональное выгорание и профессиональная деформация).

Феномен выгорания – это психологическое явление, которое оказывает негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность деятельности сотрудника. Зачастую люди сами не понимают, что у них выгорание. Они продолжают выполнять свою работу, игнорируя внутреннее состояние и проявление явной симптоматики. Основные причины выгорания:

– игнорирование собственных желаний и сигналов тела (желание отдохнуть, головные боли, сонливость);

– субъективно скучная работа (она не является любимой, не приносит удовольствия);

– многочисленные социальные контакты близкого уровня (взаимоотношения в коллективе, с руководством и с клиентами);

– эмоциональная неустойчивость работника (склонность к тревогам и переживаниям);

– некомпетентность работника (отсутствие знаний, навыков, необходимых для выполнения трудовых функций).

В случае возникновения профессионального выгорания у сотрудников с разной интенсивностью, в зависимости от стадии его протекания, могут проявиться *следующие симптомы*:

– отсутствие любопытства к чему-то новому;

– чувство истощения как эмоционального, так и физического характера;

– бессонница и головные боли;

– сильная раздражительность, вспышки злости без причин.

Выгорание выбивает людей из обычной жизни. Хобби, которое приносило удовольствие и радость, может стать безразличным и скучным. Человек при выгорании чувствует опустошение и хронический стресс, который отражается на физическом состоянии. Он начинает испытывать раздражение ко всему, вызванное эмоциональной дестабилизацией и общим ухудшением физического состояния.

По информации аналитического центра НАФИ за 2024 г., 45 % работающих россиян сталкивались с эмоциональным выгоранием, а 15 % испытывают его прямо сейчас.

Для предупреждения профессионального выгорания рекомендуется регулярно обращать внимание на свое эмоциональное состояние и уровень нагрузки. Необходимо также адекватно оценивать свои возможности, отмечать достигнутые успехи в профессиональной деятельности, уделять достаточное время отдыху для восстановления сил и повышения энергетического потенциала, а также проводить больше времени на свежем воздухе.

Основные деструктивные эмоции в социальной работе:

–*гнев и раздражение:* повышенный тон голоса, сарказм, критические замечания, нетерпеливость, вспыльчивость, подавление гнева, уклонение от общения с клиентом; как следствие, нарушение доверия, ухудшение отношений с клиентом, эскалация конфликтов, профессиональная деформация, ухудшение психического здоровья;

–*страх и тревога:* как следствие, снижение инициативности, уклонение от ответственности, ухудшение качества услуг, замедление процесса оказания помощи, профессиональная некомпетентность;

–*жалость:* сочувствие к тяжелой ситуации клиента, отождествление себя с ним, переживание чувства вины за его страдания; как следствие, потеря объективности, нарушение профессиональной этики, снижение способности помочь клиенту стать самостоятельным, эмоциональное истощение, нарушение личных границ.

Осознание и управление деструктивными эмоциями является важной частью профессиональной компетентности социального работника. Своевременное выявление и предотвращение этих эмоций позволяет сохранить профессиональную эффективность, улучшить качество услуг и обеспечить собственное благополучие.

Позитивные эмоции способствуют налаживанию эффективных социальных контактов и повышению качества оказываемой помощи. В то же время деструктивные эмоции, особенно эмоциональное выгорание, негативно влияют на облик специалиста, приводят к снижению его эффективности и ухудшению взаимодействия с клиентами.

Это подчеркивает острую необходимость в целенаправленном развитии эмоциональной компетентности социальных работников и внедрении программ по профилактике выгорания, включая специализированные тренинги. Такой подход не только повысит качество социальной помощи, но и обеспечит благополучие самих специалистов, что критически важно для всей системы социальной поддержки.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИТОГИ ПЕРВЫХ ЛЕТ И КОРРЕКЦИЯ КУРСА

К.Ф. Механцева, д-р экон. наук, доцент,
Т.С. Артамонова,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается эволюция государственной политики в сфере повышения производительности труда в Российской Федерации: от национального проекта «Производительность труда» (2018–2024 гг.) к новому федеральному проекту в составе нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика» (с 2025 г.). На примере Ростовской области и Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) проанализированы практические механизмы реализации данной политики.*

Ключевые слова: *производительность труда, устойчивое развитие, бережливое производство, качество, федеральный проект.*

Производительность труда остается ключевым элементом для обеспечения стабильного экономического роста России и повышения благосостояния ее граждан. Эта позиция закреплена на высшем уровне – в Указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», где цель «Устойчивая и динамичная экономика» напрямую связана с необходимостью роста эффективности. В данном контексте производительность труда рассматривается как ключевой инструмент для снижения безработицы и обеспечения устойчивого развития предприятий несырьевого сектора, а также государственных и муниципальных учреждений.

Достижение этой задачи требует системного подхода и четкого взаимодействия между федеральным центром и регионами. Чем более плавным и последовательным будет этот процесс, тем более устойчивым окажется экономический рост, основанный на социальной составляющей и новой производственной культуре.

Министерством экономического развития России по итогам 2024 г. более чем на треть увеличен прогноз роста реального ВВП России. Ожидается, что рост составит 3,9 %, тогда как в апреле закладывался рост на 2,8 %. Улучшен и прогноз на три последующие года. Ключевым фактором роста названо повышение производительности труда в стране. Именно повышение производительности труда заявлено в качестве одного из ключевых факторов, обеспечивающих этот пересмотренный в сторону увеличения прогноз. Национальный проект «Производительность труда» [1], реализуемый в период с 2018 по 2024 г., доказал свою востребованность и эффективность, получив одобрение со стороны российского бизнеса. Поэтому решение о его продолжении было очевидно и в первую очередь самим субъектам РФ в рамках реализации ими разработанных стратегий развития с периодом до 2030 г.

С 1 января 2025 г. в России реализуется федеральный проект «Производительность труда» в составе нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика». Этот шаг направлен на дальнейшее укрепление конкурентоспособности отечественной экономики и создание устойчивых условий для ее долгосрочного роста. Регионы, имеющие успешный опыт реализации предыдущей версии проекта, намерены сохранить лидерские позиции и в новой фазе. Ярким примером является Ростовская область. Как ранее отмечала начальник управления стратегического планирования минэкономразвития региона Анна Кабаргина, в 2025 г. проект в донском крае должен был быть распространен на социальную сферу – образование (в пилотном режиме) и здравоохранение. При этом область опирается на значительный задел: с 2019 г. совместно с Госкорпорацией «Росатом» реализуется проект «Эффективный регион», в рамках которого уже создано 18 отраслевых обучающих площадок на базе учреждений здравоохранения и образования [2].

Важную роль в реализации государственной стратегии играют университеты, которые выступают центрами генерации и распространения знаний. РГЭУ (РИНХ) активно включился в эту работу после поставленной губернатором Ростовской области (на тот момент времени – Василий Голубев) в июне 2020 г. задачи об участии вуза в нацпроекте.

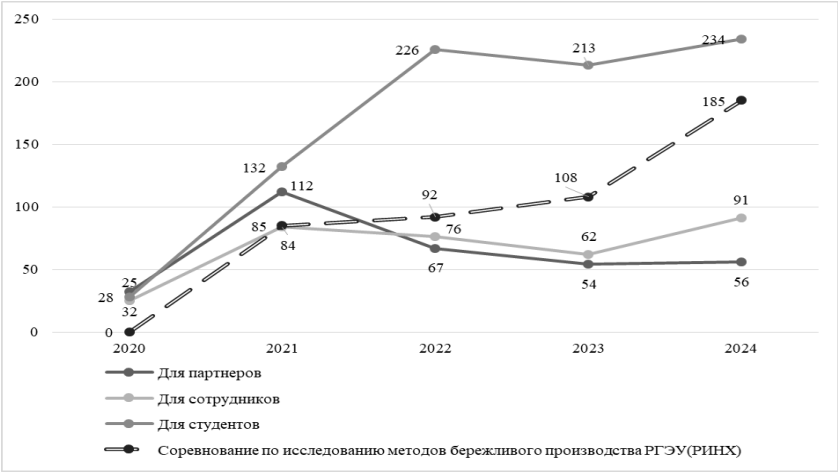
В октябре 2020 г. по распоряжению ректора Елены Макаренко в университете начала работу «Фабрика процессов производства продукции и услуг». Ее главной целью стало сокращение временных потерь и повышение удовлетворенности ключевых стейкхолдеров предприятий и организаций сферы услуг. На базе «Фабрики процессов» было создано интерактивное пространство, позволяющее в сжатые сроки освоить стандарты бережливого производства на уровне действий, операций и процессов. Обучение построено на моделировании реального производства, где участники учатся видеть потери, формулировать и решать проблемы. За пять лет работы университетом был реализован комплекс мероприятий, закрепивших его статус ключевого игрока в сфере повышения производительности:

– развитие образовательных программ: в 2021 г. была разработана и утверждена магистерская программа «Бережливое производство и повышение производительности труда в экосистемах предприятий и организаций»;

– достижения на федеральном уровне: команда «Фабрики процессов» успешно выступила на Летнем кампусе по производительности (2022 г.) и прошла в финал Третьего Всероссийского чемпионата по производительности в Москве;

– признание практической значимости: в 2023 г. практика «Фабрики процессов» РГЭУ (РИНХ) заняла третье место в конкурсе «Лучшие практики наставничества для повышения производительности труда в Ростовской области»;

– организация соревнований: благодаря лицензионному соглашению с Производственной системой Ростовского отделения Сбербанка, преподаватели кафедры товароведения и управления качеством разработали комплект документов для проведения соревнований по исследованию методов бережливого производства. К 2024 г. в них приняли участие 32 команды (470 человек) (рисунок).



Число участников мероприятий по изучению и освоению стандартов бережливого производства в РГЭУ (РИНХ), чел.

Динамичное развитие проекта продолжается. В 2024 г. РГЭУ (РИНХ) принял участие в стартовом совещании по проекту «Бережливый вуз», в ходе которого достигнута договоренность с АО «ПСР» ГК «Росатом» о начале работ по оптимизации пяти процессов университета и Финансово-экономического колледжа под кураторством К.Ф. Механцевой.

Таким образом, переход от национального к федеральному проекту «Производительность труда» знаменует собой новую фазу государственной политики в этой сфере. Накопленный за предыдущие годы опыт, в том числе в таких передовых регионах, как Ростовская область, позволяет масштабировать успешные практики, в том числе и на социальную сферу. Опыт Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) наглядно демонстрирует, как высшее учебное заведение может стать драйвером изменений, создавая эффективную модель практического обучения. Накопленный экспертный потенциал и практические наработки «Фабрики процессов» не только способствуют подготовке высококвалифицированных кадров, но и напрямую вносят вклад в повышение производительности труда и укрепление конкурентных позиций экономики Донского края.

Библиографический список

1. Национальный проект «Производительность труда». URL: https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ (дата обращения: 21.10.2025).

2. Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: https://www.donland.ru/ (дата обращения: 21.10.2025).

МУЗЫКА В МУЗЕЕ: ТРАДИЦИИ, РЕАЛИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ (на примере музыкально-просветительского проекта «Музыкальные вечера на Газетном»)

Н.А. Мещерякова, канд. искуствоведения,
Ростовская государственная консерватория имени С.В. Рахманинова,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Что такое город без музея? Это – «ущербный город, еще в большей мере, чем город без театра или кинематографа. Это город – слепой к эстетическим ценностям, глухой к прошлому» [1]. И если согласиться с данным суждением Д.С. Лихачева, то сразу приобретает значение и месторасположение музея в городском пространстве и его размещение в конкретном здании с его отдельной исторической судьбой. Ведь как утверждал выдающийся ученый и просветитель, «когда мы узнаем, кто жил в том или ином доме, какая жизнь протекала в нем, что в нем было создано, дом этот для нас уже особый. Он наполняется духовным содержанием, преобразуется. Преобразуется и город, чью историю мы познаем» [1]. Заметим, что особняк купца 1-й гильдии, почетного гражданина Ростова, мецената, внесшего немалый вклад в развитие образования и здравоохранения Ф.Н. Солодова, выстроенный в конце XIX столетия, вместе с примыкавшими к нему складскими постройками и паровой мельницей и с великолепным концертным залом внутри, вполне подходил под классическую формулу «хлеба и зрелищ». Само двухэтажное строение по адресу «Ростов-на-Дону, переулок Газетный» своей внутренней атмосферой, одновременно торжественно-нарядной и приветливо-уютной, идеально отвечало тем культурно-просветительским задачам, которые связывали с ним и прежний владелец, и новые его хозяева.

В начале советской власти, задолго до того, как в декабре 2014 г. отойти в распоряжение областного музея краеведения, особняк был национализирован и преобразован в Дом работников просвещения, или в его обиходном значении – Дом учителя, завоевавшего роль городского культурного центра, поскольку в нем уже в 20-е гг. проходили первые литературные вечера, а затем получили всеобщую доступность и популярность различные творческие объединения. Огромное воспитательное значение для юных горожан в сочетании с великолепной библиотекой приобрели фотокружок, балетный класс, руководимый талантливой балериной ленинградской школы Г. А. Лерхе, и театральная студия во главе с Т.И. Ильинской, проложившей путь к большой сцене многим выдающимся артистам страны.

Однако главная метаморфоза с особняком произошла уже в нашем веке, когда он буквально переполнился звуками, и музыка им завладела безраздельно: он превратился в творческую лабораторию для осуществления совместного музыкально-просветительского проекта консерватории и музея (2015 г.), явился местом проведения популярных вечеров «Джаз в музее», организованных А.М. Тирацуяном, стал постоянной концертной площадкой консерваторского Камерного оркестра «Musica della vita» под управлением С.И. Нестерова, послужил колыбелью впервые в городе созданному В.Г. Хайровым в апреле 2025 г. барочному оркестру «Musicamerata» и гостеприимно распахнул двери перед солистами Ростовского музыкального театра, филармоническими артистами и представителями других культурных и образовательных учреждений. Так постепенно купеческий дом, несмотря на скромные свои масштабы, приблизился к статусу ростовского Дома музыки. И директор краеведческого музея Г.Н. Куликова, изначально подобной сверхзадачи не преследовавшая, но достойно ее поддержавшая, приняла на себя роль музы-покровительницы.

Впрочем, истоки этого явления уходят в далекий послевоенный 1947-й, когда руководителем вокального кружка была назначена О.И. Донцова (1886–1966), быстро преобразившая свое детище в народный оперный театр. И сам этот факт не был случайностью. Ее партнер и коллега не только по сцене, но и в вокальной педагогике, профессор московской консерватории Н.И. Сперанский представлял талантливую уроженку Таганрога «как оперную певицу с прекрасно поставленным голосом редкой красоты» [2, л. 1]. Он же, в должности руководителя вокального отдела и оперного класса Донской консерватории наблюдая за педагогической работой Донцовой еще в первой половине 20-х гг. прошлого века, смог без колебаний «причислить Ольгу Ивановну Донцову к числу лучших педагогов нашего Союза, бережно и с полным знанием своего дела готовящих кадры вокального искусства» [2, л. 1].

К артистке, овладевшей вокальной профессией в петербургской консерватории в классе Н.А. Ирецкой и вокальной студии З.П. Гриннинг–Вильде, судьба была и милостива, и сурова. Яркое десятилетие ее оперной карьеры (1912–1922) совпало с драматической эпохой Первой империалистической и гражданской войн. В 30-е гг., ознаменованные освоением новых образовательных форм и просветительских институтов (Донцова служила в Тео-мастерской Пролеткульта и преподавала в Новосибирском театре юного зрителя, театральном училище и самодеятельных кружках), красный террор напрямую не коснулся дочери действительного статского советника, но дамоклов меч репрессий оставался занесенным над ней. Тяжелый период с 1937 по 1947 г. был посвящен Донцовой не столько сохранению собственной жизни, сколько заботе о других. Она работала вокальным педагогом в театре Ростовской музыкальной комедии и спасала голоса нуждавшихся в этом солистов, а затем, организуя шефские концерты в госпиталях, поддерживала дух раненых бойцов. Копия открытого письма в газету «Красная звезда» служит красноречивым свидетельством: *«Мы, ранбольные, выносим искреннюю благодарность старушке Донцовой Ольге Ивановне, которая своим систематическим посещением ранбольных эвакогоспиталя 2095 (Приморская гостиница) своей музыкой как преподаватель пения уделяет внимание – исключительное, подлинно материнское больным, называя их сыночками. Она организовала маленький концерт силами ростовского театра оперетты.*

Гвардии капитан Полянский, Дубинин, ст. лейтенант Губин» [3, л. 1].

Но в полной мере не реализованную в семье потребность в материнстве самоотверженная наставница воплотила в своем служении народному оперному театру Дома учителя. О.И. Донцова пришла на помощь к осиротевшему поколению детей войн: на протяжении пятнадцати лет (1947–1962) она, подобно святым пастырям, духовно окормляла их и пестовала. «Звук родится в горних высях», – эта фраза в устах педагога, глубоко верующего, звучала житейской заповедью. Высокой позиции О.И. Донцова учила своих воспитанников не только как техническому приему, но и как жизненному правилу: сохранять чистоту помыслов, определяющую дела и поступки, размышлять и действовать, читать возвышенную прозу, декламировать стихи, с головой погружаться в музыку. «Духовной жаждою томим», – так пушкинским слогом мог сказать о себе каждый из тех, кого Ольга Ивановна называла любовно «чижиками» и «деточками». Благодаря ей из стен Дома учителя, а затем и Дворца культуры завода

«Ростсельмаш», где в течение четырех последних лет жизни (1962–1966) Донцова руководила не просто вокальной студией, а, по сути, народной антрепризой, осуществлявшей постановку полноценных оперных спектаклей, вышли в большую жизнь заслуженные артисты РФ, ставшие затем маститыми педагогами: Валентин Мостицкий, посвятивший себя театру; Леонид Фарапонов, заслуживший на филармонической сцене звание «золотой голос России»; успешно соединявшая должности директора и художественного руководителя Ростовской областной филармонии Эмма Агопова; увлеченно занимавшаяся воспитанием хоровых певцов в ростовском музыкальном вузе Елена Шипулина и др. Так целенаправленно и неуклонно, вначале в родном своем Таганроге, а затем и Ростове, О.И. Донцова заложила традиции отечественного оперного исполнительства, несмотря на то, что в донской столице (в отличие от Таганрога) до той поры ни постоянной оперной труппы, ни просвещенной оперной публики не было.

Однако в эпоху перестройки Дом учителя прекратил свое существование, и здание перешло в ведомство финансово-кредитных организаций. Лишь осенью 2015 г. в особняке Солодова вновь зазвучала музыка: Ростовский музей краеведения на правах нового владельца здания заключил с Ростовской государственной консерваторией им. С.В. Рахманинова некоммерческий договор, скрепленный подписями ректора вуза М.П. Савченко и директора музея Г.Н. Куликовой. А основной заботой главного инициатора совместного музыкально-просветительского проекта «Музыкальные среды на Газетном» З.Н. Римской стало обустройство Музыкальной гостиной и регулярное проведение в ней так называемых «исторических увертюр» – бесед, осуществляющих эмоциональную «настройку» публики перед концертом. В гостиной оживает музыкальный мир прошлого в колоритном звучании музыкальных шкатулок и шарманок, или оркестрин. Здесь же в экспозиционных витринах представлены разнообразные формы бытования музыки, выставлены музыкальные инструменты, грампластинки, нотные издания, фотографии музыкальных деятелей, связанных с Донским краем и самим рождением, и гастрольными триумфами, и самоотверженным служением региональной культуре.

Непосредственно примыкает к Музыкальной гостиной «живое сердце» концертного абонемента, составляющего основу проекта, – зал, в котором проходят музыкальные вечера и который сразу же после окончательной реконструкции буквально заворожил и участников программ, и слушателей не только изысканной лепниной, но и, прежде всего, уникальной акустикой, не столько преображающей звук, сколько выявляющей его внутреннюю природу, несущей его на невидимых крыльях.

Другое достоинство этого зала воспринимается визуально: он – «бессценный», в нем отсутствуют подмостки, отделяющие исполнителей от публики. И молодые музыканты получают воистину бесценную возможность непосредственно контактировать с аудиторией, ощущая живой отклик – те флюиды, которые неспособна передать даже самая лучшая в мире запись!

Посетители этих концертов тоже получают свои преференции. Во-первых, они имеют дело не просто с молодым, а с постоянно обновляющимся исполнительским контингентом, заставая его в начале развития и прослеживая и поддерживая его творческий рост. На смену выпускникам консерваторием постоянно приходят новые силы. Во-вторых, ни одно штатное расписание филармонии или театра не содержит такого разнообразия исполнительских единиц и ансамблей, представляющих музыку самых разных жанров и стилей, включая классику и современность, академическое направление и фольклор, эстраду и джаз.

В абонементе преобладают смешанные программы, тематика которых отнюдь не копирует филармонические афиши. Содержательный спектр музейных концертов значительно шире, и в центре внимания публики оказываются разные участники художественного процесса: не только композиторы, поэты, взаимодействующие с ними, и исполнители, но и те, кто создают музыкальные инструменты. Отсюда и название одной из программ, посвященной деятельности «музыкального конструктора» и «музыкального доктора», баяниста П.М. Бондарева: «Быть мастером и в жизни, и на сцене». «Тем самым в музее проявляется специфическое отношение человека к действительности» [4, с. 34]. И это естественно, поскольку музейное учреждение – не только хранилище и транслятор исторической памяти и разнообразного человеческого опыта, но еще и интерпретатор. А согласно утверждению основоположника музейного дела в России Н.Ф. Федорова, музей не «собрание вещей», а «собор лиц» [5, с. 9] причем из разных эпох и сфер.

Тандем музыки с музеем можно считать плодотворным и закономерным, поскольку, согласно утверждению крупнейшего музейного деятеля М.Б. Пиотровского, музыка «…делает музей живым» [6], а само музейное пространство, отличаясь «открытостью и обновляемостью», как считает Н.Ю. Катонова, служит музыкантам не просто фоном, интерьером и даже акустической средой, а одушевленным партнером, создающим динамичную атмосферу с постоянно меняющимися экспонатами, более

созвучную и родственную музыкальному искусству, чем «статичная и незыблемая» «концертная экспозиция» с ее «предсказуемостью, неподвижностью расположения объектов…» и соответствующий ей «рутинный антураж на сцене и в зале» филармонии [7].

Дальнейшая перспектива взаимодействия музыки с музейной средой определяется характерным для нашей противоречивой эпохи возрастанием значения музея как «ковчега культуры» [6]. И тогда сама передача эстафеты духовного сохранения нации – от благотворителя и просветителя Ф.Н. Федорова к О.И. Донцовой, как наставнице творческой молодежи и далее – к организаторам, и авторам музыкально-просветительского проекта «Музыкальные среды на Газетном» – воспринимается как закономерный акт преемственности, как диалог поколений.

Библиографический список

1. Лихачев Д.С. Краеведение как наука и как деятельность // Русская культура. М.: Искусство, 2000. С. 159–173. URL: https: lihachev.ru > pic/site/files/ (дата обращения: 20.11.2025).

2. Отзыв Н.И. Сперанского // ТГЛИАМЗ, ф. 07-31, оп. 6, ед. хр. 38. 1л.

3. Копия письма в газету «Красное знамя» // ТГЛИАМЗ. Ф.7-031. Оп. 1. Ед. хр. 21. 1 л.

4. Шляхтина Л.М. Основы музейного дела: теория и практика: учеб. пособие. М.: Высшая школа, 2005. 182 с.

5. Фёдоров Н.Ф. Музей, его смысл и назначение // Музейное дело и охрана памятников: Экспресс-информ. М., 1992. Вып. 3-4.

6. Пиотровский М.Б. Передовая статья // Справочник руководителя учреждения культуры.М., 2010. № 6.

7. Катонова Н.Ю. Музыка в пространстве музея. URL: https://studizba.com/hs/362-student/files/4384-sem/1659-kultura-i-iskusstvo/8260-referaty/132784-muzyka-v-prostranstve-muzeja.html (дата обращения: 23.05.2025).

САНАТОРНО-КУРОРТНЫЙ ТУРИЗМ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ

М.И. Микулина, **М.О. Прохорова**,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлены возможности и перспективы развития санаторно-курортного туризма в Ростовской области как средства оздоровления трудящихся. Проводится анализ природных ресурсов региона, а также рассматривается эффект и значение туристского направления для трудящихся.*

Ключевые слова: *оздоровительный туризм, санаторно-курортный туризм, Ростовская область, санаторий, рекреационые ресурсы.*

Сохранение здоровья населения и увеличение продолжительности активной жизни – одна из национальных целей развития Российской Федерации, что закреплено в Указе Президента РФ от 7.05.2024 г. № 309 [1]. Важную роль в ее реализации играет санаторно-оздоровительный туризм, который способствует укреплению здоровья и общему повышению качества жизни населения. Соответственно, его развитие становится актуальной задачей как для страны в целом, так и для Ростовской области.

Санаторно-курортный (оздоровительный) туризм – вид туризма, который сочетает в себе отдых и лечение в специализированных организациях. Согласно Федеральному закону от 24.11.1996 № 132-ФЗ (ред. от 30.11.2024) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», оздоровительный туризм – это временные выезды (путешествия) граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства с постоянного места жительства в лечебно-оздоровительных, рекреационных, познавательных, физкультурно-спортивных, профессионально-деловых и иных целях [2].

Особое значения санаторно-курортный туризм имеет для трудящихся, так как он способствует восстановлению физического и психического здоровья. Использование курортных услуг способно не только снизить уровень стресса и утомляемости, но и помогает в укреплении иммунитета и профилактике хронических заболеваний. В таблице указаны эффекты, которые способен оказывать данный вид туризма.

Эффекты санаторно-курортного туризма [3]

Эффект	Аспекты
Физиологические	1. Повышение работоспособности. 2. Улучшение функционального состояния организма. 3. Профилактика заболеваний
Лечебные	1. Устранение симптомов хронических заболеваний. 2. Контроль развития заболеваний. 3. Реабилитация
Психологические	1. Смена обстановки. 2. Расслабление. 3. Развитие морально-волевых качеств
Социальные	1. Сплочение коллектива посредством совместного времяпрепровождения. 2. Формирование социально-полезных качеств
Рекреационные	1. Возможность единения с природой. 2. Новые впечатления

Ростовская область богата разнообразными природными ресурсами, которые способствуют развитию санаторно-курортного туризма. Это и минеральные воды, и лечебные грязи, и благоприятный климат с мягкой зимой и теплым летом. Особое значение имеют курорты, расположенные на берегу Азовского и Черного морей. В регионе функционируют санатории и лечебно-оздоровительные комплексы. Наиболее известным санаторием является «Вешенский», расположенный в одноименной станице на севере области. Он специализируется на лечении заболеваний желудочно-кишечного тракта, нервной системы, опорно-двигательного аппарата, органов дыхания, реабилитации после COVID-19 и после перенесенных тяжелых травм. В санатории используется бальнеотерапия, термотерапия, физиотерапия, а также лечение с помощью минеральных вод.

По данным Росстата, в 2024 г. в Ростовской области находились 23 санаторно-курортные организации с численностью 37251 размещенное в них лицо и числом ночевок – 766238 ночей за год. Среднесписочная численность работников за этот же период – 1020,2 тыс. человек в Ростовской области [4].

Исходя из вышеуказанных данных, можно сделать вывод, что численность работающего населения в области превышает вместимость санаториев, и это без учета туристов из других регионов, которые потенциально могут приехать на отдых.

Так, несмотря на все имеющиеся ресурсы и уже развитые комплексы, этого недостаточно, чтобы популяризировать санаторно-курортный туризм в Донском регионе. Это связано с тем, что большинство ресурсов не используются. Те санатории, которые действуют, не выходят на новый уровень, а новые не строят. Недостаточен и уровень маркетинга.

Тем не менее регион обладает большим потенциалом для того, чтобы развиваться в данном направлении, так как обладает необходимыми для такого туризма рекреационными ресурсами – месторождениями минеральных вод, лечебных грязей и др. Например, большой потенциал имеется у источников минеральных вод в санаториях «Ростовский», «Вешенский» и «Цимлянский». Лечебные грязи есть в поселке Садковский, селе Грузское и на озере Пиленкинское [5].

Можно выделить следующие основные направления работы в рамках развития санаторно-курортного туризма в Ростовской области:

1. Внедрение инноваций в процессы лечения. Например, внедрение искусственного интеллекта, который позволит на основании анализа данных отдыхающих скорректировать СПА-процедуры, меню и тренировки.

2. Расширение санаторно-оздоровительных турпродуктов за счет включения компонентов из других видов туризма отраслей. Например, внедрение элементов событийного или гастрономического туризма в оздоровительный туризм.

3. Освоение новых месторождений минеральных вод и лечебных грязей. Например, в Верхнедонском районе (зоны Казанская, Северная Донская) и Каменском районе (зоны Гундоровская, Белокалитвинская).

4. Признание территорий лечебно-оздоровительными местностями регионального значения, т.е. особо охраняемыми территориями, которые обладают природными лечебными ресурсами. Это даст людям возможность использовать природные лечебные ресурсы для лечения и профилактики заболеваний, а также для отдыха [6].

5. Подготовка квалифицированных кадры в сфере санаторно-оздоровительного туризма, в том числе медицинских работников.

6. Привлечение инвестиций через государственные программы поддержки туризма.
7. Развитие туристской инфраструктуры и улучшение транспортной доступности.

Таким образом, санаторно-курортный туризм имеет огромное значение для трудящихся, обеспечивая возможность не только отдохнуть, но и поправить свое здоровье, избавиться от стресса через свои рекреационные и лечебные ресурсы. И Ростовская область обладает значительным потенциалом для развития туризма в данном направлении благодаря своим ресурсам.

Библиографический список

1. 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://www.kremlin.ru/acts/bank/50542 (дата обращения: 19.10.2025).

2. Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12462/ (дата обращения: 19.10.2025).

3. Ветитнев А.М., Войнова Я.А. Организация санаторно-курортной деятельности: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Федеральное агентство по туризму, 2017. 292 с.

4. Росстат – Туризм: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/turizm (дата обращения: 19.10.2025).

5. Шевченко Е.М. Рекреационная география Ростовской области: метод. указания. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2018. 19 с.

6. Федеральный закон от 23.02.1995 № 26-ФЗ «О природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах» (ред. от 28.12.2024) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6001/9e65ca1f65792dad0222778a95e846b334b566fe/ (дата обращения: 19.10.2025).

ВОЗМОЖНОСТИ ГАСТРОНОМИЧЕСКОГО ТУРИЗМА В ОЗДОРОВЛЕНИИ ТРУДЯЩИХСЯ

М.И. Микулина, **Л.Б. Раенко**,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Проводится комплексный анализ потенциала гастрономического туризма и гурмэ-отдыха для повышения качества жизни и оздоровления трудящихся. Рассматриваются теоретические основы гастрономического туризма и его влияние на здоровье человека.*

Ключевые слова: *гурмэ-отдых, гастрономический туризм, путешествия, здоровое питание, работники, заболевания.*

Кулинарные традиции различных стран создавались на протяжении длительного периода времени под влиянием таких факторов, таких как климат, экономико-географическое положение и уровень воздействия одних культур на другие. Так, впоследствии, создавался этнос страны, результатом которого можно считать образование гастрономических отличий.

Гастрономический туризм – это путешествие в целях ознакомления с особенностями национальной кухни страны, производства и приготовления продуктов и блюд. Данный вид туризма позволяет получить удовольствие от познания особенностей разных стран и наслаждение местными рецептами. Путешествия с целью изучения кулинарных традиций и забота о своем самочувствии не всегда гармонично сочетаются. Нередко туристы, стремящиеся к подлинным гастрономическим впечатлениям, сталкиваются с меню, изобилующим жирными, жареными, чрезмерно сладкими и солёными блюдами, которые далеки от идеалов здорового питания. Корни многих национальных кухонь уходят в историю и обусловлены доступностью продуктов, что часто означало активное использование жиров, сахара и соли для улучшения вкуса и срока хранения, а также применение таких техник, как жарка. В туристских местах эти блюда нередко предстают в еще более ярких вариациях, призванных поразить гостей, что может выражаться в повышенном содержании масла, специй, сахара и соли по сравнению с домашними рецептами. Поэтому поиск блюд, соответствующих строгим диетическим ограничениям, например, веганским, безглютеновым или низкокалорийным, в туристских местах может быть затруднителен.

Сейчас активную популярность приобретает новое направление – гурмэ-отдых с лечебным питанием. Так, туристу удается не только отдохнуть душой и телом, но и обогатить свои кулинарные знания, научиться чему-то у звезд мирового уровня и перенять секреты здорового питания. В основе данного вида отдыха лежит философия подхода к еде, как к искусству и лекарству одновременно.

В частности, особое внимание уделяется диетическим блюдам не только как целостному отношению к еде, но и как к источнику жизненной энергии, красоты и здоровья. Кроме того, гурмэ-отдых включает в себя проведение мастер-классов, на которых туристам дают возможность изучить тонкости приготовления полезных блюд, основанных при этом на принципах правильного питания. Профессионалы гурмэ-программ передают теоретические и практические знания [1].

Здоровое питание играет ключевую роль в поддержании физического и психического здоровья. С его помощью можно предотвратить множество заболеваний, в частности сердечно-сосудистые, диабет, ожирение.

Кроме того, правильное питание является одним из основных факторов поддержания хорошего настроения и работоспособности, поскольку организм в нужном количестве и в срок получает заряд энергии. Более того, пища – это не только калории, необходимые для выработки энергии, но еще и минералы, витамины, белки, сложные углеводы и липиды. Нарушение их баланса отрицательно влияет на работоспособность мозга, ясность мыслей, концентрацию внимания и память [2].

Исследования показывают, что работники, придерживающиеся правильного питания, имеют более высокий уровень энергии и концентрации, что оказывает влияние на рабочий процесс. Так, потребление пищи, богатой омега-3 жирными кислотами, может улучшить когнитивные функции и снизить уровень стресса. Наиболее ярким примером может служить национальная японская кухня, в частности, блюда с рыбой, которые оказывают положительное влияние на здоровье японцев. Например, регулярное употребление такой пищи помогает бороться с риском сердечно-сосудистых заболеваний и способствует долголетию. Именно гастрономический туризм предлагает уникальную возможность трудящимся попробовать новые блюда и познакомиться с концепциями здорового питания. В рамках гастрономических путешествий участники получают возможность углубить свои знания о питательной ценности разнообразных продуктов. Опытные местные повара и специалисты по питанию охотно делятся информацией о пользе различных ингредиентов, их влиянии на организм и содержании витаминов и минералов. Эти знания позволяют туристам принимать более информированные решения относительно своего питания. Кроме того, знакомство с аутентичной кухней может стать катализатором для внедрения новых, полезных продуктов и блюд в повседневную жизнь. Изучив здоровые вариации традиционных рецептов, туристы могут адаптировать их под свои вкусы и образ жизни, тем самым обогащая свой рацион. Гастрономические туры иногда предлагают уникальную возможность познакомиться с местными и сезонными продуктами. Такой подход не только стимулирует местную экономику, но и обучает туристов ценить свежесть и качество, что может привести к более осознанному выбору продуктов в будущем. Для повышения продуктивности труда работодатели могут инвестировать в гастрономические мероприятия для своих сотрудников и устраивать выездные обеды или мастер-классы.

Таким образом, гастрономический туризм предоставляет собой мощный инструмент для оздоровления трудящихся и повышения их продуктивности. Здоровое питание не только улучшает физическое состояние работников, но и способствует их психологическому благополучию. В современных условиях работодатели должны обратить внимание на важность гастрономического туризма как средства повышения качества жизни своих сотрудников.

Библиографический список

1. Официальный сайт гастрономического туризма в России. URL: http://www.gastrotur.ru (дата обращения: 20.10.2025).
2. Гогулан М. Законы полноценного питания. М.: АСТ, 2009. 575 с.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ АРХИТЕКТУРНОГО НАСЛЕДИЯ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

П.Д. Милохина, **Е.С. Гейценредер**,
Армавирский механико-технологический институт (филиал)
Кубанского государственного технологического университета,
г. Армавир, Россия

Аннотация. *Рассматриваются современные подходы к разработке и внедрению образовательных программ, направленных на популяризацию архитектурного наследия среди молодежи. Анализируются методы и формы обучения, позволяющие повысить интерес и вовлеченность молодых людей в сохранение культурных ценностей. Результаты исследования подчеркивают важность системного и комплексного подхода к образованию, направленного на сохранение и популяризацию архитектурного наследия как ключевого фактора устойчивого развития культурного пространства.*

Ключевые слова: *архитектура, туристический потенциал, архитектурные памятники.*

Актуальность сохранения архитектурного наследия обусловлена культурной идентичностью и историей. Архитектурные памятники являются неотъемлемой частью национальной и мировой культуры, отражая уникальные исторические эпохи, традиции и ценности. Их сохранение помогает обществу помнить и понимать свое прошлое, формировать чувство принадлежности и гордости за историческое наследие. Памятники архитектуры служат живыми учебными пособиями для специалистов и широкой аудитории [1]. Они помогают изучать исторические стили, технологии строительства, особенности культурных периодов и жизненный уклад предков.

Важно отметить экономический и туристический потенциал. Сохраненные памятники привлекают туристов, способствуя развитию культурного туризма, что положительно влияет на экономику регионов и страны в целом. Реставрация и поддержка этих объектов создают рабочие места и стимулируют местный бизнес.

В условиях активной урбанизации важно сохранять исторические здания как часть гармоничного и разнообразного городского ландшафта [2]. Это способствует устойчивому развитию городов, поддержанию архитектурного многообразия и улучшению качества жизни.

В современном мире архитектурное наследие подвергается рискам разрушения из-за природных факторов, техногенных катастроф, экономических трудностей и недобросовестной деятельности. Своевременная охрана и реставрация необходимы для предотвращения утраты уникальных объектов.

Значение молодежи для будущего охраны культуры в области архитектуры особенно велико, поскольку именно молодое поколение формирует будущие профессиональные и гражданские подходы к сохранению наследия. Молодежь – это носитель культурных ценностей, подходящих к архитектурному наследию. Обучая их уважению и ответственности, мы обеспечиваем преемственность методов и принципов охраны памятников.

Использование новых технологий, таких как 3D-моделирование, дронография, цифровая архивация, – это сферы, где молодое поколение играет ведущую роль. Их свежие идеи помогают модернизировать методы сохранения и реставрации исторических объектов, а образовательные программы и практическая деятельность с молодёжью способствуют подготовке новых специалистов – архитекторов, реставраторов, историков, способных профессионально заботиться о культурном наследии [3].

Таким образом, среди молодого поколения необходимы образовательные мероприятия, которые играют важную роль в формировании у общественности интереса и ответственности к памятникам архитектуры. Влияние этих мероприятий проявляется через повышение осведомленности и познавательной активности: программы, лекции, экскурсии и выставки помогают людям познакомиться с историей памятников, их архитектурными особенностями и культурным значением. Чем больше люди узнают, тем чаще они начинают ценить и уважать объекты наследия. Практические и теоретические занятия способствуют внутренней эмоциональной связи с памятниками, что усиливает чувство ответственности за их сохранение. Люди начинают видеть в памятниках отражение своей культуры и идентичности.

Основные формы и методы популяризации архитектурного наследия – это в первую очередь вузовские программы. Например, академические дисциплины и курсы: «История архитектуры и градостроительства», изучающая стили, эпохи и культурный контекст памятников; «Охрана и реставрация памятников архитектуры», изучающая технические и методологические основы сохранения архитектурного наследия; «Архитектурная реставрация и консервация», осваивающая практические навыки восстановления и поддержания исторических зданий; «Культурное наследие и законодательство», изучающая правовые аспекты охраны памятников и культурных объектов. А также это реставрационные мастерские, где студенты учатся работать с традиционными и современными строительными материалами; полевая практика на объектах культурного наследия; проведение диагностических и документационных работ; выполнение курсовых и дипломных работ, связанных с изучением конкретных памятников архитектуры; участие в научных конференциях, археологических экспедициях и реставрационных проектах.

В России существует множество успешных кейсов образовательных программ и инициатив по популяризации архитектурного наследия среди молодежи.

Например, проект «Всероссийский конкурс молодежных научных докладов и проектов «Молодое наследие». Конкурс организуется Федеральным агентством по делам молодежи и Министерством культуры РФ. Он направлен на привлечение студентов и молодых специалистов к исследованию и популяризации памятников архитектуры, разработке новых подходов к их сохранению. В рамках конкурса проходят лекции, мастер-классы, защита проектов по охране памятных объектов, что стимулирует интерес молодежи к культурно-историческому наследию.

Кроме того, имеются образовательные программы в рамках «Школы реставраторов» и «Летних школ по охране памятников». В крупных вузах (СПбГАСУ, МАРХИ, КазГУ) проводятся специальные летние школы и мастер-классы для студентов и молодых специалистов, где учат современным методам реставрации и сохранения памятников. Летняя школа по реставрации в Санкт-Петербурге привлекает студентов из разных регионов и дает практической опыт.

В рамках ряда региональных программ (проекты «Культурный Волгоград» и «Культурные инициативы на территории России») реализуются экскурсии, квесты, просветительские лекции и мастер-классы, направленные на привлечение молодежи к изучению локальной архитектуры. Так, в Волгограде проводят экскурсии и воркшопы по исторической части города, что стимулирует интерес к городскому наследию.

Для активизации самостоятельной работы молодежи и развития навыков работы с инновационными технологиями существуют цифровые проекты и платформы, например, онлайн-платформа «Молодежь и наследие» – инициатива Росохранкультуры, которая объединяет молодежь для создания виртуальных туристических маршрутов, цифровых моделей памятников, мультимедийных презентаций.

Эти кейсы демонстрируют, что в России развивается практика привлечения молодежи к изучению, сохранению и популяризации архитектурного наследия – через конкурсы, практические программы, цифровые инициативы и региональные проекты. Они успешно формируют будущее поколение специалистов и активных граждан в области охраны культурных ценностей.

Перспективы развития архитектурного наследия предусматривают использование цифровых технологий и виртуальной реальности, создание виртуальных туров, 3D-моделей памятников, интерактивных приложений для более глубокого и доступного изучения наследия. Можно применять интеграцию междисциплинарных программ, объединение архитекторов, историков, инженеров и юристов для комплексного подхода к обучению и практической работе с памятниками. Необходимы также онлайн-образование и мобильные платформы, расширение доступа к качественным лекциям, мастер-классам и семинарам через интернет-сервисы и мобильные приложения.

Рекомендации по внедрению новых форматов обучения:

– разработка онлайн-курсов и платформ для дистанционного обучения. Создавать открытые и закрытые курсы, программы «Мастер на обучение» с интерактивными заданиями, тестами, форумами;

– внедрение проектных и исследовательских методов. Стимулировать участие студентов в реальных проектах, включение в магистерские и дипломные работы современных тем охраны наследия;

– использование 3D-моделирования и виртуальной реальности (VR/AR);

– проведение регулярных семинаров, тренингов и курсов повышения квалификации для педагогов, чтобы они могли внедрять инновационные методы;

– разработка программ стажировок и практик на объектах наследия;

– финансирование образовательных программ и проведений экскурсий по достопримечательностям архитектурного наследия.

Образовательная деятельность занимает ключевое место в обеспечении эффективного и устойчивого сохранения культурного наследия, в частности, архитектурных памятников. Её роль заключается не только в формировании профессиональных навыков и знаний у специалистов, которые непосредственно занимаются реставрацией, консервацией и управлением наследием, но и в воспитании у общества в целом осознанного и ценностного отношения к историческим памятникам.

Пожалуй, одним из самых фундаментальных аспектов является подготовка квалифицированных кадров – архитекторов, реставраторов, историков, инженеров и других специалистов. Они должны овладеть не только техническими знаниями, но и понять историческую и культурную ценность объектов, а также научиться применять современные методы и инновационные технологии, такие как трехмерное моделирование, VR, AR и цифровая документация. Только благодаря хорошо подготовленным профессионалам можно гарантировать, что памятники сохранят свою уникальность и целостность на многие поколения.

Кроме того, благодаря образовательным программам у молодежи и широкой общественности формируется глубокое понимание важности сохранения архитектурного наследия для идентичности, истории и культурного развития национальных и региональных сообществ. Такие инициативы помогают развивать чувство ответственности и стимулируют участие граждан в сохранении памятников, что особенно важно в условиях деградации и урбанизации современной среды.

Образовательная деятельность способствует не только защите памятников, но и развитию новых подходов, внедрению современных технологий и междисциплинарных методов. Это обеспечивает бо-

лее эффективное использование ресурсов, высокое качество реставрационных работ и расширяет возможности популяризации наследия: виртуальные туры, интерактивные выставки, образовательные проекты, ориентированные на широкую аудиторию.

Не менее важно отметить, что образовательные программы способствуют развитию региональной культуры и туризма, что во многих случаях становится дополнительным стимулом к сохранению наследия. Освоение современных методов и технологий в сфере охраны памятников способствует развитию экономики территорий, повышению их привлекательности и созданию дополнительных рабочих мест в культурно-туристической сфере.

Образовательная деятельность – это фундаментальный и многогранный инструмент, обеспечивающий системное сохранение и развитие архитектурного наследия. Она способствует формированию профессиональных компетенций, расширению общественного понимания ценностей памятников и внедрению новых технологий. В результате этого процесс охраны становится более эффективным, устойчивым и современным. Инвестиции в образование в сфере сохранения наследия – это не только вклад в сохранение культурных ценностей, но и путь к развитию культурной идентичности, региональной экономики и межпоколенческой преемственности. В конечном итоге, именно высокий уровень знаний и активное участие общества являются залогом сохранения уникальных объектов культурного наследия для будущих поколений.

Библиографический список

1. Виноградова Е.В. Образовательные технологии в области сохранения культурного наследия // Вестник архитектуры и строительства. 2022. № 3. С. 45–53.

2. Иванов П. А. Современные методы популяризации архитектурного наследия среди молодежи // Культурное наследие и образование. 2021. Т. 12, № 1. С. 78–86.

3. Смирнова М.Ю. Цифровые технологии в образовании: применение в сфере охраны памятников // Журнал цифрового образования. 2023. № 4. С. 33–41.

СЕЛЬСКИЙ ТУРИЗМ И ЕГО СТРУКТУРА

Л.А. Минасян, д-р филос. наук, профессор,
А.В. Канеева, канд. филол. наук, доцент,
Д.О. Божко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Развитие сельского туризма является важнейшим приоритетом государственной политики России на современном этапе, что определяется финансовой поддержкой его на федеральном и региональном уровнях. Среди массовых видов туризма для отдыха человека труда сельский туризм является наиболее доступным. В то же время распространение его на просторах нашей страны требует инфраструктурного развития территорий. Методология исследования базируется на структурно-функциональном и системном подходе. Рассмотрена терминологическая корректность понятий «сельский туризм», «агротуризм», экотуризм. Доказана многокомпонентность сельского туризма, определяемая в качестве основополагающего приоритета его привлекательности.*

Ключевые слова: *сельский туризм, агротуризм, государственная политика, терминологическая корректность.*

Человек труда восстанавливает свои силы, совершая туристские путешествия, в процессе которых укрепляет мотивацию и стимул к качественной работе, повышает свой культурно-духовной потенциал. Среди различных видов туризма сельский занимает особое место, что связано с возможностью личности отдохнуть на природе, в стороне от шумных мегаполисов. Позитивным моментом является также тот факт, что это один из самых финансово приемлемых вариантов, обеспечивающих доступность путешествия для всей семьи. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.09.2019 № 2129 утверждена «Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года» [1] (далее – Стратегия), в которой четко определена направленность на комплексное развитие внутреннего и въездного туризма. И сельский туризм занимает в решении поставленной в Стратегии задачи весомое положение, что нашло свое отражение в Национальных проектах Российской Федерации [2] «Туризм и гостеприимство», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [3], также в Государственной программе «Комплексное развитие сельских территорий» [4]. Целью настоящей статьи является рассмотрение взаимосвязи

сельского туризма с другими видами туризма, экспликация многокомпонентности его структуры, что может стать основой для достижения интегративного эффекта предлагаемого турпродукта, способствующего его привлекательности.

Методами исследования явились контент-анализ, структурно-функциональный и системный подходы. Эмпирическая база исследования основывается на анализе результатов массового опроса, проведенного на генерации населения Ростовской области в возрасте от 18 до 61 года, с целью выявления приоритетов участия их в сельском туризме. Объем выборки составил 474 респондента. Ошибка выборки составляет 4,5 %.

Многие авторы обращают внимание на необходимость терминологической корректности в определении понятий «сельский туризм» «агротуризм», «экотуризм», которые часто отождествляются [5–7]. Однако эти виды туризма имеют достаточно очевидные отличия. Сельский туризм рассматривается как отдых со всеми атрибутами свободного от труда времяпровождения – охотой, рыбалкой, хождением по грибы и ягоды, наслаждением традиционными для данной местности гастрономическими изысками, природными уникальностями, сопричастностью с историко-культурными особенностям данного этноса и топоса. По определению, данному в Федеральном законе «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» [8], ведется речь об *участии в сельскохозяйственных работах,* но без материальной выгоды. Участие в хозяйственной деятельности поставлено во главу угла и в агротуризме. И если считать трудовую деятельность на селе активным отдыхом, способствующим психологической разгрузке, то аграрный туризм представляется разновидностью сельского. Между тем основная цель агротуризма – не просто участие в сельхозработах, а получение новых знаний и навыков изготовления сельхозпродукции. Требуемая коррекция понятий нуждается в более широком подходе с учетом государственной политики по этому вопросу. В связи с этим следует подчеркнуть, что в Стратегии в качестве основных понятий приводятся определения «сельский туризм» и «экологический туризм», а вот понятия «агротуризм» нет. Зат. е. следующие дефиниции: ”деловой туризм” – путешествие в профессионально-деловых целях, < > «промышленный туризм» – посещения и мероприятия на объекте, позволяющие посетителям понять процессы и секреты производства, относящиеся к прошлому, настоящему или будущему» [1]. Потому аграрная деятельность как вид развлечения говорит о признаках сельского туризма. Если же работа на ферме имеет целью усвоение каких-либо новых компетенций, навыков, инновационных технологий и т. д. – это уже туризм промышленный. Одним из видов финансовой поддержки в сельском туризме выступает грант с названием «Агротуризм» на основании конкурсного отбора, проводимого комиссией Минсельхоза РФ. И здесь правомерно обратиться к вопросу о структуре взаимодействия социальных подгрупп, участвующих в реализации практик сельского туризма. Специфика сельского туризма как предмета социологического исследования, основывающегося на структурно-функциональном подходе, состоит в рассмотрении взаимоотношения между двумя социальными группами: первая – это туристы, вторая – специалисты туриндустрии, обеспечивающие реализацию программы путешествия в сельский пункт назначения. В случае же агротуризма между этими группами возникает промежуточное звено, представляющее собой социальную группу предпринимателей микро- и малого бизнеса в сфере сельхозпроизводства – фермеров. В Федеральном законе от 22.06.2024 № 160-ФЗ «О внесении изменений в статью 19 Федерального закона ”О крестьянском (фермерском) хозяйстве” и Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства» указано, что к видам деятельности фермерского хозяйства присовокупляется деятельность по оказанию услуг в сфере сельского туризма, при осуществлении которого допускается временное размещение туристов в жилых домах, входящих в состав имущества фермерского хозяйства [9]. В законе «О развитии сельского хозяйства» этот же аспект закреплен за сельскохозяйственными товаропроизводителями в целом (без конкретизации обращения к фермерам), которые наряду с «сельскохозяйственным производством могут осуществлять деятельность по оказанию услуг в сфере сельского туризма и другие виды деятельности, не связанные с сельскохозяйственным производством, обеспечивающие устойчивое развитие сельских территорий» [9]. Исходя из этих документов, делается вывод, что в законе «О развитии сельского хозяйства» туристская деятельность может исполняться как фермерами, так и любыми физическими лицами, проживающими в сельской местности. Не всякий сельский житель считается фермером, так как фермер имеет определенный зарегистрированный правовой статус в качестве индивидуального предпринимателя (ИП) или главы фермерского хозяйства (ГФХ), ведет предпринимательскую деятельность**,** имеет в собственности или в аренде участки сельхозназначения, может использовать наемный труд, платит налоги. Сельский житель, не относящийся к категории фермера, может работать в любой сфере (учитель, врач, работник культуры, наемный работник в агрофирме) и иметь личное подсобное хозяйство, но не ведет коммерческую деятельность в агросфере, соответственно,

не зарегистрирован в качестве ИП. Однако это не исключает его возможности выступать актором сельского туризма на основании договора аренды по сдаче им жилых помещений для размещения туристов и даже обслуживанием их в рамках ключевых аспектов программы путешествия. Он также может зарегистрироваться в качестве самозанятого по оказанию туристских услуг или же заключить договор ГПХ с туристским агентством. Таким образом он включается в социальную группу лиц, оказывающих туристские услуги. Фермер же, в первую очередь, является представителем бизнеса по производству сельхозпродукции. И это отличие хорошо эксплицируется как раз в требованиях к фермерам, претендующим на получение гранта. Получить грант «Агротуризм» могут только субъекты микро- или малого предпринимательства, зарегистрированные на сельской территории или сельской агломерации, а именно сельхозпроизводители. Причем организационно-правовая принадлежность соискателей гранта включает и ИП, и ГФХ, и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, и акционерные общества. Статус сельхозпроизводителя означает, что по итогам отчетного года не менее 70 % выручки формируется от производства и реализации продукции сельского хозяйства, не более 30 % – от любой другой, в том числе, и туристской деятельности. Следующими условиями выступает наличие мест размещения, обеспеченных техникой и оборудованием, объектов питания, транспорта, благоустройство территории. И еще важный момент: приоритетом для заявителя выступает дополнительное образование в сфере туризма и туристской деятельности [10]. В таком случае определенное разграничение между социальными группами, обеспечивающими этот вид туризма, как-то сельхозпроизводители и специалисты туриндустрии, стирается и, в конечном счете, позволяет считать агротуризм разновидностью сельского. Следует согласиться с выводом, сделанным автором о том, что «агротуристические услуги одновременно являются услугами сельского туризма, но не все услуги сельского туризма происходят из агротуризма» [11, с. 5].

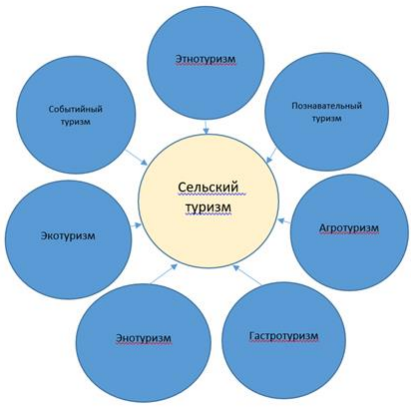


Рис. 1. Структура сельского туризма

Что касается экологического туризма, это самостоятельный вид, понимаемый как ответственное путешествие в природные зоны с сохранением экосистемы, целью которого, в том числе, является актуализация знаний участников тура о приоритетах устойчивого развития во всем спектре проблем Environmental-позиции ESG-повестки, получившей широкое распространение в современной России [12]. Соприкосновение с природой определяет многокомпонентность сельского туризма, в связи с чем экологическая составляющая практически всегда интегрирована в самое его существо [13]. Обозначенная тема настоящей статьи требует рассмотрения структуры сельского туризма с определением функциональности каждого входящего в нее вида туризма как компонентов, определяющих интегрированную целостность конечного турпродукта, что представлено на рис. 1.

Как показали результаты проведенного авторами статьи анкетирования, подобный синтез (см. рис. 1) представляется наиболее целесообразным, что отражено данными на рис. 2.



Рис. 2. Предпочтения респондентов по многокомпонентности сельского туризма

Социологические исследования, проведенные методом онлайн-опроса среди жителей Москвы, Московской области и сопредельных регионов, представленные в работе [14], согласуются с результатами на рис. 2.

Привлекательность туристского путешествия для работающего человека в большинстве случаев связана с многофункциональностью явления, которое включает в себя и отдых, и расширение кругозора, и получение новых впечатлений, и заботу об экологии, и проникновение в сохраняемое веками культурное многообразие народов и этносов напрямую «в глубинке» России, помноженное на общие духовные ценности, способствующие формированию гражданской идентичности [15]. Потому популяризация идеи отдыха в сельской местности должна опираться на предложениях с включением в турпродукт как можно большего количества фрагментов других видов туризма, стимулирующих получение подлинного, аутентичного опыта.

Библиографический список

1. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.09.2019 № 2129. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72661648/?ysclid=m1rzwpfwuc242988208 (дата обращения: 10.09.2025).
2. Национальные проекты России. URL: https://национальныепроекты.рф/ (дата обращения: 10.09.2025).
3. Малый и средний бизнес развивает туризм. URL: https://национальныепроекты.рф/news/malyy-i-nbsp-sredniy-biznes-razvivaet-turizm/ (дата обращения: 15.09.2025).
4. Государственная программа Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий»: Постановление Правительства Российской Федерации от 31.05.2019 № 696 (с изменениями и дополнениями от 17 октября 2019 г., 31 марта, 10 июля, 18, 30, 31 декабря 2020 г., 31 марта, 2 сентября, 22 октября, 24 декабря 2021 г., 22 июня, 23 декабря 2022 г., 22 декабря 2023 г., 27 июня, 21 ноября, 12 декабря 2024 г.). URL: https://base.garant.ru/72260516/?ysclid=mbzens9p4j104147222 (дата обращения: 04.10.2025).
5. Салеева Т.В., Мальсагов А.М. Анализ основных сдерживающих факторов развития сельского туризма на крупных агрокомплексах // Рекреация и туризм. 2024. № 4(24). С. 33–45. DOI: 10.18572/2686-858X-2024-24-4-33-45.
6. Сарафанова А.Г., Шабалина Н.В., Сарафанов А.А. Сельский и агротуризм: подходы к определению // Современные проблемы сервиса и туризма. 2020. № 1. С. 100–108. DOI: 10.24411/1995-0411-2020-10110.
7. Розанова Т.П. Особенности становления понятийного аппарата в сфере агротуризма // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2018. № 8. С. 37–41. DOI: 10.33938/188-37.
8. Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации». URL: www.kremlin.ru/acts/bank/10273 (дата обращения: 10.09.2025).
9. Федеральный закон от 22.06.2024 №160-ФЗ «О внесении изменений в статью 19 Федерального закона “О крестьянском (фермерском) хозяйстве” и Федеральный закон “О развитии сельского хозяйства”». URL: www.kremlin.ru/acts/bank/50780 (дата обращения: 10.09.2025).
10. Грант «Агротуризм»: как получить в 2025 году. URL: https://svoefermerstvo.ru/svoemedia/articles/grant-agroturizm-kak-poluchit-v-2025-godu?ysclid=mby1ad15w0514628901 (дата обращения: 10.06.2025).
11. Борзенков А.В. Сравнительный анализ подходов в понимании и развитии агротуризма и сельского туризма // Географический вестник / Geographical bulletin. 2024. № 3(70). С. 152–161. DOI: 10.17072/2079-7877-2024-3-152-161.
12. Минасян Л.А., Благин А.В., Канеева А.В. Особенности развития зеленой энергетики в Российской Федерации // Безопасность техногенных и природных систем. 2025. № 9(1). С. 42–54. DOI: 10.23947/2541-9129-2025-9-1-42-54.
13. Афанасьев О.Е., Афанасьева А.В. Концепт «экологического туризма» в мировой и российской практике: компаративный анализ и кейсы // Современные проблемы сервиса и туризма. 2017. Т. 11, № 4. С. 7–25. DOI: 10.22412/1995-0411-2017-11-4-7-25.
14. Предпочтения потребителей услуг загородной базы отдыха в контексте изучения современной культуры загородного отдыха в России /Е.С. Погребова [и др.] // Сервис plus. 2024. Т. 18, № 1. С. 28–37. DOI: 10.5281/zenodo.10967943.
15. Минасян Л.А., Канеева А.В., Божко Д.О. Внутренний туризм как проводник развития российской идентичности // Научный альманах стран Причерноморья. 2025. №11 (3). С. 24–31. DOI:10.23947/2414-1143-2025-11-3-24-31.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ЗАБАСТОВКУ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Е.И. Мироненко, канд. юрид. наук, доцент,
Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается роль профсоюзов в процедуре забастовки как реализации трудовых прав работников на защиту. Анализируются нормы трудового законодательства, регламентирующие процедуру забастовки, а также приводятся исследования социально-трудовых конфликтов за три последних года.*

Ключевые слова: *забастовка, профессиональный союз, коллективный трудовой спор, трудовой конфликт.*

Профессиональные союзы занимают весомое место в процессе урегулирования баланса между правами и законными интересами работников и работодателя. Профсоюзы являются не только регуляторами, но и посредниками в переговорах между работниками и работодателем в случае трудового конфликта. Деятельность профессиональных союзов способствует поддержанию трудовой стабильности, соблюдению принципов социальной справедливости, способствует разрешению коллективных трудовых споров.

Трудовое законодательство предусматривает несколько этапов разрешения коллективных трудовых споров. И на каждом этапе значительная роль законодателем отведена именно профессиональным союзам, как представителям прав и законных интересов работников. Предусмотренные Трудовым кодексом РФ этапы разрешения коллективных трудовых споров признаются примирительными процедурами, поскольку основная цель каждого этапа – найти компромисс между спорящими сторонами по возникшим разногласиям, «примирить» коллектив работников с работодателем. Но не всегда примирительные процедуры приводят к окончанию коллективного трудового спора. Если стороны не достигли согласия и требования работников не были удовлетворены или работодатель уклоняется от участия в примирительных процедурах разрешения коллективного трудового спора, а также если стороны пришли к взаимоудовлетворяющему интересы сторон соглашению, но работодатель не выполняет принятые обязательства или решение трудового арбитража, то работники совместно с профсоюзной организацией в установленном трудовым законодательством порядке вправе начать забастовку.

Как справедливо отмечает А.А. Захарова, если не удается урегулировать трудовой конфликт, профессиональные союзы оказывают содействие в организации коллективных действий, основным из которых является забастовка [1]. И здесь роль профессионального союза крайне важна. Необходимо, чтобы работники при отстаивании своих прав и законных интересов не стремились к использованию таких форм протестов, которые не предусмотрены законодательством. Еще недавно для отстаивания своих прав работник прибегали к таким мерам, как голодовки, совместное демонстративное изучение коллективного договора, блокировка дорог [2]. Некоторые из этих меры в настоящее время относятся к радикальным, поскольку влияют не только на экономическую и производственную деятельность конкретного работодателя, но и дестабилизируют обстановку в целом. Поэтому профессиональные союзы, функция которых – не только защита трудовых прав и законных интересов работников, но и контроль за соблюдением законодательства, при содействии в разрешении коллективных трудовых споров должны использовать только установленные законом формы. Правильное управление процессом забастовки направляет противоречивые интересы сторон в необходимое правовое поле, делает процесс прозрачным, понятным для общественности. Это способствует правильной реализации конституционного права каждого на свободу объединения и ведения коллективных трудовых споров. Кроме того, именно профессиональным союзам отводится основная роль в принятии решения о проведении забастовки. Трудовой кодекс предусматривает, что принятие решения о проведении забастовки возможно как по решению трудового коллектива по предложению представительного профсоюзного органа, так и непосредственно по решению профсоюзной организации с последующим утверждением данного решения работниками организации.

Забастовка относится к процедурам, имеющим достаточно жесткую нормативно-правовую регламентацию, поскольку установлены требования к предварительному уведомлению о проведении забастовки. Кроме того, установлен порядок принятия решения коллективом работников – с соблюдением кворума и при тайном голосовании, обеспечение работниками выполнения минимальных обязательных работ в соответствующих организациях, обеспечение безопасности при проведении забастовки, а также обеспечение права каждого члена трудового коллектива отказаться от участия в забастовке. И, конечно, забастовке в обязательном порядке должны предшествовать примирительные процедуры.

При этом, согласно позиции Верховного суда Российской Федерации, отраженной в соответствующем постановлении от 17.03.2024 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», установленные законом порядок объявления о забастовке и процедура проведения забастовки должны неукоснительно соблюдаться, а все регламентированные условия – выполняться. Но не стоит забывать о том, что даже правомерная забастовка влечет негативные последствия как для работников, так и для работодателя, поскольку в результате забастовочных мероприятий снижается производительность труда, изменяется уровень заработной платы, так как работодатель оплачивает труд работников по своему усмотрению [3], происходит недополучение прибыли предприятием и другие экономические потери. Не стоит забывать и о репутационных рисках, поскольку работодатель, работники которого в силу ущемления их прав и свобод объединяются и организуют приостановку нормальной производственной деятельности, не вызывает доверия у экономических партнеров.

Несмотря на все сложности и риски, в 2023 г. зарегистрирован 131 трудовой конфликт, в 2024 г. – 169 социально-трудовых конфликтов. Увеличение по сравнению с 2023 г. составило 29 %. Указанная статистика представляет собой результаты исследования, проведенного Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов. В первой половине 2025 г. зарегистрирован 161 трудовой конфликт. За последние три года забастовки проходили в основном в таких сферах, как здравоохранение, образование и промышленность, хотя темпы забастовок заметно снижаются. Стоить отметить, что в забастовочных процессах медицинских работников профессиональные союзы принимают активное участие. При этом у медицинских работников ограничены возможности участия в забастовках, поскольку медицинская деятельность относится к видам работ, связанным с непосредственным обеспечением жизнедеятельности населения. Поэтому в качестве основных способов борьбы за свои трудовые права и законные интересы медицинские работники используют практику подачи коллективных заявлений об увольнении. Кроме того, медицинскими работниками и водителями машин скорой помощи активно использовалась подача заявлений о проблемах в трудовой сфере как публичные акции протеста с видеообращением к органам государственной власти и привлечением внимания общественности через средства массовой информации. Такие способы решения социально-трудовых конфликтов в медицинской сфере в последнее время стали основными формами выражения протестного отношения и обращения внимания других сторон социального партнерства при активной поддержке профессиональных союзов.

Основными причинами для проведения забастовок традиционно являются низкий уровень заработной платы работников, ухудшение условий труда, кадровые сокращения. Конечно, не все социально-трудовые конфликты перерастают в забастовки, поскольку, как показывает статистика, они утратили былую массовость. Кроме того, эффективность забастовок явно снизилась. Забастовки, проведенные с соблюдением всех юридических процедур и не признанные в судебном порядке незаконными, эффективны чаще всего только при поддержке общественности. Зачастую работники соглашаются на частичное выполнение их требований, при этом возрастают риски репрессий, хотя на законодательном уровне локаута запрещен.

Необходимо отметить, что проведенные в 2023–2024 гг. акции протеста работников различных отраслей, хоть и привели к определенным результатам, но в целом глобальные проблемы, связанные с низким уровнем заработных плат, дефицитом кадров, прямыми формами нарушения трудовых прав и законных интересов, так и остаются актуальными.

Несмотря на то, что эффективность забастовок для целей улучшения условий труда и выполнения требований работодателями снизилась, коллективы продолжают обращаться к данному способу разрешения социально-трудового конфликта. При грамотной правовой организации, обращением за поддержкой к общественности, освещением процессов в средствах массовой информации забастовка может являться тем инструментом, благодаря которому работники могут добиться изменений условий труда. И здесь от деятельности профессиональных союзов, их правильном выстраивании стратегии защиты трудовых прав и свобод работников зависит основной результат.

Библиографический список

1. Захарова А.А. Роль профессиональных союзов в урегулировании трудовых споров // Вестник науки. 2025. Т. 2, № 5 (86). С. 234.

2. Иващенко В.Г. Проблема реализации права на забастовку в России // Вестник Башкирского университета. 2012. Т. 17, № 2. С. 1113.

3. Приженникова А.Н. Конституционное право на забастовку: актуальные вопросы // Образование и право. 2018. № 6. С. 64.

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ С ПОМОЩЬЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ТУРИЗМА

А.В. Мирошниченко,
Макаренко В.С., канд. географ. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена исследованию использования потенциала экологического туризма как инструмента популяризации здорового образа жизни среди студенческой молодежи. Актуальность работы обусловлена ростом психоэмоциональных нагрузок в образовательной среде, что приводит к необходимости поиска эффективных средств компенсации стресса и формирования устойчивой мотивации к сохранению здоровья. Рассматривается терапевтическое воздействие природной среды, способствующее снижению напряжения,*

развитию когнитивных функций и повышению общего уровня благополучия. На примере особо охраняемых природных территорий (ООПТ) Ростовской области демонстрируются возможности совмещения просветительской, исследовательской и рекреационной функций.

Ключевые слова: *экологический туризм, здоровый образ жизни студентов, ООПТ Ростовской области.*

К современному студенчеству предъявляются высокие требования, связанные с интенсивной интеллектуальной нагрузкой и необходимостью быстрой адаптации к динамичным социально-экономическим условиям [1]. Постоянное пребывание в состоянии стресса и высокое психоэмоциональное напряжение зачастую приводят к формированию деструктивных поведенческих моделей, что негативно сказывается на физическом и ментальном состоянии молодежи. В этой связи поиск эффективных инструментов для компенсации учебного давления и формирования устойчивой мотивации к сохранению здоровья приобретает особую актуальность. Одним из таких инструментов может выступить экологический туризм, интегрирующий в себе физическую активность, познавательную составляющую и оздоровительный потенциал природной среды.

Контакт человека с природой может снимать стресс и способствовать переживанию позитивных эмоций, повышать когнитивную эффективность, улучшать внимание и память, помогать человеку осмысливать жизненные проблемы, повышать уровень счастья и осознанности, способствовать духовному росту, а также повышать эстетическое восприятие и просоциальный уровень личности. Студенты находятся в периоде «выхода во взрослость», когда их психологическое развитие еще не полностью созрело. Они несут на себе множество задач роста, таких как продолжение образования, романтические отношения, трудоустройство, и одновременно сталкиваются с кризисами развития и экзистенциальными кризисами. В процессе адаптации к обществу, межличностным отношениям и самосовершенствованию легко могут возникнуть различные психологические проблемы.

Основанные на природной психотерапии (также называемой экотерапией) мероприятия по психологическому воспитанию студентов обладают характеристиками сильной практической направленности, насыщенности переживаниями, новизны и интересности форм. Они соответствуют психологическим потребностям студентов в новую эпоху, одновременно являясь воспроизводимыми и масштабируемыми, способными достигать эффекта незаметного, ненавязчивого воздействия через переживание.

Термин «экотуризм» быстро привлек широкое внимание, когда он впервые был использован в литературе. Экотуризм определяется Международным обществом экотуризма как «поведение туристов, которые посещают природные заповедники для защиты окружающей среды и повышения благосостояния местных жителей» [2].

Экотуризм играет важную роль в улучшении чувства счастья у туристов. В настоящее время отечественные и зарубежные исследования экотуризма в основном включают концептуальную коннотацию, развитие ресурсов, устойчивое развитие, экологическую защиту заинтересованных лиц и другие аспекты. Исследований, связанных со счастьем, меньше, они в основном сосредоточены на модели соответствия субъекта-объекта индексу счастья. Экотуристические направления как пространственные области для осуществления экологического туризма в основном включают национальные парки, природные заповедники, лесные парки, живописные места и другие пространственные региональные единицы. Среди них особые охраняемые природные территории (ООПТ) являются самыми значимыми природными ландшафтами, которые обладают самым богатым биоразнообразием. Они выполняют комплексные функции, такие как экологическая защита, развитие сообщества, научные исследования, научно-популярное образование, досуг и отдых. Под ООПТ понимаются участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, на которых располагаются природные комплексы и объекты, имеющие особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значение. Такие территории изъяты решениями органов государственной власти полностью или частично из хозяйственного использования и для них установлен режим особой охраны.

Природа России многообразна. Каждый её регион, находясь в определённых природных условиях, имеет свою выраженную флору и фауну, определяя неповторимое разнообразие природы страны. Однако потребительское отношение человека к ней привело к тому, что огромному количеству уникальных природных объектов и комплексов теперь требуется особое отношение человека. Так, например, на территории Ростовской области расположена одна из самых крупных популяций русской выхухоли, занесённой в Красную книгу, выживание которой без специальных мер охраны невозможно. ООПТ Ростовской области представлены в таблице.

Ключевым звеном в реализации потенциала экологического туризма выступают университеты, которые обладают необходимыми ресурсами для трансформации его из эпизодического досуга в системный элемент образовательной и воспитательной среды [1]. Вузы могут выступить не просто организаторами экологических туристских поездок, но и создателями учебных курсов, включающих исследовательскую работу и практики оздоровления. Например, географический или биологический факультет может разработать полевые практики на базе природного парка «Донской», где студенты не только изучат экосистемы дельты Дона, но и отработают навыки спортивного ориентирования и организации походной жизни. Для студентов-психологов такие выезды могут стать площадкой для апробации методов экотерапии и наблюдения за влиянием природной среды на когнитивные процессы и эмоциональное состояние.

Важным направлением является развитие волонтерских инициатив на территории ООПТ. Участие в обустройстве экологических троп в заказнике «Горненский» или помощь в проведении учетов животных в Ростовском заповеднике формирует у молодежи не только экологическую грамотность, но и чувство личной ответственности за сохранение природного наследия. Подобный труд, сопряженный с физической активностью на свежем воздухе, способствует снижению академического стресса и дает ощущение реального вклада в значимое дело.

Особо охраняемые природные территории (ООПТ) Ростовской области [3]

Название ООПТ	Статус	Местоположение (ключевой участок)
Ростовский государственный природный заповедник	Федеральный заповедник	Орловский и Ремонтненский районы (участки: Островной, Стариковский, Краснопартизанский, Цаган-Хаг)
Государственный природный заказник «Цимлянский»	Федеральный заказник	Цимлянский район (на побережье Цимлянского водохранилища)
Природный парк «Донской»	Региональный природный парк	Состоит из двух участков: «Дельта Дона» (Мясниковский район) и «Островной» (Цимлянский и Волгодонской районы)
Государственный природный заказник «Горненский»	Региональный заказник	Красносулинский и Усть-Донецкий районы
Ботанический памятник природы «Персиановская степь»	Региональный памятник природы	Октябрьский район (около ст. Персиановская)
Ландшафтный памятник природы «Урочище Чулекская Балка»	Региональный памятник природы	Мясниковский район

Стратегическая интеграция экологического туризма в жизнь вузов предполагает создание постоянно действующих студенческих клубов и центров, которые под руководством опытных наставников будут разрабатывать маршруты, адаптированные под разные уровни подготовки. Таким образом, университет может стать драйвером улучшения качества жизни студентов, где экологический туризм становится не развлечением, а инструментом формирования гармоничной личности, сочетающей физическое здоровье, психологическую устойчивость и осознанное отношение к окружающему миру.

Библиографический список

1. Анарбаев А. К., Курманбаев Б. И. Влияние спортивно-рекреационного туризма на здоровый образ жизни студентов // Bulletin of the International University of Tourism And Hospitality. 2023. №. II (2). С. 97–105.

2. Шабалина Н.В., Никанорова А.Д., Александрова Е.Е. Экологический туризм: особенности и проблемы развития в России // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2021. Т. 15, № 1. С. 4–14.

3. Долматова Л.Г., Бруцкая Ю.В. Особо охраняемые природные территории Ростовской области // Мелиорация как драйвер модернизации АПК в условиях изменения климата. 2023. С. 130–134.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ: ПРОБЛЕМАТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

С.В. Михайлов, канд. юрид. наук,
Е.Е. Иващук, **Д.С. Клепачева**,
Ростовский филиал Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается проблематика гражданского законодательства в области охраны объектов культурного наследия и культурных ценностей. Проведен анализ определения объектов культурного наследия, а также проблем осуществления в их отношении права собственности. Выделены перспективные направления развития права собственности на культурные ценности.*

Ключевые слова: *объекты культурного наследия, культурные ценности, право собственности на объекты культурного наследия, охранное обязательство в отношении объекта культурного наследия*.

Российская Федерация – великая держава с многовековой историей становления и развития. Прошлое государства представляет собой ключевую составляющую его национальной идентичности и духовного богатства. Множество знаковых исторических событий на этом пути сформировали нашу действительность и отразились на жизни каждого гражданина. Именно эти события на каждом этапе становления нашей государственности побуждали людей творить. Так возникли и по сей день возникают памятники культуры и культурные объекты.

Улицы большинства городов в нашей стране несут в себе пласт истории и культурного наследия, однако с годами культурные и исторические объекты часто теряются в обыденности. Сколько домов и строений, ставших свидетелями разных исторических эпох, оказываются в частной собственности и теряют свою аутентичность и ценность или вовсе уничтожаются. Здесь и возникает правовая проблема в рамках регулирования гражданским законодательством прав собственности на культурные ценности.

Нормы Гражданского кодекса, РФ, регулирующие отношения, складывающиеся по поводу культурных ценностей, в связи с отсутствием их определения, закрепленного в нем самом, носят отсылочный характер, что, на наш взгляд, не может способствовать эффективности правоприменительной практики. Сегодня отсутствует не только общепринятая и законодательно определенная дефиниция «культурные ценности», но и не проведена их окончательная категоризация» [1, с. 60]. Вместе с тем в Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» [2, ст. 3] содержится достаточно широкое определение понятие объекта культурного наследия (ОКН). К таковым относятся объекты недвижимого имущества (включая объекты археологического наследия), в том числе памятники и ансамбли, достопримечательные места, а также иные предметы, обладающие научной, художественной, исторической, архитектурной, антропологической ценностью. Анализируя ст. 3 указанного нормативно-правового акта, можно заключить, что культурные ценности – это объекты, несущие историческое значение для государства. В свою очередь, Федеральный закон «О вывозе и ввозе культурных ценностей» [3, ст. 5] содержит два легальных определения данного понятия. Так, культурные ценности – это движимые предметы материального мира независимо от времени их создания, имеющие историческое, художественное, научное или культурное значение. За ним следует понятие «культурные ценности, имеющие особое значение», из которого следует, что они являются таковыми в силу отнесения их к данной категории Правительством РФ.

Таким образом, определенные объекты приобретают статус памятников культуры лишь после признания их таковыми государством. Вследствие этого у государства возникает обязанность по обеспечению надлежащего режима охраны и сохранения этих объектов. Охрана памятников истории и культуры является одним из приоритетных направлений государственной деятельности на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. В то же время, наряду с объектами, бремя содержания и охраны которых несет государство, существует обширная категория материальных ценностей с историко-культурным потенциалом, еще не получивших официального признания. В данном случае сохранность этих вещей будет зависеть исключительно от их собственника и его добросовестного поведения.

Сложность заключается в том, что в ГК РФ отсутствуют положения, конкретизирующие требования к праву собственности на ОКН. Вместе с тем ст. 240 ГК РФ закрепляет возможность изъятия государством особо охраняемых культурных ценностей в случае их ненадлежащего использования собственником. При этом действие данной нормы распространяется лишь на те объекты, которые официально признаны особо ценными и охраняемыми. Следует подчеркнуть, что такое изъятие остается

не обязанностью, а правом государства, реализация которого происходит по усмотрению соответствующих органов государственной власти. Ст. 10 ГК РФ также устанавливает фундаментальное положение о том, что не допускается недобросовестное осуществление гражданских прав [4, с. 177].

Учитывая изложенное, целесообразно заключить, что для собственников такого имущества устанавливается специальный предел осуществления права, т. е. предписывается такое использование этих вещей, которое не приведет к утрате ими ценности и значения. Следует также подчеркнуть, что способы осуществления права собственности в данном случае не должны носить бесхозяйственный характер, т. е. собственник должен относиться к имуществу таким образом, чтобы оно оставалась в сохранности. Однако к данному выводу можно прийти лишь косвенно, так как гражданское законодательство прямо не обязывает собственника относиться к имуществу должным образом.

В отношении применения ст. 240 ГК РФ можно выделить ряд проблем. Во-первых, применение данной статьи связано с установлением статуса имущества, т. е. признает ли его государство особо ценным в культурном и историческом значении. Во-вторых, данная статья применима только к физическим и юридическим лицам, т. е. если объекты культурного и исторического наследия находятся в собственности публично-правовых образований и установлен факт ненадлежащего бесхозяйного обращения с ними, то государство не может изъять данное имущество у самого себя. В-третьих, изъятие возможно только на возмездных условиях, определяемых либо соглашением государства и собственника, либо решением суда.

Авторы солидарны с мнением С.И. Шукшина, считающего перспективным направлением для сохранения недвижимых культурных ценностей, содержать которые у государства нет финансовой возможности, практику продажи указанных объектов за символическую цену, но с обременением – требованием сохранения и реставрации (ремонта) силами нового собственника в течение определенного срока (5, с. 157). Так, с целью привлечения инвесторов к восстановлению ОКН были внесены изменения в Закон Санкт-Петербурга «О методике определения арендной платы за объекты нежилого фонда, арендодателем которых является Санкт-Петербург» [6, ст. 21], согласно которым ОКН передается в аренду с обязательством проведения восстановительных работ, после завершения которых арендатору устанавливается «льготная» арендная плата в размере 1 руб. за 1 кв. метр в год. Однако, несмотря на привлекательность идеи, на практике ремонтно-реставрационные работы – крайне трудоёмкий и затратный процесс.

Следует подчеркнуть, что ГК РФ и не содержит прямых предписаний, конкретизирующих действия собственника по сохранению и рациональному использованию объектов культурного наследия, что порождает проблемы и неопределённость по поводу того, в какой мере и в каком объеме собственник должен обеспечивать сохранность культурных ценностей. Из-за этого возникает необходимость применения расширительного толкования.

Так, Федеральный закон «Об объектах культурного наследия» закрепляет перечень обязательных мер: консервацию, ремонт, реставрацию и приспособление объекта для современного использования, позволяющих поддерживать физическую целостность и историко-культурную значимость имущества, обеспечивая его долговременное существование и актуальность. Работы могут проводиться только на основании проектной документации, согласованной с органом охраны, и разрешения такого органа с обязательным присутствием государственного надзора. За нарушение указанных требований может наступить как административная (ст. ст. 7.13 и 7.14 КоАП РФ), так и уголовная ответственность (ст. ст. 243 и 243.1 УК РФ).

Важно упомянуть и о необходимости оформления охранного обязательства в отношении ОКН – документа, утверждаемого актом органа охраны, который фиксирует обязанности правообладателя по поддержанию его надлежащего состояния. С момента получения собственником акта об утверждении охранное обязательство вступает в силу. Специфика такого обязательства – невозможность внесения владельцем изменений или дополнительных условий в соответствующий акт.

Примечательно, что охранное обязательство не оформляется в отношении выявленных ОКН, т. е. тех, которые обладают признаками историко-культурной ценности, но еще не включены в государственный реестр. Подобное регулирование представляется спорным, поскольку именно на этапе выявления объекты наиболее уязвимы: нередко они подвергаются разрушению, перепланировкам или отчуждению, прежде чем успевают получить официальный статус. С учетом этого, целесообразно рассмотреть возможность введения временных охранных обязательств или иных мер предварительной защиты, которые действовали бы до момента признания объекта культурным наследием. Это позволило бы обеспечить непрерывность охраны, минимизировать риск повреждения и повысить эффективность государственной политики в данной сфере.

Проблемой остается и недостаточный контроль государства, так как Министерство культуры РФ не располагает достаточными ресурсами для системного мониторинга всех объектов. Отсутствие специализированного органа надзора приводит к тому, что государство часто получает сведения о разрушении или запущенности памятников слишком поздно.

Не менее сложным является и сущность бесхозяйного владения, как и доказывание того, что именно действия собственника привели к утрате вещью своего значения.

Таким образом, в области гражданского законодательства сохраняются существенные пробелы в регулировании права собственности на культурные и исторические ценности. Это связано с тем, что правовая система зачастую не учитывает специфику таких объектов, связанную с их уникальностью и неповторимостью. Перспективы развития гражданского права в данной сфере могут заключаться в необходимости создания более четкой и комплексной нормативной базы, которая учитывала бы как национальные, так и международные стандарты охраны культурного наследия. Представляется необходимым усовершенствовать порядок учета, регистрации и контроля ОКН, а также внедрить более строгие меры ответственности за незаконные действия с культурными ценностями. Важным направлением развития законодательства может стать внедрение стимулирующих механизмов для собственников: предоставление налоговых льгот, субсидий на проведение восстановительных работ и т. д. Такой подход позволит превратить охрану культурных объектов из формальной обязанности в социально и экономически значимую деятельность, обеспечивающую сохранение исторической памяти и культурной идентичности для будущих поколений.

Библиографический список

1. Бушманова А.В. Культурные ценности как объекты права собственности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 1(41). С. 60.

2. Федеральный закон от 25.06.2002 № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102076756/ (дата обращения: 05.03.2025).

3. Федеральный закон РФ от 15.04.1993 № 4804-1 «О вывозе и ввозе культурных ценностей» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102022779 (дата обращения: 05.03.2025).

4. Поротикова О.А. Проблема злоупотребления субъективным гражданским правом: моногр. 3-е изд., доп. М.: Юрайт, 2024. С. 241.

5. Шукшин С.И. Культурные ценности как особый объект гражданско-правовых отношений // Теория и практика общественного развития. 2022. № 12. С. 72.

6. Закон Санкт-Петербурга от 14.07.2004 года № 387-58 «О методике определения арендной платы за объекты нежилого фонда, арендодателем которых является Санкт-Петербург». URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody (дата обращения: 05.03.2025).

ЗДОРОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: РОЛЬ МИКРОБИОМА В ПОДДЕРЖАНИИ ЗДОРОВЬЯ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ

А.И. Молчанова, канд. хим. наук, доцент,
И.Ю. Соколенко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается влияние микробиома человека на здоровье и работоспособность трудоспособного населения. Особое внимание уделено связи между микробиотой, стрессоустойчивостью, когнитивными функциями и профилактикой преждевременного старения. Представлены современные данные о роли кишечного и кожного микробиома, а также даны практические рекомендации по поддержанию его баланса в условиях рабочего процесса. На основе анализа литературных данных выявлены ключевые механизмы взаимодействия по оси «кишечник – мозг» и предложены конкретные меры для интеграции в корпоративные wellness-программы.*

Ключевые слова: *микробиом, долголетие, стресс, работоспособность, профилактика, здоровье, кишечник – мозг, пробиотики.*

В XXI в. акцент в медицине и биологии смещается от увеличения продолжительности жизни к сохранению её качества – так называемой «продолжительности здоровой жизни» (Healthspan). В условиях активной трудовой деятельности, когда человек проводит на рабочем месте значительную часть

жизни, здоровье работников становится ключевым фактором производительности и устойчивого развития общества. Потери вследствие снижения продуктивности из-за проблем со здоровьем (presenteeism) могут существенно превышать потери от прямого отсутствия на работе (absenteeism) [1]. В этой связи особое значение приобретает изучение микробиома – сложной экосистемы из триллионов микроорганизмов, населяющих организм человека. Современные исследования показывают, что микробиом оказывает системное воздействие на метаболизм, иммунитет, нейрохимические процессы и психоэмоциональное состояние [2]. Дисбаланс микробного сообщества (дисбиоз) ассоциирован с широким спектром заболеваний – от метаболических расстройств до психических нарушений, – что напрямую влияет на профессиональные показатели и долголетие карьеры.

Современные исследования позволяют рассматривать микробиом кишечника как виртуальный эндокринный орган, участвующий в пищеварении, синтезе витаминов (К, В12, фолатов), детоксикации и регуляции иммунного ответа [3]. Кишечная микробиота продуцирует множество биоактивных соединений, включая короткоцепочечные жирные кислоты (КЦЖК), такие как бутират, ацетат и пропионат (табл. 1). Бутират, например, является не только основным источником энергии для колоноцитов, но и обладает противовоспалительными и эпигенетическими регуляторными свойствами [4]. Нарушения микробного баланса, вызванные несбалансированным питанием, антибиотиками, хроническим стрессом и гиподинамией, связаны с повышением риска развития ожирения, диабета II типа, сердечно-сосудистых заболеваний, воспалительных патологий кишечника и психических расстройств [5]. Исследование, проведенное среди офисных работников, показало, что лица с диагностированным дисбиозом на 34 % чаще сообщали о хронической усталости и на 27 % чаще – о проблемах с концентрацией внимания по сравнению с коллегами, имеющими нормальный состав микробиоты [6].

Таблица 1

Влияние ключевых метаболитов микробиоты на физиологические функции, значимые для работоспособности

Метаболит	Продуцирующие бактерии	Физиологическое воздействие	Влияние на работоспособность
Бутират	Faecalibacterium prausnitzii, Roseburia spp.	Укрепление кишечного барьера, противовоспалительное действие, регуляция аппетита	Снижение системного воспаления, улучшение энергетического обмена, стабилизация настроения
ГАМК (гамма-аминомасляная кислота)	Bifidobacterium, Lactobacillus spp.	Тормозной нейромедиатор ЦНС, снижает тревожность	Повышение стрессоустойчивости, улучшение качества сна
Серотонин	(Стимуляция энтерохромаффинных клеток)	Регуляция настроения, моторики ЖКТ, аппетита. Примерно 90 % серотонина синтезируется в кишечнике	Прямое влияние на эмоциональный фон, мотивацию, когнитивную гибкость

Ось «кишечник–мозг» и стрессоустойчивость на рабочем месте. Связь между кишечником и мозгом осуществляется через сложную сеть, включающую блуждающий нерв, иммунную и эндокринную системы. Этот двусторонний канал связи играет ключевую роль в поддержании когнитивных функций и реакции на стресс. Кишечная микрофлора участвует в синтезе нейротрансмиттеров: например, штаммы *Lactobacillus* и *Bifidobacterium* способны продуцировать ГАМК, а *Escherichia*и *Enterococcus* – серотонин и норадреналин [7]. Хронический профессиональный стресс, в свою очередь, является мощным фактором, нарушающим состав микробиоты. Исследование, моделирующее стресс у сотрудников IT-сферы в период дедлайнов, выявило значительное снижение разнообразия микробиома и уменьшение количества противовоспалительных видов бактерий, таких как *Akkermansia muciniphila*, уже через 2 недели интенсивной нагрузки [8]. Это создает порочный круг: стресс вызывает дисбиоз, который усугубляет негативное влияние стресса на мозг, приводя к снижению когнитивных функций, росту тревожности и риску профессионального выгорания (табл. 2).

Таблица 2

Пример двусторонней коммуникации «кишечник – мозг»
и влияние на показатели труда

Проблема в кишечнике	Последствие для мозга и организма	Влияние на показатели труда
Дисбактериоз (нарушение баланса микробиома)	Снижение выработки КЦЖК и серотонина, повышение системного воспаления	Снижение энергии, апатия, подавленное настроение, повышенная заболеваемость
«Дырявый кишечник» (повышенная проницаемость)	Проникновение токсинов в кровь, хроническое воспаление, «мозговой туман»	Снижение концентрации, ухудшение памяти, ошибки в работе, неспособность решать сложные задачи
Хроническое воспаление в кишечнике	Постоянная выработка воспалительных цитокинов, воздействующих на мозг	Хроническая усталость, снижение мотивации и вовлеченности, presenteeism (работник на месте, но не эффективен)
Нарушение выработки ГАМК	Повышенная тревожность, проблемы со сном	Неустойчивость к стрессу, раздражительность, снижение креативности, конфликты в коллективе

Таким образом, сохранение здорового микробиома можно рассматривать как неотъемлемый элемент стратегии управления стрессом и профилактики выгорания в корпоративной среде.

Кожный микробиом и профессиональные риски. Помимо кишечника, значительную роль в поддержании здоровья играет микробиом кожи. Для работников, чья деятельность связана с частой обработкой рук (медики, пищевики), использованием средств индивидуальной защиты перед контактом с агрессивными средами, нарушение кожного барьера и микробного сообщества является профессиональным риском. Дисбиоз кожи ассоциирован с развитием дерматитов, экземы и аллергий, что приводит к дискомфорту, снижению качества жизни и больничным листам [9]. Поддержание баланса кожной микробиоты с помощью щадящих моющих средств и эмоллиентов является важной частью программ охраны труда.

Практические рекомендации по поддержанию микробиома для работников и работодателей. Интеграция принципов заботы о микробиоме в рабочий процесс может стать эффективным инструментом корпоративного здравоохранения.

Для работников:

– *Рацион питания.* Основу должны составлять пребиотики – пища для полезных бактерий. Рекомендуется потребление не менее 30 г пищевых волокон в день (цельнозерновые крупы, овощи, фрукты, бобовые, орехи). Целесообразно включение ферментированных продуктов, содержащих пробиотики (кефир, натуральный йогурт без сахара, квашеная капуста, комбуча). Следует ограничить потребление сахара, рафинированных продуктов и насыщенных жиров, которые способствуют росту патогенной микрофлоры [10].

– *Режим питания.* Важен регулярный прием пищи с избеганием длительных перерывов и ночных перекусов для синхронизации с циркадными ритмами микробиоты.

– *Физическая активность.* Регулярные аэробные упражнения средней интенсивности (например, 150 минут в неделю) ассоциированы с увеличением разнообразия микробиома и ростом продукции бутирата [11]. Корпоративные программы типа «активных перерывов» или абонементов в спортзал имеют доказанный положительный эффект.

– *Стресс-менеджмент.* Использование техник осознанности (mindfulness), дыхательных практик в течение рабочего дня помогает снизить негативное влияние стресса на микробиоту.

Для работодателей (в рамках корпоративных wellness-программ):

– *Образовательные семинары* о роли питания и образа жизни для здоровья микробиома.

– *Организация здорового корпоративного питания*: обеспечение доступности фруктов, овощей, цельнозерновых перекусов, ферментированных напитков в столовых и вендинговых аппаратах.

– *Создание условий для физической активности*: корпоративные залы, договоренности со спортивными центрами, поощрение пеших прогулок.

– *Оптимизация режима труда и отдыха,* строгое соблюдение регламентов перерывов для приема пищи, борьба с хроническими переработками.

– *Обеспечение качественных средств гигиены* для рук, не разрушающих естественный защитный барьер кожи.

Здоровое долголетие на рабочем месте – это комплексная задача, решение которой невозможно без учета роли микробиома. Современные научные данные убедительно демонстрируют, что состояние микробной экосистемы человека является ключевым фактором, влияющим на физическое здоровье, психическую стабильность, когнитивные функции и, как следствие, на профессиональную эффективность и устойчивость к стрессу. Интеграция знаний о микробиоме в корпоративные программы охраны здоровья и wellness-стратегии представляет собой перспективное и экономически обоснованное направление для снижения заболеваемости, повышения работоспособности коллектива и улучшения качества жизни сотрудников на протяжении всей их профессиональной карьеры.

Библиографический список

1. Бобарыкин А.В., Куликов Е.С. Экономика здоровья на рабочем месте: presenteeism и его стоимость для бизнеса // Экономика и менеджмент в здравоохранении. 2022. № 4. С. 56–62.
2. The Microbiota-Gut-Brain Axis J.F. Cryan [et al.] // Physiological Reviews. 2019. Vol. 99, N 4. P. 1877–2013.
3. G. Minireview: Gut Microbiota: The Neglected Endocrine Organ Clarke [et al.] // Molecular Endocrinology. 2014. Vol. 28, N 8. P. 1221–1238.
4. Silva Y.P., Bernardi A., Frozza R.L. The Role of Short-Chain Fatty Acids From Gut Microbiota in Gut-Brain Communication // Frontiers in Endocrinology. 2020. Vol. 11. P. 25.
5. Role of the gut microbiota in nutrition and health A.M. Valdes [et al.] // BMJ. 2018. Vol. 361. P. k2179.
6. Gut microbiome diversity is associated with sleep physiology in humans R.P. Smith [et al.] // PLoS One. 2019. Vol. 14, N10. P. e0222394.
7. Strandwitz P. Neurotransmitter modulation by the gut microbiota // Brain Research. 2018. Vol. 1693, Part B. P. 128–133.
8. Effects of Psychological, Environmental and Physical Stressors on the Gut Microbiota J.P. Karl [et al.] // Frontiers in Microbiology. 2018. Vol. 9. P. 2013.
9. Byrd A.L., Belkaid Y., Segre J.A. The human skin microbiome // Nature Reviews Microbiology. 2018. Vol. 16, N 3. P. 143–155.
10. Diet and the Human Gut Microbiome: An International Review A.S. Wilson [et al.] // Digestive Diseases and Sciences. 2020. Vol. 65, N 3. P. 723–740.
11. Exercise and the Gut Microbiome: A Review of the Evidence, Potential Mechanisms, and Implications for Human Health L.J. Mailing [et al.] // Exercise and Sport Sciences Reviews. 2019. Vol. 47, N 2. P. 75–85.

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ НАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ

А.Ю. Мощенко,
научный руководитель – М.В. Красноплахтич, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются актуальные вопросы формирования налоговой культуры молодежи, что является важным элементом устойчивого развития экономики и повышения фискальной дисциплины в обществе. Университеты, как центры образования, науки и общественной активности, обладают уникальными возможностями для воспитания осознанного отношения к налогообложению и гражданской ответственности у будущих специалистов. Проведен анализ, с помощью которого университеты способствуют формированию налоговой культуры молодежи. Предложены направления совершенствования механизмов, где можно оценить эффективность и рекомендации для практического внедрения в образовательные программы, внеклассную деятельность с учетом международного опыта и цифровых технологий.*

Ключевые слова: *налоговая грамотность, молодежь, роль университетов, налоговая культура, образовательные программы, налоговое просвещение, цифровые инструменты, социальная ответственность.*

Университеты являются ключевыми аспектами для формирования налоговой культуры молодежи благодаря сочетанию академических программ, практико-ориентированных мероприятий и сотрудничества с внешними партнёрами [1]. Эффективное формирование налоговой культуры требует системного подхода: интеграции налоговой тематики в учебные планы, развития практических форм обучения и устойчивого взаимодействия с налоговыми органами и бизнесом [2]. Это охватывает практически все сферы жизни региона – образовательную, инновационную, социокультурную, коммуникационную и другие. В высших учебных заведениях внедряются курсы по экономике, финансам и праву, в рамках которых молодежь знакомится со структурой налоговой системы, обязанностями налогоплательщиков и ролью налогов в обществе, а также с различными их видами [3]. Это обеспечивает базовое

понимание важности налогов и их влияния на государство. Поэтому государству необходимо создавать благоприятные условия для поступательного развития университетов, укрепляя их связи в сферах образования, экономики, науки, инноваций и культуры. Социальная ответственность в высших учебных заведениях формируется от осознания того факта, что налогоплательщик – это не просто экономический агент, а активный участник общественной жизни, от налогов которого зависит развитие социального пространства.

Налоговая культура – это совокупность знаний, убеждений и установок, которые обуславливают ответственное отношение граждан к уплате налогов и правовое поведение в налоговой сфере [4]. Большое значение придается воспитанию нового поколения налогоплательщиков, для которого налоги станут безусловной необходимостью. Стоит также отметить, что само формирование инновационных комплексов должно быть подкреплено развитием правовой базы, а создание единого комплекса – рассматриваться как единый хозяйствующий субъект с иной, более эффективной структурой управления, которая стимулирует создание этих комплексов [5]. Лишь в этом случае учебные, научные и инновационные комплексы смогут обеспечить сам процесс получения научных знаний, их реализацию, связанную с учебным процессом вуза, а также решением практических задач в сфере экономического и культурного развития.

Для повышения уровня налоговой культуры необходимо проводить работу в следующих направлениях:

– легкость получения информации о законах, касающихся налогов в России;

– открытость и прозрачность налогового законодательства России для всех;

– удобный доступ к документам, определяющим налоговые правила в России;

– результативное взаимодействие органов власти с населением.

ООО «ГЕОДЕТЕКТ» – молодая компания, основанная в ноябре 2024 г., которая за два года продемонстрировала активный рост [6]. В 2025 г. вместе с командой студентов высших учебных заведений ООО «ГЕОДЕТЕКТ» создал стартап 20.35, направленный на малый и средний бизнес, индивидуальных предпринимателей, бухгалтеров и аутсорсинговые компании, который призван обеспечить автоматическое оповещение о необходимости сдачи отчетов, налоговых деклараций, а также обо всех изменениях и нововведениях в законодательстве [7]. Он должен быть интегрирован в популярные мессенджеры (например, Telegram) для удобства пользователей.

Главными преимуществами созданного чат-бота являются:

– обеспечение автоматического оповещения сотрудников о важных сроках сдачи документов;

– уведомление о важных изменениях в законодательстве, касающихся интересующей сферы деятельности;

– календарь событий;

– доступность и простота;

– низкая стоимость.

Благодаря таким особенностям продукт позволит предпринимателям значительно повысить эффективность управления финансами и снизить риски, связанные с ошибочной информацией.

Таким образом, образовательные программы играют значительную роль в укреплении налоговой культуры и сокращении случаев уклонения от уплаты налогов. Современные граждане активно используют электронные сервисы и личные кабинеты налогоплательщиков для подачи налоговых деклараций и получения информации о своих налоговых обязательствах [8]. Образовательные программы учитывают данную тенденцию, обучая граждан навыкам работы с цифровыми инструментами.

Студенты сталкиваются и с более сложными налоговыми аспектами, такими как получение налоговых вычетов и кредитов. Для взрослых граждан, особенно вовлеченных в принятие самостоятельных финансовых решений и ведение предпринимательской деятельности, возрастает значимость налоговой культуры [9]. Понимание влияния налогов на бизнес-процессы, налоговую нагрузку, инвестиционную политику и пенсионное обеспечение становится критически важным [10]. Вопросы налогового планирования и оптимизации налоговых обязательств приобретают первостепенное значение для успешного ведения бизнеса, а развитая налоговая культура способствует укреплению деловой репутации и обеспечению долгосрочной устойчивости, где устойчивая налоговая культура может быть сформирована только при активном участии государства, которое, наряду с образовательными инициативами, должно способствовать пониманию и признанию обществом важности соблюдения налоговых норм для достижения целей устойчивого развития.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч.1. № 146-ФЗ // СПС Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 23.05.2024).

2. Министерство финансов Российской Федерации: офиц. сайт. URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/ (дата обращения: 25.07.2024).
3. Официальный сайт Федеральной налоговой службы (ФНС России). URL: https://www.nalog.gov.ru/ (дата обращения: 25.10.2025).
4. Официальный сайт Министерства по налогам и сборам РФ. URL: www.nalog.ru (дата обращения: 25.10.2025).
5. Федеральная служба государственной статистики. Раздел «Национальные счета». URL: https://rosstat.gov.ru/ accounts (дата обращения: 25.10.2025).
6. Ворожбит О.Ю., Водопьянова В.А. Налоги и налогообложение. Налоговая система Российской Федерации: учеб. пособие. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2023. 174 с. // Znanium: электронно-библиотечная система. URL: https://znanium.com/catalog/product/ 1931484 (дата обращения: 17.06.2024).
7. Герасименко О.А., Галль А.В. Налоги как инструмент государственного управления в условиях цифровой экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 2-1 (65). С. 144–147.
8. Ляпина Т.М. Налоговое администрирование: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 235 с. URL: https://urait.ru/bcode/ 534593 (дата обращения: 17.06.2024).
9. Налоговая культура в современном российском обществе. URL: https://www.filosofika.ru (дата обращения: 05.04.2023).
10. Кувалдина Т.Б., Балашова Ю.Г., Картавова Е.М. Налоговая культура в России: состояние и развитие // Инновационная экономика и общество. 2023. № 2 (40). С. 38–45.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

М.М. Муратов,
научный руководитель – Д.В. Нехайчук, д-р экон. наук, профессор,
Крымский инженерно-педагогический университет имени Ф. Якубова,
г. Алушта, Россия

Аннотация. *Анализируется влияние искусственного интеллекта на управление бизнес-процессами современных компаний. Определена эффективность интеграции AI-технологий в корпоративное управление и их значение для повышения конкурентоспособности и устойчивости бизнеса.*

Ключевые слова: *искусственный интеллект, бизнес-процессы, автоматизация, цифровизация, управление.*

В течение последних двух лет, 2024–2025 гг. развитие и внедрение искусственного интеллекта перешли из стадии экспериментов в фазу масштабной интеграции в операционные и управленческие процессы, что делает тему эффективного использования AI в управлении бизнес-процессами стратегически актуальной. Рост внедрения генеративного и прикладного AI (Artificial Intelligence), а также объединение его с RPA (Robotic Process Automation) и платформами автоматизации позволяют компаниям не только уменьшать рутинные издержки, но и переосмысливать архитектуру процессов, скорость принятия решений и подходы к управлению рисками. Экспертные опросы и аналитические отчёты показывают существенную динамику интеграции: например, по результатам 2024 г. более половины функций финансового блока крупных организаций уже используют AI-инструменты, а к 2025 г. почти половина технологических лидеров сообщали о «полной интеграции» AI в ключевую стратегию компании, что указывает на переход от пилотов к масштабированию решений [1].

Практическая ценность AI в управлении бизнес-процессами проявляется в трёх взаимосвязанных эффектах: во-первых, автоматизация рутинных и детерминированных операций (инвойсинг, сверка данных, маршрутизация обращений) освобождает ресурсы для задач с высокой добавленной стоимостью; во-вторых, аналитические и прогнозные модели повышают точность планирования, снижая запас решений и ошибки в цепочке поставок; в-третьих, генеративные инструменты и агентные системы ускоряют создание и адаптацию процессов за счёт автоматической генерации шаблонов, инструкций и сценариев взаимодействия. Однако важно отметить, что ожидания по полной автономности часто превосходят текущую зрелость решений: аналитики предупреждают о высокой доле экспериментальных и потенциально неудачных агентных проектов, что требует осторожного подхода к ROI-оценке и управлению изменениями [2].

Технологический и экономический контексты определяют два ключевых вызова для компаний, стремящихся использовать AI в BPM (Business Process Management). Первый – организационный: внедрение требует перестройки процессов, пересмотра ролей и инвестиций в навыки сотрудников; второй – технологический и этико-правовой: качество данных, безопасность, прозрачность моделей и соответствие нормативным требованиям. Аналитические модели показывают, что при грамотном сочетании AI и процедур управления изменениями можно рассчитывать на заметное повышение производительности и ускорение инноваций, вплоть до значимого вклада в рост рыночной стоимости и ускорение процессов R&D (Research and Development).

Российский контекст демонстрирует активность как технологических компаний, так и финансового сектора в развитии собственных AI-платформ и решений. Крупные игроки объявляют о создании исследовательских подразделений и продуктовых платформ для применения AI в процессах обслуживания клиентов, управления рисками и автоматизации внутренних операций; при этом геополитические ограничения стимулируют развитие локальных экосистем и адаптацию моделей к доступным вычислительным ресурсам. Эти тенденции подтверждаются материалами исследований и публичными отчётами профильных компаний за 2024–2025 гг. [3]. В разработке исследуемой проблемы определяются три ключевых направления, отражающих практическую и методологическую основу исследования. Первое направление заключается в формулировании практико-ориентированной методики оценки зрелости интеграции искусственного интеллекта в бизнес-процессы. Эта методика предполагает использование системы метрик, охватывающих показатели операционной эффективности, качества данных и степени «человекоцентричности» применяемых решений. Второе направление – построение концептуальной модели «AI-усиленного цикла управления процессом», объединяющей этапы выявления потребности, автоматизации, контроля и непрерывного обучения, что обеспечивает устойчивость и адаптивность корпоративных процессов. Третье направление состоит в синтезе публичных эмпирических данных и кейс-иллюстраций как международных, так и российских компаний, что позволяет формировать рекомендации по поэтапному масштабированию искусственного интеллекта с акцентом на снижение операционных рисков и повышение управляемости изменений.

Практические рекомендации, вытекающие из проведённого анализа, ориентированы на менеджмент современных компаний. Рекомендуется начинать внедрение искусственного интеллекта с бизнес-направлений, где эффект легко поддаётся количественной оценке – финансовый анализ, обслуживание клиентов, закупочная деятельность. Необходимо обеспечить высокое качество и управляемость корпоративных данных, рассматривая это как базовый элемент успешной цифровой трансформации. Оптимальным является сочетание RPA- и ML-модулей в рамках единой платформы автоматизации, сопровождаемое изменениями организационной структуры и развитием компетенций персонала. Важно также внедрять требования к объяснимости и прозрачности моделей, регламентировать процессы мониторинга и отката решений. Приоритетное внимание должно уделяться развитию внутренних компетенций и партнёрств с исследовательскими центрами и технологическими вендорами. Следование данным рекомендациям позволяет компаниям объединять краткосрочные операционные преимущества с долгосрочной стратегической трансформацией бизнес-модели,

Искусственный интеллект сегодня уже выступает не как «модный инструмент», а как практический механизм повышения эффективности и конкурентоспособности, однако его ценность проявляется в системном сочетании технологий, процессов и людей. Компании, которые сумеют выстроить управляемую дорожную карту внедрения AI, обеспечив качество данных, адаптацию организационной культуры и измеримые KPI, получат преимущество в виде ускорения принятия решений, снижения операционных затрат и создания новых продуктовых возможностей. Вместе с тем ожидания по полной автономии и мгновенному росту эффективности должны быть сбалансированы реалистичной оценкой зрелости технологий: успешная практика – это череда управляемых экспериментов с быстрым измерением результатов и корректировкой курса. В поединке за следующий виток цифровизации побеждает не тот, кто первым внедрит любую модель, а тот, кто системно интегрирует AI в логику управления процессами и развивает способность организации учиться.

Библиографический список

1. Gartner Survey Shows 58 % of Finance Functions Using AI in 2024 // Gartner. URL: https://www.gartner.com (дата обращения: 14.10.2025).

2. Over 40 % of agentic AI projects will be scrapped by 2027, Gartner says // Reuters. URL: https://www.reuters.com (дата обращения: 14.10.2025).

3. Science in Sber – 2024: information digest / A.R. Yefimov [et al.]; under general editorship of A.R. Efimov. M.: Sber, 2024. 114 p.

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

С.В. Надтока, канд. юрид. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуются особенности социального партнёрства в качестве специфического концепта регулирования социально-трудовых отношений. Изучение сущности обозначенного понятия и его составных элементов позволяет выделить преимущества данного подхода, а также обозначить проблемные аспекты реализации социального партнёрства на территории современной России. В качестве приоритетных путей развития предложены модернизационные меры совершенствования системы социального партнёрства, ориентированного на поддержку прав и интересов рабочих, экономические выгоды для работодателей и социальное государственное развитие.*

***Ключевые слова*:** *социальное партнёрство, трудовые отношения, защита прав граждан, спороразрешение, охрана труда.*

В отечественной системе права понятие социального партнёрства является относительно новым и недостаточно проработанным концептом. В сфере трудового законодательства первые государственные инициативы по утверждению и реализации социального партнёрства появились только после 1990 г. [1, с. 70] с принятием Указа Президента России «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров».

Несмотря на то, что в современном Трудовом кодексе РФ уделяется значительное внимание созданию рассматриваемой системы, способствующей эффективному урегулированию социально-трудовых отношений, далеко не каждый трудящийся имеет полноценные представления о вариативных разновидностях социального партнёрства и принципах его применения в собственных интересах. Кроме того, зачастую работодатели предлагают «ограниченное количество форм отношений данного вида» [2, с. 92], что также препятствует развитию трудового равноправия и справедливости.

В наиболее широком смысле социальное партнёрство представляет собой децентрализованную активность социально-трудовых элементов, подразумевающих слаженность всех процессов (условия труда, финансовое обеспечение, производственное распределение и т. д.) и личное участие каждой стороны (работодатели, сотрудники и их представители, органы государственной власти и местного самоуправления), в совместном регулировании трудовых правоотношений с целью эффективного учета интересов и прав каждого участника.

Необходимость создания рассматриваемой системы обуславливается наличием противоположных интересов, вызывающих конфликтные ситуации между работодателями и работниками. Стремление к поддержанию «социально-трудового мира» обеспечивается выработкой сочетания производственных и социальных аспектов деятельности организации. Такие механизмы называются «социальным диалогом» или «социальным партнёрством» [3, с. 541].

«Развитие социально-трудовых отношений в Российской Федерации связано с решением проблемы согласования экономических и социальных интересов участников трудового процесса для предотвращения противоречий между работниками и работодателями, которые часто приводят к трудовым протестам, вызывая значительные экономические, финансовые, временные и моральные потери, снижение конкурентоспособности предприятий и нарушение их жизнедеятельности» [3, с. 541].

Социальное партнёрство по своей сути является проявлением общественно-трудовой демократии, для обеспечения которой необходима деятельностная и правовая свобода ассоциаций работников и работодателей. Среди основополагающих условий эффективного функционирования социального партнерства можно назвать:

1. Добровольность в создании неправительственных трудовых объединений.
2. Независимость функционирования данных ассоциаций.
3. Стремление к безопасности, равноправию и соблюдению норм охраны труда [3, с. 542].

Отсюда следует, что субъекты социального партнёрства разделяются на профсоюзы и их объединения, ассоциации работодателей, государственные и частные организации социального партнёрства, которые выступают в качестве защитников каждой из участвующих сторон.

Значительная роль государства в выстраивании трудовых правоотношений создаёт ряд ограничений, характеризующихся многоуровневой структурой социального партнёрства. Согласно ТК РФ

в России функционирует шесть базовых уровней: 1) федеральный; 2) межрегиональный; 3) региональный; 4) отраслевой; 5) территориальный; 6) локальный [4]. Анализируя нормативные предписания и законодательные условия каждого уровня (международные и внутренние правовые нормы, учет региональной специфики и локальные социально-экономические факторы), можно выявить некоторые сложности и противоречия при согласовании вариативных правовых требований.

Так, участие государственных органов в качестве равноправной стороны социального диалога должно реализовывать функции независимого эксперта. Однако не существует законодательного определения чётких обязанностей государства в данном процессе, что объясняет асимметрию трудовых правоотношений, переходящую либо к авторитарному управлению или регулятивной пассивности властей, выражающейся в перекладывании ответственности на работодателя.

К проблемным аспектам также относят: низкую активность институтов гражданского общества, колебания экономической ситуации, дефицит местных бюджетов, высокую финансовую зависимость местных органов власти от региональных и федеральных властей [1, с. 70], низкую технологическую оснащённость, шаблонный характер процессов урегулирования трудовых конфликтов и, как следствие, стереотипность представлений населения о невыгодности проектов социального партнёрства.

Обозначенные пробелы сдерживают процесс развития системы социального партнерства на территории России, что требует безотлагательных решений и практических мероприятий в сфере законодательных и нормативных модернизаций, формирования органов контроля за деятельностью работодателей, позволяющих отслеживать выполнение их правовых обязательств, создания цифрового пространства с целью координации, информирования и мотивации сотрудников, а также совершенствования системы коллективно-договорного управления правоотношений в негосударственных организациях.

Важно заметить, что любые коррекционные меры должны реализовываться посредством открытой коммуникации и переговоров между работодателями, сотрудниками и представителями власти. В противном случае предприятия могут понести убытки, рабочие столкнуться с нарушением прав, а государство придёт к значительным последствиям социальной нестабильности и безработицы.

Главными условиями для совершенствования системы социального партнерства являются структурное развитие внутренних секторов экономики, отсутствие классового разделения общества («когда государство открыто не поддерживает какую-либо социальную группу, а проводит активную социальную политику в интересах большинства населения» [1, с. 72]), стремление к демократическим формам управления и развитию институтов гражданского сообщества, обеспечение инклюзии и представительства интересов различных социальных групп, поддержка рабочего класса и их объединений (профсоюзов, ассоциаций, партий), которые пользуются достаточным авторитетом в обществе, когда ни работодатели, ни государство не могут игнорировать их мнение [3, с. 72].

Только после решения отмеченных проблем, система социального партнёрства сможет эффективно функционировать, чтобы обеспечить значительные преимущества для социально-политического, производственного и экономического развития страны.

Таким образом, являясь по своей сути идеологией сотрудничества и кооперации, концепция социального партнёрства направлена на улучшение условий труда, защиту прав рабочих и обнаружение справедливых механизмов урегулирования социально-трудовых конфликтов путём переговоров, медиации и современных реформ.

Библиографический список

1. Berezovsky S. The idea of social partnership in the modern world: problems of the origin // Norwegian Journal of Development of the International Science. 2021. N 62-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/the-idea-of-social-partnership-in-the-modern-world-problems-of-origin (дата обращения: 18.10.2025).

2. Ермолаева С.Г., Соколова Э.Г. Трудности и перспективы развития социального партнёрства в России // УПИРР. 2022. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudnosti-i-perspektivy-razvitiya-sotsialnogopartnerstva-v-rossii (дата обращения: 19.10.2025).

3. Social Partnership in the System of Regulation of Labor Relations/ A. Rashidova [et al.] // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Current problems of social and labour relations: proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference. 2020. Vol. 527. DOI:10.2991/assehr.k.210322.173.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). Ст. 26. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f19518f1e6918654bc0d4c34db1238b4ed3d5b4c/ (дата обращения: 15.10.2025).

МЕХАНИЗМЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Н.В. Назаренко, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются главные проблемы и барьеры цифровизации, включая инфраструктурное неравенство, кадровый дефицит, ограниченность бюджетного финансирования и растущие риски кибербезопасности. На основе анализа статистических данных и региональных стратегических документов выявлены основные угрозы и институциональные узкие места, сдерживающие реализацию цифровой политики. Автор приходит к выводу о необходимости комплексного подхода к цифровому развитию региона, основанного на выравнивании инфраструктурных условий, повышении цифровой грамотности и укреплении кадрового потенциала.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, региональное управление, цифровое неравенство, кибербезопасность, государственная политика, цифровая грамотность.*

Современный этап развития российского общества характеризуется стремительным внедрением цифровых технологий во все сферы государственного и регионального управления. Цифровая трансформация перестала быть факультативным направлением модернизации и превратилась в основной инструмент повышения эффективности власти, прозрачности управленческих процессов и вовлечённости граждан в принятие решений.

Однако вместе с новыми возможностями цифровизация принесла целый спектр противоречий, связанных с технологическим неравенством, кадровыми барьерами и институциональной инерцией. Эти противоречия особенно остро проявляются на региональном уровне, где цифровые инициативы сталкиваются с ограниченностью бюджетных и инфраструктурных ресурсов [1].

Ростовская область представляет собой характерный пример территории с высоким потенциалом цифрового развития и одновременно с ощутимыми внутренними диспропорциями. С одной стороны, регион активно внедряет цифровые сервисы и формирует собственную экосистему электронного управления. С другой – сохраняются различия между городскими и сельскими муниципалитетами в уровне доступа к цифровым услугам, устойчивости каналов связи и готовности кадрового аппарата к работе в новых условиях. В результате складывается ситуация, когда технологические достижения региона соседствуют с системными ограничениями, способными тормозить дальнейшее развитие цифровой среды.

Изучение механизмов и барьеров цифровой трансформации в Ростовской области имеет не только практическое, но и методологическое значение, поскольку позволяет выявить факторы, определяющие эффективность регионального управления в условиях цифровой экономики и предложить направления совершенствования управленческих инструментов на мезоуровне [2].

Базовая связность Донского региона уже выглядит достойно – волоконно-оптическая сеть превысила 18,6 тыс. км, а возможность подключиться к широкополосному доступу в Интернет (ШПД) со скоростью не менее 100 Мбит/с есть у 91 % домохозяйств. Но за сухой средней цифрой скрывается «цифровая пропасть» между агломерациями на Дону и отдалёнными хуторами [3]. В городах охват приближается к 97 %, тогда как в сельских поселениях держится у 82 % (табл. 1).

Несмотря на активную стройку вышек LTE российского производства, окупаемость инфраструктуры в малонаселённых районах остаётся низкой: средняя себестоимость одного километра оптики там втрое выше, чем в Ростове-на-Дону.

Таблица 1

Диагностика инфраструктурного разрыва «город – село» (2025 г.)

Показатель	Города	Сельская местность	Разница, показателя
Домохозяйства с ШПД не менее 100 Мбит/с, %	97	82	15
4G/LTE-покрытие населения, %	99	85	14
Новые базовые станции в 2025 г., ед.	667	213	–

Рассмотрим кадровый дефицит и «цифровой потолок» компетенций в Ростовской области. Больше половины всех российских IT-компаний в 2024 г. зафиксировали недостаток специалистов. Согласно исследованию Центра конъюктурных исследований (Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ), с 2019 по 2024 гг. доля тех организаций, кто об этом заявил, выросла с 26 до 54 %. Парадоксальная картина сложилась в 2025 г. на IT-рынке труда в регионах Южного и Северо-Кавказского федеральных округов: стало меньше вакансий и выросло число резюме. Так, по данным hh.ru, индекс конкуренции в IT ЮФО достиг к августу 18 единиц, а в СКФО – 28. Это значит, что на одну вакансию приходится более 15 или даже 25 откликов. Но, даже несмотря на это, ситуация нестабильная – эксперты утверждают, что дефицит остался, просто сместился в сторону профессиональных специалистов.

Из 4,5 тыс. IT-абитуриентов Ростовской области до работы в регионе «доходят» 7–9 %. Ростовская область попала в десятку регионов с наиболее острой нехваткой специалистов: вакантными остаются 9,8 % рабочих мест, а дефицит высококвалифицированных IT-кадров покрывается лишь на 60 %. Одновременно «Цифровой диктант-2024» показывает, что средний балл цифровой грамотности дончан – 6,54 из 10 (54-е место в стране) – заметно ниже целевого ориентира Стратегии развития образования до 2036 года (7,2 балла к 2026 г.)

На эффективную реализацию цифровой политики в регионе оказывают влияние многочисленные факторы, однако главными являются Финансовые ограничения и организационное сопротивление [3]. С 2021 г. регион вложил в цифру чуть больше 3 млрд руб. – едва 1 % доходной части бюджета на 2024 г. (328 млрд руб.). Муниципалитеты, в том числе из-за долговой нагрузки, способны софинансировать лишь каждую третью цифровую заявку, у остальных проекты «зависают» на стадии техзаданий. Добавляет инерции и человеческий фактор: опрос Минцифры РО среди 1200 муниципальных служащих показал, что 29 % считают новые ИС «избыточно сложными», а 17 % опасаются сокращения штатного расписания. Хотя эти данные публикуются лишь в служебной записке, они объясняют, почему сроки перехода на отечественное ПО регулярно переносятся.

Цифровое развитие является бесспорным катализатором мирового прогресса. При этом глобальная цифровизация, Интернет, мобильная связь, компьютерные технологии, возможности достижений науки и техники в этой сфере неизбежно порождают возникновение рисков и угроз [4] (табл. 2). По числу сетевых атак Ростовская область лидирует в ЮФО: за 2023 г. отражено 16404 инцидента, а только в I квартале 2024 г. – ещё 500 целевых атак и более 5 млн подозрительных запросов. ЦУР-Дон фиксирует, что каждая восьмая жалоба жителей на портал «Госуслуги» связана с фишинговыми клонами сервисов.

Таблица 2

Матрица основных рисков цифровой трансформации (оценка 2025 г.)

Направление риска	Конкретный факт	Потенциальный ущерб	Приоритет ответа*
Инфраструктура	82 % сельских домохозяйств в ШПД против 97 % городских	Усиление оттока молодёжи, «провинциальный лаг» в е-услугах	Высокий
Кадры и компетенции	Дефицит 45 тыс. работников; индекс грамотности 6,54	Срыв ИТ-проектов, рост затрат на аутсорс	Высокий
Финансирование	Цифровые траты ≈ 1 % бюджета; 2/3 муниципальных заявок без софинансирования	Задержка ввода платформ, потеря федеральных грантов	Средний
Кибербезопасность	16 404 атак (2023) + 500 (Q1-2024) на ГИС-Дон	Утечка персональных данных, вынужденный даун-тайм сервисов	Критический

Примечание. * Приоритет присвоен по методике Минцифры РО: «критический» > «высокий» > «средний».

Таким образом, «узкие места» цифровизации Дона укладываются в четырёхугольник: сеть – кадры – финансы – безопасность. Пока область «штопает» дыру в волоконной карте и учит жителей базовой кибергигиене, необходимо синхронно решать вопросы стимулирования ИТ-специалистов и наращивать гибкие механизмы софинансирования. Иначе разрыв между амбициями Стратегии–2036 и текущими ресурсами начнёт тормозить продвижение платформ, от которых напрямую зависит качество жизни в самом густонаселённом регионе ЮФО.

Библиографический список

1. Печева Ю.Н., Чуденко Е.А. Современный инструментарий прогнозирования – гарант релевантности корпоративной стратегии // Конституция Российской Федерации как гарант прав и свобод человека и гражданина: материалы VII Всерос. нац. науч. практ. конф. (Ростов-на-Дону, 06 декабря 2024 г.). Ростов-на-Дону: РГУПС, 2025. С. 210–213.
2. Костяев А.И. Цифровое неравенство между городским и сельским населением // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17, № 3.
3. Черненко О.Б., Назаренко Н.В., Синюк Т.Ю. Экономическая безопасность разноуровневых экономических систем. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2023. 190 с.
4. Детерминанты развития экономики России в условиях цифровой трансформации и обеспечения технологического суверенитета / Е.Н. Макаренко [и др.]. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2023. 546 с.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: МАСШТАБЫ, ПРИЧИНЫ И ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.В. Назаренко, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается феномен неформальной занятости в Ростовской области: её актуальность, масштабы, причины возникновения и последствия для экономической безопасности региона. Показано, что высокая доля неформальной занятости создает устойчивый источник угроз: снижение налоговой базы, ослабление социальных гарантий, снижение качества трудовых отношений и рост уязвимости трудящихся. Предлагаются перспективные пути решения – от усиления контроля до стимулирования перехода в формальный сектор.*

Ключевые слова: *неформальная занятость, экономическая безопасность, Ростовская область, трудовые отношения, легализация, рынок труда.*

В последние годы проблема неформальной занятости приобрела особую остроту как на федеральном уровне, так и в отдельных регионах России, включая Ростовскую область. Под воздействием множества факторов – от структурной трансформации экономики до внешнеполитических ограничений – трудовая сфера сталкивается с новыми вызовами, среди которых доминирующее положение начинает занимать теневая занятость [1]. Когда мы говорим о трудоустройстве в современной российской экономике, легко сосредоточиться исключительно на официальных показателях: уровень безработицы, средняя зарплата, доля занятых в формальном секторе. Однако важно помнить: вне этих официальных границ существует значительный пласт трудовой активности – пласт, к которому применимо понятие «неформальная занятость» [2]. Где формальные контракты не подписаны, отчислений в социальные фонды нет, а трудовая защита зачастую носит декларативный характер. В Ростовской области данное явление приобретает особое значение. По данным, в первом квартале 2023 г. насчитывалось около 465 тыс. неофициально трудоустроенных граждан, что составляло 22 % от всех занятых. Даже если затем показатель снизился до ~20 % (≈ 449 тыс. человек), это всё равно каждый пятый работающий – очевидный вызов для экономической безопасности региона [3].

Почему это важно? Потому что экономическая безопасность региона – это не только устойчивость макроэкономических показателей, но и способность рынка труда, социальной сферы и бизнеса функционировать так, чтобы обеспечить формальные трудовые отношения, сбор налогов, стабильность доходов и социальных гарантий. Когда значительная доля работников находится вне формального поля, это снижает устойчивость и самоорганизацию экономики региона. В масштабе РФ, по данным Росстат, число занятых в неформальном секторе в третьем квартале 2024 г. достигло 15,837 млн человек, это примерно 21,3 % от всей занятости. В то же время на юге России данный показатель существенно выше среднего по стране: в некоторых исследованиях южный регион оценивается как имеющий до ~38 % занятых в неформальном секторе. Причины, по которым формальные трудовые отношения не всегда реализуются, многомерны и взаимодействуют друг с другом (табл. 1).

Когда неформальная занятость становится значительной частью рынка труда региона, возникают системные угрозы. Основные из них:

– снижение налоговых поступлений и ослабление бюджетной базы: исследования показывают, что рост неформальной занятости обратно коррелирует с ростом доходов бюджета и формальной экономики;

– уменьшение социальных гарантий и повышение уязвимости работников: без трудовых договоров, без страховки, без пенсионных накоплений риск для самих людей возрастает;

– снижение производительности труда и качества занятости: неформально занятые чаще находятся в подчинённом положении, имеют меньше возможностей для обучения и развития;

– угроза устойчивости рынка труда и социальной стабильности: поскольку неформальная занятость нестабильна, в кризис она становится первым очагом уязвимости [4].

Таблица 1

Основные причины неформальной занятости

Причина	Пояснение
Недостаточное число формальных рабочих мест	В отчётах отмечается, что низкий прирост рабочих мест в формальном секторе способствует росту неформальности
Высокая доля самозанятости и предпринимательства без регистрации	Многие выбирают «простой» путь: без ИП и без регистрации, особенно в услугах и мелкой торговле
Структурные особенности региона (юг страны)	Как отмечено, на юге страны доля неформальной занятости исторически выше, что относится и к Ростовской области
Кризисные ситуации, пандемии, переходная занятость	Во время кризисов неформальные работники теряют работу чаще, однако для многих эта форма становится альтернативой

Размышляя о будущем, представляется, что решение проблемы неформальной занятости в Ростовской области требует целостного и многоуровневого подхода:

1. Стимулирование перехода в формальный сектор. Нужен не только контроль, но и стимулирующие меры: снижение бюрократии для регистрации ИП, налоговые льготы для малых предпринимателей, сопровождение перехода от неформальной самозанятости к формальной занятости.

2. Усиление инспекционного и правового контроля. Региональные органы (например, службы занятости, трудовые инспекции) должны активнее выявлять случаи неформальной занятости, проводить информирование граждан и работодателей. В Ростовской области уже действуют меры: размещены памятки о последствиях неформальной занятости, работает «горячая линия».

3. Повышение качества рабочих мест и охраны труда. Создание привлекательных условий в формальной занятости: адекватное вознаграждение, обучение, возможности роста. Это снизит привлекательность неформальной работы.

4. Мониторинг и оценка эффективности. Региональным органам важно регулярно измерять масштабы неформальной занятости, оценивать динамику и воздействие принимаемых мер [5].

Таким образом, если Ростовская область сделает ставку не только на подавление неформальности, но и на создание позитивных стимулов, на поддержку формальной занятости и на развитие человеческого капитала, то можно будет говорить об усилении экономической безопасности региона. Неформальная занятость – не только социальная проблема, но и стратегическое вызов, который требует комплексного ответа.

Примерный план мониторинга иллюстрирует табл. 2.

Таблица 2

Мониторинг неформальной занятости

Показатель	Цель	Периодичность измерения
Доля занятых в неформальном секторе, %	Снизить до 15 % и ниже	Раз в год
Количество обращений на «горячую линию» по легализации труда	Увеличить на 20 %	Раз в квартал
Количество зарегистрированных ИП из ранее неформального сектора	Увеличить на 10 %	Раз в полугодие

В заключение подчеркнем, что неформальная занятость в Ростовской области – это не просто статистический показатель, а зеркало качества трудовых отношений, социальной устойчивости и экономической безопасности. Каждый десятый или пятый работающий вне формального поля – это зона риска для самого человека, для бизнеса, для бюджета региона. И если мы пустим её на самотёк, последствия будут носить системный характер. Зато, если осознанно подойдем к преобразованию этой части рынка труда, мы сможем увидеть не просто снижение числа «теневых» работников, а реальный шаг вперёд в построении устойчивой региональной экономики.

Библиографический список

1. Капитонова Н.В., Бочкарева И.В. Неформальная занятость как элемент экономической угрозы современной России // Теневая экономика. 2023. Т. 7, № 1. С. 41–54.
2. Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России: причины, влияние на экономику и общество // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020.
3. Итоги выборочного обследования рабочей силы за март-май 2024 // Росстат: офиц. сайт. URL: 61.rosstat.gov.ru+1 (дата обращения: 25.10.2025).
4. Неформальная занятость как фактор экономической безопасности // Региональные аспекты. М.: ИД Научная библиотека, 2024.
5. Черненко О.Б., Назаренко Н.В., Синюк Т.Ю. Экономическая безопасность разноуровневых экономических систем. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2023. 190 с.

БЕРЕЖЛИВЫЕ ПРОЦЕССЫ ПРОИЗВОДСТВА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ В РОСТОВЕ-НА-ДОНУ

М.Н. Наливайко,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются вопросы внедрения принципов бережливого производства в процессы управления и распределения водных ресурсов в городской среде на примере Ростова-на-Дону.*

Ключевые слова: *бережливое производство, водные ресурсы, городская среда, Ростов-на-Дону, водоснабжение, оптимизация, потери воды, экологическая эффективность.*

Городская среда представляет собой сложный организм, нормальное функционирование которого невозможно без надежной и безопасной системы водоснабжения. Качество питьевой воды – это не просто соответствие санитарным нормам, но и интегральный показатель уровня развития города, эффективности работы коммунальных служб и заботы о благополучии жителей. Однако стремительная урбанизация, старение инфраструктуры, загрязнение водоисточников и последствия климатических изменений создают значительные вызовы для водоканалов по всему миру.

Проблема качества воды носит многогранный характер. Она касается не только химического и бактериологического состава воды на выходе с очистных сооружений, но и ее сохранения на пути к потребителю через многокилометровые сети распределения. Таким образом, совершенствование качества поставок воды – это системная задача, требующая координации усилий на всех этапах: от водозабора до водопроводного крана [1].

Обеспечение городов системами централизованного водоснабжения, в том числе Ростова-на-Дону, представляет собой сложный комплекс технических, экологических и экономических мероприятий, направленных на создание условий для нормальной жизнедеятельности населения [2]. Основным источником водоснабжения Ростова-на-Дону является река Дон. Забор, очистку воды и снабжение ею населения, а также предприятий и организаций города осуществляет АО «Ростовводоканал» – крупнейшее коммунальное предприятие Юга России [3]. В состав предприятия входит масштабная инфраструктура:

– Система водоподготовки: Центральный и Александровский водопроводы, станции ультрафиолетового обеззараживания и установки для дозирования активированного угля;

– Очистка сточных вод: комплекс очистных сооружений канализации и система повторного использования промышленных вод;

– Транспортная сеть: более 100 водопроводных и 80 канализационных насосных станций, а также разветвлённые сети водопроводов (свыше 2 800 км) и канализации (около 1 500 км) [2].

В СМК основу качества поставок питьевой воды оценивает потребитель. С этой целью нами были проведены исследования восьми районов города. Были установлены органолептические показатели качества питьевой воды для комплексной оценки риска здоровью в соответствии с методическими рекомендациями [4].

Применение принципов бережливого производства, таких как картирование потока создания ценности (VSM), 5S, TPM (Total Productive Maintenance), позволяет выявлять и устранять потери на всех этапах – от забора воды из источников до ее очистки и распределения потребителям, и далее – в процессе очистки сточных вод и возвращения их в окружающую среду. Модернизация оборудования насосных станций и очистных сооружений с использованием энергоэффективных технологий позво-

лит сократить потребление электроэнергии. Внедрение автоматизированных систем управления водоснабжением, включая контроль давления и утечек, снизит потери воды. Оптимизация маршрутов транспортировки реагентов и оборудования уменьшит затраты и воздействие на окружающую среду. В конечном итоге, внедрение бережливых процессов в управление водными ресурсами Ростова-на-Дону позволит повысить надежность и устойчивость системы водоснабжения, снизить затраты на ее функционирование, минимизировать негативное воздействие на окружающую среду и улучшить качество предоставляемых услуг для жителей города. Реализация концепции бережливого производства в ростовском водоканале подразумевает детальный анализ текущих процессов с целью выявления узких мест и возможностей для улучшения. Это включает в себя аудит существующих технологий и практик, оценку эффективности использования ресурсов и выявление потенциальных источников потерь. Применение инструментов VSM позволит визуализировать весь поток создания ценности, начиная от забора воды из Дона и заканчивая возвратом очищенных сточных вод обратно в реку, что даст возможность увидеть полную картину и определить приоритетные направления для оптимизации.

Важным аспектом является внедрение системы TPM на объектах водоканала. Регулярное техническое обслуживание и профилактика оборудования позволят снизить количество аварийных ситуаций и простоев, что напрямую влияет на бесперебойность водоснабжения. Кроме того, это позволит продлить срок службы оборудования и сократить затраты на его замену. Внедрение принципов 5S на рабочих местах обеспечит порядок и чистоту, что повысит безопасность и эффективность работы персонала.

Необходимо также обратить внимание на оптимизацию логистических цепочек, связанных с закупкой и доставкой реагентов, необходимых для очистки воды. Эффективное планирование закупок, выбор оптимальных маршрутов транспортировки и использование современных технологий хранения позволят снизить затраты и минимизировать воздействие на окружающую среду. Внедрение философии бережливого производства в управление водными ресурсами требует разработки системы, отличающейся гибкостью и способностью быстро адаптироваться к колебаниям объемов потребления и доступности воды. Интеграция интеллектуальных инфраструктур водоснабжения, использующих сенсорные технологии, управляющие устройства и аналитическое программное обеспечение, дает возможность улучшить работу гидравлической системы, понизить давление в трубопроводной сети и сократить вероятность возникновения инцидентов.

В заключение еще раз отметим, что внедрение бережливых процессов в производство и распределение водных ресурсов Ростова-на-Дону требует комплексного подхода, включающего технологические инновации, организационные изменения и активное вовлечение населения. Только в этом случае можно обеспечить устойчивое и эффективное водоснабжение города в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. ГОСТ Р 59514-2021. Качество воды. Системы автоматического контроля загрязняющих веществ (Правила применения настоящего стандарта установлены в ст. 26 Федерального закона от 29.06.2015 № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»).

2. Наливайко М.Н., Лисицын П.А. Мониторинг качества питьевой воды Центрального водоснабжения г. Ростова-на-Дону // Проблемы конкурентоспособности потребительских товаров и продуктов питания: сб. науч. ст. 7-й Междунар. науч.-практ. конф., (Курск, 18 апреля 2025 г.). Курск: Университетская книга, 2025. С. 153–156.

3. АО «Ростовводоканал»: [сайт]. URL: https://vodokanalrnd.ru/kontaktnyy-tsentr/kontakty/ (дата обращения: 28.10.2025).

4. МР 2.1.4.0351-24. 2.1.4. Питьевая вода и водоснабжение населенных мест. Рекомендации по сбору и обобщению результатов лабораторных исследований и испытаний проб воды в точках контроля, указанных в программе производственного контроля. Методические рекомендации (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 26.08.2024).

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРАВОВОГО ПОЛЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВОСУДИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.М. Науменко, канд. юрид. наук, профессор,
Е.Е. Федоренко,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *В настоящий момент система электронного правосудия в Российской Федерации пребывает в зачаточном состоянии и поэтому не лишена пробелов. В связи с этим целесообразным видится ее распространение на все стадии судопроизводства. Ценность внедрения данной системы трудно переоценить. Коммуникация между сторонами процесса становится более формализованной и анонимной, что способствует укреплению стержневых принципов объективности и непредвзятости.*

Ключевые слова: *информационно-коммуникационная система, механизм, цифровые технологии, судебная база, процессуальные документы.*

Делегируя Верховному суду и Судебному департаменту полномочия по выбору информационных систем для обеспечения цифрового доступа к правосудию, федеральный законодатель преследует ряд целей. Например, символически акцентирует особый статус Верховного суда и его структур в процессе модернизации судебной системы. Кроме того, легитимизирует сложившиеся практики разработки и использования ведомственных автоматизированных систем и существующую электронную архитектуру, предоставляя судебной власти право самостоятельно определять график и последовательность интеграции систем арбитражных судов с общефедеральной системой ГАС «Правосудие» [1]. Такого рода модель предоставляет судебной системе возможность постепенно, в соответствии с внутриведомственными приоритетами, интегрировать элементы электронного правосудия. Вместе с тем подобный подход ведет к видоизменению задач: вместо обеспечения прав граждан на доступ к правосудию с помощью информационно-коммуникационных технологий весомую роль занимает решение задач по технологической поддержке функционирования самой судебной системы.

В целях обеспечения прав граждан на цифровое правосудие законодателю надлежит лично определить цели, задачи и, главным образом, механизмы, которые будут реализовывать доступ граждан к правосудию посредством информационно-технологических систем путем разработки и принятия соответствующих федеральных законов. Следует отметить, что в текущий момент сложилась настоятельная необходимость внести коррективы в процессуальные кодексы Российской Федерации. Данные изменения переведут информационно-коммуникационные технологии из разряда факультативных в категорию основных средств отправления правосудия, что закрепит права граждан на судебную защиту. Одновременно с этим создание и утверждение Федерального закона «О государственной автоматизированной системе “Правосудие”» призвано стандартизировать применение информационно-коммуникационных технологий в отечественной судебной системе.

Приоритетными направлениями в условиях цифровизации судопроизводства и законодательного закрепления его электронных форм являются совершенствование и обновление ГАС «Правосудие», создание единой информационной среды для федеральных судов общей юрисдикции, арбитражных судов и мировых судей, организация доступа к сведениям о работе судов в цифровом формате и формирование централизованной базы судебных дел и высокоэффективной системы поиска документов. Вместе с тем сохраняется ряд проблем, таких как степень технической оснащенности судов в различных регионах, которая неодинакова, либо сервис видеоконференцсвязи доступен не во всех судебных учреждениях. Зачастую сотрудники судебного аппарата не обладают необходимой квалификацией для работы с новыми технологиями, а отдельные граждане, в силу недостаточного уровня цифровой грамотности, испытывают сложности с электронной подачей документов в суд. Все это обуславливает потребность в обучении всех участников процесса использованию цифровых инструментов, внедряемых в судебную практику. В настоящий момент суды общей юрисдикции, стремясь повысить свою эффективность, неоднократно воспроизводят успешные наработки системы арбитражных судов. Одной из острых проблем развития электронного правосудия на территории нашего государства является параллельная подача исковых заявлений: заявители нередко дублируют электронную подачу, предоставляя те же документы непосредственно в канцелярию суда [2]. В результате возникает ситуация, когда в производстве суда оказываются два идентичных дела (по одним и тем же сторонам, предмету и основаниям), одно из которых судья вынужден прекратить в соответствии с законом. Это влечет за собой нерациональные временные потери. Указанный недостаток свидетельствует о потребности в разработке специального механизма, который позволил бы автоматическим путем выявлять и блокировать повторные обращения.

Представляется возможным уточнить, что в текущей практике суды все чаще и в частном порядке прибегают к рассылке извещений участникам процесса через СМС либо электронную почту. Несмотря на представляющуюся оперативность, данный метод включает в себя существенные риски. Нарушение установленного порядка оповещения способно повлечь за собой серьезное ущемление процессуальных прав, что впоследствии может стать основанием для отмены судебного акта. Основные сложности заключаются в том, что для отправки СМС требуется согласие гражданина, однако на деле этим пунктом в определенных случаях пренебрегают при сложившихся обстоятельствах, если одна из сторон (как правило, истец) сообщает суду контактные данные оппонента. В большинстве случаев недостижимо достоверно подтвердить, что уведомление было получено конкретно адресатом. Номер мобильного телефона может быть недействительным, а факт прочтения email-сообщения – не зафиксирован. При этом законодательство непосредственно устанавливает: применять альтернативные способы связи вместо почтового отправления допустимо лишь при условии, что суд в состоянии документально удостоверить факт доставки извещения.

Разумно упомянуть о разграничении двух основополагающих комплексов возникающих вопросов, связанных с электронным правосудием: проблемы, затрагивающие полноценную автоматизацию судопроизводства, выступающие более концептуальными, и процессуально-технические трудности

(конкретные и разрешаемые в среднесрочной перспективе). Грамотно выделить отсутствие должного специализированного программного обеспечения, дефекты в работе электронных судебных баз и онлайн-сервисов, а также надобность в разработке и впоследствии реализации механизма в целях проверки подлинности процессуальных официальных документов и уведомления сторон, подкрепленных гарантиями [3]. Здесь стоит принципиальная задача по обеспечению равного, стабильного и безопасного доступа к системе для всех участников, включая защиту персональных данных.

Имеет смысл предположить, что последующее внедрение электронного правосудия в Российской Федерации неизбежно связано с первоочередным решением следующих задач, направленных на гарантирование доступа к правосудию, а именно – формирование архивного фонда записей трансляций с возможностью их последующего размещения на официальных сайтах судов и в социальных сетях, проведение обучающих образовательных программ для судей и работников судебного аппарата, посвященных правилам и практике организации судебных онлайн-трансляций. Значимо создание требуемых технических условий в каждом суде для проведения онлайн-трансляций судебных заседаний, включая оснащение необходимым оборудованием и предоставление технической поддержки со стороны специалистов, организация прямых эфиров открытых судебных процессов, в особенности по резонансным делам, вызывающим общественный интерес [4].

На нынешнем этапе система электронного правосудия нуждается в значительной доработке. Для формирования эффективного механизма регулирования, охраны и защиты прав и свобод человека в цифровой сфере необходимо предусмотреть векторы развития данного нового правового института. Обязателен пересмотр действующих правовых актов, судебной практики и законопроектов с отменой устаревших норм в рамках совершенствования нормативной базы. В технико-юридическом плане государству целесообразно разработать единый кодифицированный акт, детально регулирующий электронное правосудие, либо принять ряд уточняющих документов с четкими и лаконичными предписаниями. Для развития межведомственного электронного взаимодействия требуется активное подключение государственных органов к системе электронного документооборота, что позволит повысить производительность труда, оптимизировать временные затраты и высвободить ресурсы для решения иных приоритетных задач [5]. В целях популяризации электронного правосудия среди граждан необходимо повысить правовую осведомленность населения о возможностях электронного правосудия. Этого можно добиться с помощью информационных кампаний на федеральных телеканалах. В качестве примера может выступить такая программа, как «Национальные проекты России» и целевая реклама в социальных сетях. Не будет лишней и организация масштабных просветительских мероприятий – публичных лекций с участием судей, адвокатов и прокуроров, проводимых как в зданиях судов, так и на публичных площадках [6]. Для надлежащего обеспечения кибербезопасности и стабильности надобно повысить устойчивость технологической инфраструктуры к информационным угрозам, применяя системы мониторинга рисков. Для усиления защиты данных на дистанционных платформах следует произвести интеграцию многофакторной аутентификации, например, с использованием контрольных вопросов, и на регулярной основе проводить проверки технических устройств на наличие вредоносного программного обеспечения, что позволит предотвратить сбои в работе компьютерных систем судов.

В заключение существенно констатировать, что непрерывно эволюционирующие цифровые технологии обусловливают закономерные преобразования во всех областях, в том числе в судебной системе и в механизмах защиты прав человека. Конкретно это создает предпосылки для систематического обновления как необходимого программного обеспечения – для его киберустойчивости в условиях меняющейся действительности и новизны форматов использования, так и его нормативно-правового обеспечения.

Библиографический список

1. Белоусов Д.В. Планирование работы по внедрению системы ГАС «Правосудие» // Вестник ВГУ. Сер.: Право. 2023. № 4 (55). С. 176–180.

2. Гасанзаде Ш.Ш. Электронное правосудие и электронное судопроизводство // Научные горизонты. 2019. № 5-1 (21). С. 118–123.

3. Зеленская Л.А. Отдельные вопросы перспективы использования «электронного правосудия»: опыт Российской Федерации и зарубежных стран // Теория и практика общественного развития. 2023. № 10. С. 109–114.

4. Денисов И.С. Развитие электронного правосудия в России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (77). С. 187–192.

5. Иванова С.И., Хамрокулов Е.А. Электронное правосудие: перспективы развития // Вестник права. 2023. № 3. С.97–101.

6. Зеленцов А.Б. Цифровое обеспечение административного правосудия в условиях построения «электронного государства»: некоторые теоретические вопросы // Административное право и процесс. 2020. № 12. С. 24–29.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: ИННОВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОДДЕРЖКИ ГРАЖДАН

В.И. Немчина, канд. социол. наук, доцент,
А. Иванов,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются процессы цифровой трансформации социальной сферы России в контексте национальных проектов и государственной политики. Раскрываются инновационные механизмы поддержки граждан, реализуемые с применением цифровых платформ, искусственного интеллекта и технологий больших данных. Определяются направления совершенствования цифровых сервисов, обеспечивающих повышение качества и доступности социальных услуг.*

Ключевые слова: *цифровизация, социальная политика, государственное управление, цифровые платформы, социальная поддержка, инновации, государственные услуги.*

Современная цифровая трансформация затрагивает все сферы жизнедеятельности общества, включая социальную сферу. Цифровизация социальных услуг направлена на повышение их доступности, адресности и прозрачности, что напрямую связано с реализацией принципов устойчивого развития и социальной справедливости [1]. Одним из ключевых направлений государственной политики России является создание единого цифрового пространства социальных сервисов, обеспечивающего эффективное взаимодействие между гражданами, бизнесом и государством.

Социальная сфера охватывает систему институтов и механизмов, направленных на поддержку жизнедеятельности граждан, защиту их прав и обеспечение социальной стабильности. В условиях цифровой экономики она трансформируется с использованием инновационных инструментов – электронных платформ, облачных технологий, искусственного интеллекта и аналитики больших данных [2]. Цифровизация социальной политики предполагает переход от универсальных мер поддержки к адресным решениям, основанным на анализе социально-экономического положения граждан.

Одним из наиболее значимых достижений является внедрение Единой государственной информационной системы социального обеспечения (ЕГИССО), которая объединяет сведения о мерах социальной поддержки и позволяет гражданам получать услуги в электронном виде [3]. Кроме того, активно развиваются такие платформы, как «Госуслуги», «Работа в России» и «Госуслуги. Жизненные ситуации», обеспечивающие персонализированный доступ к государственным сервисам [4]. Использование технологий искусственного интеллекта способствует автоматизации обработки заявлений и повышению точности назначения выплат. Так, в 2023 г. в рамках программы «Цифровая экономика РФ» был реализован пилотный проект по автоматическому предоставлению пособий семьям с детьми без подачи заявлений [5].

Современные механизмы цифровой трансформации направлены на внедрение платформенных решений, которые обеспечивают комплексный подход к социальной защите. Одним из примеров является создание региональных центров управления социальными данными, интегрирующих информацию о доходах, трудовой занятости и потребностях населения [6]. Кроме того, активно внедряются технологии блокчейн для защиты персональных данных и повышения доверия к государственным цифровым системам. Большое внимание уделяется развитию искусственного интеллекта в прогнозировании социальных рисков, что позволяет оперативно реагировать на изменение социально-экономической ситуации [7].

Несмотря на положительные эффекты цифровизации, сохраняются вызовы, связанные с цифровым неравенством, рисками кибербезопасности и недостаточным уровнем цифровой грамотности населения [8]. Для эффективной реализации инновационных механизмов поддержки граждан необходимо развивать кадровый потенциал, совершенствовать нормативно-правовую базу и стимулировать общественное участие в процессе цифровой трансформации. В долгосрочной перспективе цифровизация социальной сферы станет одним из ключевых факторов повышения доверия к государству и роста качества жизни граждан.

Цифровая трансформация социальной сферы представляет собой стратегическое направление развития российского общества. Инновационные механизмы поддержки граждан, основанные на применении цифровых технологий, позволяют обеспечить адресность, прозрачность и эффективность социальной помощи. Внедрение цифровых платформ, аналитических инструментов и искусственного интеллекта способствует повышению качества государственного управления и устойчивости социальной системы.

Библиографический список

1. Государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf (дата обращения: 01.10.2025).

2. Кузнецова Е.В. Цифровая трансформация социальной политики: вызовы и возможности // Экономика и управление. 2022. № 3. С. 45–52.

3. Единая государственная информационная система социального обеспечения (ЕГИССО): офиц. портал. URL: https://egisso.gov.ru (дата обращения: 01.10.2025).

4. Портал государственных услуг Российской Федерации. URL: https://www.gosuslugi.ru (дата обращения: 01.10.2025).

5. Федеральная служба государственной статистики. Цифровая экономика в России: статистический сборник. М.: Росстат, 2023.

6. Digital Government Index 2023: Data-driven Public Sector. Paris: OECD Publishing, 2023.

7. Лапина Н.А. Искусственный интеллект в социальной политике: перспективы внедрения // Социальные технологии и управление. 2023. № 4. С. 29–37.

8. ВОЗ. Цифровое здравоохранение и социальная справедливость: глобальные тенденции. Женева: WHO, 2022.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Ю.С. Норбекова,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматривается роль социального партнёрства как ключевого механизма регулирования социально-трудовых отношений в современных экономических условиях. Анализируются основные проблемы, препятствующие эффективному функционированию системы социального партнёрства в России. Предлагаются конкретные пути их преодоления на различных уровнях взаимодействия.*

Ключевые слова: *социальное партнёрство, трудовые отношения, рынок труда, работодатель, работник, профсоюзы, коллективный договор, трипартизм.*

В современной динамичной экономической среде, характеризующейся процессами цифровизации, глобализации и нестабильности, вопросы стабильности и справедливости в сфере труда выходят на первый план. Социальное партнёрство как система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством является тем фундаментом, который позволяет не только предотвращать конфликты, но и созидать гармоничную и продуктивную среду на уровне предприятия, отрасли и страны в целом. Его актуальность обусловлена необходимостью поиска баланса интересов в условиях новых вызовов, таких как развитие удалённой занятости, трансформация профессий и растущее значение человеческого капитала. Становление и развитие социального партнёрства в России прошло сложный путь от патерналистской модели советского периода, где государство было единственным субъектом регулирования, к формированию системы tripartite взаимодействия в 1990-е гг. Этот процесс был инициирован принятием ключевых нормативно-правовых актов. В настоящее время правовые основы социального партнёрства в Российской Федерации закреплены, прежде всего, в Трудовом кодексе РФ [1], а также в Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей» и в многочисленных региональных законах.

Кроме того, его принципы согласуются с ратифицированными Россией международными конвенциями Международной организации труда (МОТ). Социальное партнёрство – это сложный, многогранный институт, основанный на принципах равноправия, уважения и учёта интересов сторон. Его основными субъектами являются:

1. Представители работников (как правило, профсоюзы или иные избранные органы).

2. Представители работодателей (объединения работодателей, руководители организаций).

3. Государство в лице органов исполнительной власти, выступающее в роли гаранта прав, арбитра и иногда непосредственного участника (например, в tripartite комиссиях).

Значение этого института трудно переоценить. Эффективное социальное партнёрство способствует:

– снижению социальной напряжённости: минимизирует риск забастовок и трудовых споров;

– повышению производительности труда: создаются благоприятные условия для работы, что мотивирует сотрудников;

– справедливому распределению результатов труда: через механизм коллективных договоров достигается соглашение по оплате труда, системе премирования и социальным гарантиям;

– устойчивому развитию экономики: создаётся стабильный и предсказуемый климат для ведения бизнеса.

Несмотря на закреплённые законодательством основы, на практике система социального партнёрства сталкивается с рядом системных проблем, которые снижают её эффективность.

1. Формализация процесса. На практике процедура принятия коллективного договора чаще всего носит формальный характер. Распространенным нарушением является формирование комиссии не на паритетных началах, как это указано в действующем законодательстве, когда комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и работников, а таким образом, что представителей работодателя оказывается в разы больше [2].

2. Слабость и низкая представительность сторон.

Со стороны работников: наблюдается кризис профсоюзного движения. Членство в профсоюзах нередко является инерционным, а сами организации испытывают дефицит молодых, активных и профессиональных кадров, способных вести сложные переговоры.

Со стороны работодателей: отсутствие сильных и единых объединений работодателей на региональном и отраслевом уровнях, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, затрудняет выработку согласованных позиций.

3. Дисбаланс в информированности. Работодатель, как правило, обладает полной информацией об экономическом положении предприятия, его финансовых потоках и перспективах развития. Работники и их представители часто лишены доступа к этой информации, что ставит их в заведомо невыгодное положение в ходе переговоров и не позволяет аргументировано отстаивать свою позицию.

4. Неразвитость партнёрства на уровне малого и среднего бизнеса. В этом сегменте экономики система социального партнёрства практически отсутствует. Трудовые отношения часто строятся на индивидуальной основе, а создание профсоюзов воспринимается как нечто чуждое и ненужное. Это приводит к повышенной уязвимости работников и несоблюдению их трудовых прав.

5. Низкий уровень правовой культуры и доверия. Как у работников, так и у некоторых работодателей отсутствует понимание принципов и выгод социального партнёрства. Преобладает патерналистская или, наоборот, конфронтационная модель поведения, при которой диалог подменяется либо ожиданием указаний «сверху», либо открытым противостоянием.

Для преодоления указанных проблем и превращения социального партнёрства в реально работающий инструмент необходим комплекс мер, направленных на всех участников этого процесса.

1. Совершенствование законодательной базы. Необходимо стимулировать заключение коллективных договоров не только на крупных, но и на средних предприятиях. Целесообразно рассмотреть возможность предоставления налоговых льгот или иных преференций компаниям, которые реализуют эффективные программы социального партнёрства и демонстрируют высокие социальные стандарты.

2. Повышение роли и модернизация профсоюзов. Профсоюзным организациям необходимо провести «ребрендинг», стать более привлекательными для молодёжи. Важно сместить фокус с исключительно защитной функции на партнёрскую, предлагая работодателям совместные проекты по повышению квалификации кадров, управлению талантами, улучшению условий труда, что в конечном счёте выгодно обеим сторонам. Требуется активная работа по подготовке профсоюзных лидеров, владеющих навыками ведения переговоров, основами экономики и права.

3. Развитие объединений работодателей. Необходимо активно способствовать консолидации работодателей, особенно в малом и среднем бизнесе, для формирования единой и ответственной позиции по вопросам трудовых отношений, подготовки кадров и развития отраслей. Необходимо также на уровне социального партнерства создавать условия, которые будут стимулировать профессиональную и трудовую мобильность граждан с учетом появления новых профессий на рынке труда [3].

4. Обеспечение прозрачности и информационной открытости. На законодательном уровне следует развивать механизмы, обязывающие работодателя предоставлять представителям работников необходимую для ведения конструктивного диалога информацию (за исключением коммерческой тайны). Это повысит доверие и качество принимаемых решений.

5. Активная роль государства как фасилитатора. Государственные органы должны не только устанавливать правила, но и активно способствовать диалогу. Это включает в себя:

– развитие системы бесплатного консультирования по вопросам трудового права для малого бизнеса и работников;

– организацию образовательных программ и тренингов для участников социального диалога;

– создание публичных площадок для обмена лучшими практиками социального партнёрства.

6. Формирование культуры социального диалога в обществе. Через систему образования (среднего, высшего, дополнительного) необходимо популяризировать ценности социального партнёрства, взаимного уважения и конструктивного разрешения конфликтов. Молодые специалисты, приходящие на предприятие, должны понимать свои права и механизмы их защиты в рамках диалога, а не конфронтации.

Таким образом, социальное партнёрство – это не пережиток прошлого, а жизненно необходимый инструмент для построения современной, справедливой и эффективной экономики. Несмотря на наличие серьёзных проблем, таких как формализм, слабость институтов представительства и низкий уровень доверия, пути их решения очевидны. Они лежат в плоскости модернизации законодательства, укрепления и перезагрузки профсоюзов и объединений работодателей, повышения прозрачности отношений и целенаправленного формирования культуры социального диалога. Реализация этих мер позволит превратить социальное партнёрство из формального института в реальный механизм достижения баланса интересов, где труд человека будет по-настоящему защищён и достойно оценён.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Коломеец Е.Е. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. С. 44–49.

3. Димитриевич М. Проблема социального партнерства в сфере труда // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы Международной молодежной науч. практ. конф. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2022. С. 207–213.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Т.Б. Оганян, д-р пед. наук, профессор,
Н.А. Дикусар,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена исследованию исторических трансформаций образовательных концепций в разных культурно-исторических периодах. Рассматриваются общие закономерности и особенности эволюционных изменений педагогической теории и практики, начиная с древних времен до современности. Особое внимание уделяется влиянию общественных и культурных факторов на формирование целей и содержания образовательного процесса. Показана динамика перехода от религиозно-нравственного воспитания средневекового периода к просвещению и гуманизму Нового времени, формированию творческих подходов в эпоху модернизма и интегративных тенденций современного этапа развития российского образования. Подчеркиваются важные моменты, связанные с адаптацией традиционных методик обучения к современным условиям, усилением роли гуманитарных дисциплин и внедрением инновационных технологий. Работа имеет теоретическое и прикладное значение для понимания перспектив дальнейшего реформирования отечественной образовательной системы в рамках реализации Стратегии развития образования до 2036 года.*

Ключевые слова: *история образования, философия, российское образование, педагогика, воспитание.*

По итогам Всероссийского педагогического съезда 2025 г., который прошел спустя ровно сто лет после аналогичного события 1925 г., российская образовательная система признана одной из десяти лучших в мире – это современная образовательная система, отличающаяся высоким качеством школьного образования, активными научными исследованиями и успешными выступлениями учащихся на международных конкурсах. Сохранение традиций в системе образования определено как одна из главных причин столь высоких результатов. В связи с этим актуализируются исследования в области изучения исторических преобразований педагогических концепций и адаптации традиционных подходов к современным условиям для дальнейшего улучшения системы образования согласно Стратегии развития образования до 2036 года [1].

Начиная с древности, философы размышляли над смыслом и целями обучения. Исследователи античной философии, такие как Диоген Лаэртский, Ян Коменский, А.С. Богомолов отмечают, что древнегреческие философы (Аристотель, Демокрит, Сенека, Цицерон и другие) уделяли большое внимание

вопросам образования. В общем смысле образование было представлено педагогикой, которая определялась как наука о воспитании, обучении детей. Основной целью педагогики в античности было формирование гармоничной личности и общества. Образование тогда не было обязательным, но вызывало интерес у граждан. Высокую значимость, которую придавали тогда образованию, можно увидеть в высказывании Цицерона: «Какой больший и лучший дар мы можем предложить государству, как не тот, чтобы обучать и образовывать юношество, особенно при настоящих нравах и в наше время, когда юношество так испорчено, что его нужно обучать и сдерживать общими силами» [2, с. 56].

В основе образования в эпоху средневековья лежало представление о Боге как о высшем источнике знаний и мудрости. После принятия христианства Древней Русью в конце X века все стороны жизни средневекового человека стремились к христианским идеалам и ценностями. Анализ идей философов и педагогов средневековья, таких как А. Блаженный, Ф. Аквинский, К. Туровский, Ф. Печерский и др. позволяет судить о том, что система образования в средние века была направлена на формирование нравственных и религиозных качеств личности, основанных преимущественно на религиозных традициях. Целью воспитания детей было послушание и смирение, основанное на авторитетах Бога, родителей и учителей, на учениях о «добре» и «зле» для социальной стабильности общества. Просветитель христианской философии Туровский считал, что гордыня является благоприятной почвой для развития «духовных недугов», которые, в свою очередь, дают начало и телесным болезням человека. Из-за гордости, по Туровского возникают такие негативные качества, как «непокоренье», «прекословье», «тщеславие», «кичение» и прочее зло. «Любовь» и её высшее проявление «милосердие» Туровский считал важнейшими нравственными качествами. Именно любовь возвышает человека над другими существами и очищает его душу [3].

В эпоху Просвещения в Европе и в России значение образования определялось как ключ к расцвету или прогрессу и цивилизации. Изучение важнейших идей эпохи Просвещения, сформулированных выдающимися философами того времени – И. Кантом, Ж.-Ж. Руссо, Г. Гегелем и др., позволяет судить о том, что образование приобретает особое значение в раскрытии потенциала человеческого разума и способствует социальному и культурному развитию общества. Александр Радищев, русский писатель, в своем романе «Путешествие из Петербурга в Москву» определил значимость образования в своем отношении к Ломоносову: «Мы воспоем песнь заслуге к обществу» [4, с. 134] Цели образования значительно расширились. Они больше не ограничиваются формальным послушанием и соблюдением установленных норм. Обучение было направлено на формирование внутренней дисциплины и освобождение от суеверий, воспитание развитого ума. Лучшее воспитание по мнению Ж.Ж. Руссо: «самостоятельное накопление жизненного опыта» [5, с. 197].

Анализ философских идей представителей эпохи модернизма П. Л. Лаврова, П. А. Флоренского, Н. А. Бердяева, В. С. Соловьёва, В. В. Розанова и др. показал глубокое общественное значение образование. Эта эпоха характеризуется динамичной сменой ценностей образования и осознанием важности сохранения традиций. Появились концепции, научно объясняющие теологические воззрения. Так, крупнейший русский философ XIX века В. Соловьёв придерживался особого типа консервативных взглядов: Прогресс возможен, если есть основа, которую можно развивать дальше, отсюда задача «идти вперед, взяв на себя всю тяжесть старины. Вот тайна прогресса – другой нет и не будет» [6, с. 84].

В XX веке образование значительно расширило свою доступность для широких слоев населения и приобрело большую квалификацию. Параллельно с этим возникла особая роль воспитания, которое породило формирование «совести». Значимыми идеями, повлиявшими на концепцию образования, являются идеи П. Сорокина, М. М. Бахтина, Г. С. Батищева, В. С. Библера и др. Так Батищев, в своей работе «Три типа педагогики» определил: «Идеальный итог воспитания – мировоззренчески принципиальный человек, неподкупный и бесстрашный, открытый и верный, надежный и внемлющий своею совестью всему окружающему» [7, с.78].

В XXI веке сущность, цели и задачи образования определены на законодательном уровне – образование согласно Федеральному Закону РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» понимается как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения…» [8]. Цели понимаются как интеллектуальное, духовно-нравственное развитие человека и большей частью направлены на удовлетворение потребностей в части обучения, нежели воспитания, как это было ранее. В Стратегии развития образования РФ до 2036 года подчеркивается возрастающая значимость воспитания в образовательном процессе: «педагоги играют ключевую роль в достижении образовательных результатов, воспитании патриотов и достойных граждан страны. Искусственный интеллект и информационные технологии не могут заменить учителя в передаче духовности, нравственности и культурных ценностей» [1]. В ряду философских взглядов современной эпохи интерес представляют идеи А. П. Огурцова, В. В. Платонова, В. М. Розина, Г. М. Никитина и других. В ряду идей современников отметим идеи

В.М. Розина. В работе «Философия образования» он предлагает «идеал образованности» в котором определяет нового человека как личность или человека, вставшего на путь «духовной навигации». «Духовная навигация, по Розину, это «наблюдение за собой, продуцирование своей жизни, ее смысла и назначения, это стремление реализовать намеченные цели» [9, с. 56].

Исторический анализ показывает устойчивые тенденции развития понятий «обучение» и «воспитание». Обучение эволюционирует от простейших форм к высокоразвитым методикам, постепенно расширяя социальный контекст. Воспитание же демонстрирует высокую пластичность, адаптируясь к изменениям социальной среды и потребностям каждого нового поколения.

Педагогам предстоит внедрить комплексный подход, объединяющий интеллектуальное, культурное и нравственное развитие молодого поколения. Для формирования патриотизма и гражданских ценностей целесообразно применять социальные кампании, например, лозунги типа: «Какой путь выбирает твоя душа?» или «Любовь к Родине начинается здесь и сейчас».

Библиографический список

1. Стратегия развития образования до 2036 года стала главной темой на Всероссийском педагогическом съезде в Москве // Минпросвещения России. 2025. 19 авг. URL: https://edu.gov.ru/press/ (дата обращения: 20.08.2025).
2. Коменский Я.А. Избранные педагогические сочинения. Т. I. Великая дидактика. Цицерон / Пподред. проф. А.А. Красновского, пер. с латин. Д.Н. Королькова. М.: Государственное учебно-педагогическое издательство Наркомпроса РСФСР, 1939. 324 с.
3. Болбас В.С. Этико-педагогические идеи Кирилла Туровского // Гуманистическое и христианско-духовное содержание наследия Кирилла Туровского: материалы межрегион. науч. конф. (Гомель, 10–11 мая 2000 г.). Гомель, 2000. 139 с. URL: https://e-catalog.nlb.by/Record/BY-NLB-br273089 (дата обращения: 22.09.2025).
4. Радищев А.Н. Путешествие из Петербурга в Москву / Александр Николаевич Радищев. СПб., 1790. 134 с.
5. Коменский Я.А., Руссо Ж.-Ж., Локк Д., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / сост. В.М. Кларин, А.Н. Джуринский. М.: Педагогика, 1989. 416 с. URL: https://djvu.online/file/89SvEW0uouRwn (дата обращения: 27.06.2019).
6. Соловьев В.С. Тайна прогресса. 1897. 1913. С. 557. URL: https://rusneb.ru/catalog (дата обращения: 22.09.2025).
7. Батищев Г.С. Педагогика детства: типы педагогики сообразно их отношению к миру детства. М.: Мысль, 1995. С. 546–553.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 23.05.2025) «Об образовании в Российской Федерации». Гл. 1, ст. 2 // СПС Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 10.08.2025).
9. Розин В.М. Философия образования: этюды-исследования. М.; Воронеж: МОДЭК : Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2007. С. 576. URL: https://djvu.online/file/Psq821SPbQh3o (дата обращения: 22.09.2025).

ТРУД И ЧЕЛОВЕК ТРУДА В ПРОИЗВЕДЕНИЯХ РУССКИХ КЛАССИКОВ

Ю.В. Онищенко,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Анализируются различные аспекты отношения к труду и человеку труда в произведениях русских классиков с целью выявления их значения для понимания общественных и культурных процессов. Проведён обширный анализ произведений с акцентом на тему труда.*

Ключевые слова: *труд, личность, общественное развитие, ответственность.*

В XIX в. труд играл значительную роль в русском обществе, отражая сложные социальные и экономические процессы того времени. Развитие промышленности, увеличение числа фабрик и заводов, рост городского населения – все это сказывалось на изменении отношения к труду. В литературе XIX в. тема труда занимала важное место. Русские писатели, такие как Н.В. Гоголь, И.С. Тургенев, Ф.М. Достоевский, А.П Чехов, Н.С. Лесков и другие, изображали различные аспекты труда и его влияние на жизнь людей. В произведениях русских классиков труд представлен как неотъемлемая часть жизни, символ самоотдачи, самореализации, нравственности. Труд в русской литературе часто ассоциировался с идеей общественной справедливости и борьбы за права трудящихся. Персонажи произведений выступали как символы труда, отражая его различные аспекты: физический, умственный, духовный. Труд был показан как способ саморазвития, достижения целей, преодоления трудностей.

Одним из ключевых аспектов роли труда в русском обществе XIX в. было его значение для формирования личности. Через труд человек познавал мир, находил свое место в обществе, развивался как личность. Труд становился не только источником дохода, но и способом самореализации, самоутверждения. Труд также имел социальное значение. Он определял социальный статус человека, его место в обществе. Работа на фабрике, в учреждении, на поле отражала не только экономическое положение человека, но и его общественное признание, уважение со стороны окружающих.

Тема труда в русской литературе XIX в. отражала сложные процессы общественного развития, социальные противоречия, идеи справедливости и гуманизма. Она позволяла писателям и читателям понять роль труда в жизни человека, его значение для формирования общества, культуры, личности. Известный исследователь древнерусской культуры Д.С. Лихачев также обращал внимание на то, как социокультурные факторы влияют на восприятие труда как ценности. Он подчеркивал, что в разных эпохах и культурах труд рассматривается по-разному: как обязанность, как средство самореализации, как способ достижения успеха. По мнению ученого, понимание труда зависит от социокультурного контекста, от исторических условий и ценностей общества.

Таким образом, исследования Дмитрия Сергеевича Лихачева позволяют лучше понять, как социокультурные факторы формируют представление о труде в различных исторических и культурных контекстах. Его работы являются важным вкладом в изучение роли труда в жизни общества и его влияния на формирование культурных ценностей.

Русская классическая литература всегда уделяла особое внимание теме труда, рассматривая его не только как средство существования, но и как важную составляющую человеческой личности, нравственности и духовного развития. В произведениях И.А. Гончарова, А.Н. Островского, М.А. Шолохова и И.С. Тургенева мы находим глубокое осмысление этой темы, отражающее различные аспекты трудовой деятельности и её влияния на судьбу человека. И.А. Гончаров в романе «Обломов» противопоставляет праздности и бездействию главного героя активную деятельность Андрея Штольца, человека, который видит смысл жизни в труде и самосовершенствовании. Обломов же, напротив, погружается в мир мечтаний и грёз, отказываясь от реальных дел и постепенно деградируя.

А.Н. Островский в своих пьесах изображает мир купечества, где труд является основой благосостояния и социального статуса. Однако в то же время он показывает и тёмные стороны трудовой деятельности, такие как эксплуатация, жажда наживы и потеря человеческих ценностей. «Бешеные деньги» – яркий пример того, как погоня за богатством может разрушить личность. М.А. Шолохов в своих произведениях, особенно в «Тихом Доне», показывает труд как неотъемлемую часть жизни казачества, труд, связанный с землей, с ведением хозяйства и защитой своей земли. Тяжёлый физический труд закаляет характер человека, воспитывает в нём выносливость, мужество и чувство долга.

И.С. Тургенев в своих романах и рассказах изображает труд крестьян как источник их духовной силы и нравственной чистоты. В рассказе «Хорь и Калиныч» он противопоставляет двух крестьян: практичного и расчётливого Хоря и мечтательного Калиныча, но оба они, несмотря на различия в характерах, являются тружениками, живущими в гармонии с природой и своим трудом. Анализируя произведения русских писателей-классиков, можно сделать вывод о том, что труд является не только необходимым условием для выживания, но и важным фактором формирования личности, её нравственных качеств и духовного развития. Труд облагораживает человека, даёт ему чувство собственного достоинства и уверенности в себе. Русская классическая литература учит нас ценить труд, видеть в нём источник радости и вдохновения, а также осознавать свою ответственность перед обществом и самим собой. Необходимо трудиться, чтобы быть полезным миру и прожить жизнь достойно. В русской литературе XIX в. тема труда часто переплетается с размышлениями о народном характере и судьбе России. Писатели стремятся понять, как труд влияет на мировоззрение, моральные устои и взаимоотношения между людьми. В произведениях Н.А. Некрасова, например, труд предстает как тяжкое бремя, как источник страданий и несправедливости, но одновременно и как основа национальной идентичности. Его крестьяне, несмотря на все тяготы, сохраняют достоинство и веру в лучшее будущее.

Лев Николаевич Толстой в «Войне и мире» показывает, что истинное счастье и смысл жизни можно найти не в светских развлечениях, а в труде на благо семьи и общества. Пьер Безухов, пройдя через множество испытаний, обретает душевный покой, занимаясь хозяйством и помогая крестьянам. Андрей Болконский осознает ценность труда, находясь в армии и сражаясь за свою страну. Иван Тургенев и Федор Достоевский – два выдающихся русских писателя XIX в., каждый из которых в своих произведениях затрагивал тему труда и человека труда. Сходства и различия в их подходе к этой теме отражают разнообразие взглядов на роль труда в жизни человека и общества.

Тургенев в своих произведениях создавал образы трудящихся персонажей, которые отражали различные аспекты темы труда. Главный герой романа «Отцы и дети», Евгений Базаров, представлял

новое поколение, отвергающее старые идеалы. Для Базарова труд был не только средством заработка, но и способом самореализации и достижения целей. Труд для него был рациональным, научным, далеким от романтических идеалов.

В рассказе «Накануне» Тургенев показал отношение героини, Елены Сергеевны, к труду. Для нее труд становился тяжелым бременем, символизирующим ее зависимость и невыносимость положения. В других произведениях, таких как «Дворянское гнездо» и «Ася», Тургенев исследовал влияние социального статуса и образования на жизнь героев. Труд становился способом определения социального положения и самоидентификации.

Федор Достоевский, в свою очередь, подходил к теме труда иначе. В его произведениях, таких как «Преступление и наказание» и «Братья Карамазовы», труд часто ассоциировался с мукой, тяжестью и нравственными испытаниями. Герои Достоевского сталкивались с внутренними конфликтами, связанными с выбором между честным трудом и искушениями легкой наживы. Труд для них был не только способом заработка, но и средством самопознания и пути к искуплению.

Ф.М. Достоевский в своих романах исследует нравственные аспекты труда, показывая, как он может быть связан с искуплением грехов и духовным возрождением. Раскольников, совершив преступление, осознает необходимость труда для возвращения к нормальной жизни и обретения прощения. Каторжный труд становится для него своего рода очищением.

Таким образом, русская классическая литература представляет труд как многогранное явление, оказывающее глубокое влияние на жизнь человека и общество в целом. Она учит нас видеть в труде не только средство достижения материального благополучия, но и важный фактор личностного роста, нравственного развития и духовного обогащения. Ценность труда заключается в его способности облагораживать человека, формировать его характер и давать ему чувство принадлежности к обществу.

ДОЛГОСРОЧНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИМ СЕКТОРОМ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ

Н.А. Осадчая, канд. экон. наук, доцент,
М.Д. Артюшин, **Э.А. Журавлева**, **Г.П. Мазнёв**, **Ю.А. Медков**, **Е.А. Яковлев**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Никакая деятельность человека не может обойтись без планирования. Планирование является планомерным движением к достижению поставленной цели. Рассмотрено, что из себя представляет планирование на предприятии, этапы процесса планирования, система планирования, подход к процессу планирования. Отдельное внимание уделено существующим проблемам долгосрочного планирования для эффективного управления предприятием и решениям этих проблем. Проанализированы особенности различных возобновляемых источников энергии. Определена важность и необходимость развития альтернативной энергетики в современных условиях, её место в топливно-энергетическом комплексе. Рассматриваются барьеры на пути развития возобновляемых источников энергии.*

Ключевые слова: *планирование, энергетика, потребление, климат, предприятие, инвестиции.*

Планирование на предприятии представляет собой целенаправленную внутрихозяйственную деятельность, которая служит основой организации и управления производством, является нормативной базой для выработки и принятия рациональных организационных и управленческих решений (рис. 1).

Планирование – важный инструмент на предприятии, благодаря ему происходит:

– эффективное использование ресурсов – финансов, времени, усилий;

– снижение неопределённости – возможность прогнозирования рисков;

– достижение целей – поэтапное движение вперёд;

– контроль за процессами – мониторинг прогресса и корректировка планов.

Процесс планирования включает следующие этапы:

– постановку цели и определение задач планирования;

– оценку возможностей деятельности предприятия;

– определение путей и средств достижения целей и решения задач;

– контроль и корректировку плановых заданий в ходе их выполнения;

– оценку эффективности плановых решений.

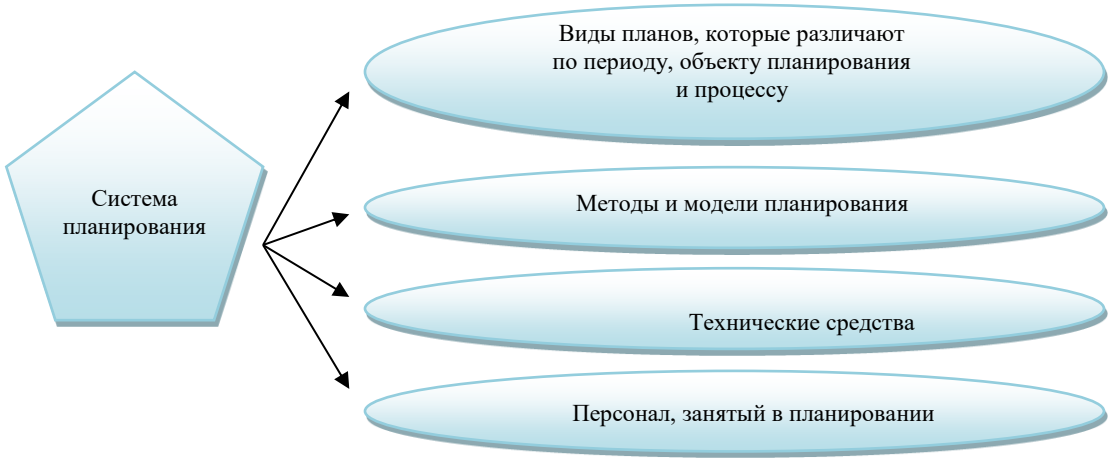


Рис. 1. Система планирования на предприятии

Достижение цели планирования обеспечивается решением комплекса плановых задач по сбору, обработке и анализу информации для подготовки, обоснования и принятия решений по разработке плановых документов. К числу основных принципов планирования в современных условиях можно отнести единство, непрерывность, необходимость, конкретность, гибкость, оптимальность, действенность, эффективность и социальную направленность.

Методология планирования складывается из трёх составляющих: принципов планирования, теории планирования и методов планирования. Все составляющие взаимообусловлены и дополняют друг друга.

Организация планирования рассматривается как совокупность и последовательность разработки планов предприятия, как взаимосвязь подразделений предприятия и их роль в планировании. Организация планирования на предприятии зависит от конкретных условий производства: от размера предприятия, структуры производства, организационной структуры управления, численности персонала и др.

Процесс планирования может осуществляться по одному из трёх подходов:

– централизованный;

– децентрализованный;

– смешанный.

Смешанный процесс планирования более эффективен за счёт того, что он более трудоёмкий, а участие в процессе планирования менеджеров и специалистов всех уровней делает его более оптимальным. Персонал, в свою очередь, становится гораздо заинтересованным и деятельным.

Возобновляемая энергетика представлена в России восьмью технологическими направлениями: энергия солнца, энергия ветра, энергия геотермальных подземных источников, гидроэнергетика, энергия, получаемая при переработке биомассы и отходов, биогаз, газ, выделяемый отходами на свалках, энергия приливов. Наибольшее развитие из них получили возобновляемые источники энергии (ВИЭ) на основе солнца и ветра.

Согласно «Энергетической стратегии Российской Федерации на период до 2035 года», в ближайшие годы в энергетике России должен произойти ускоренный переход к более гибкой и устойчивой энергетике, способной ответить на современные вызовы в этой сфере. Негативное воздействие отраслей топливно-энергетического комплекса (ТЭК) России на окружающую среду является одним из таких вызовов, в результате которого энергетический комплекс страны должен существенно нарастить усилия по низкоуглеродному развитию, противодействию изменению климата и загрязнению окружающей среды. В России доля использования ветровой и солнечной энергии пока незначительна в мировом масштабе – менее 1 %. Однако с учетом динамики использования ВИЭ в России и того, какой приоритет отдается ВИЭ в нашей стране, перспективность их развития в России представляется оправданной.

Основными источниками возобновляемой электроэнергии в России являются ветровые и солнечные электростанции. С января по сентябрь 2024 г. ветровые станции выработали 3,4 млрд кВт·ч, а солнечные – 2,4 млрд кВт·ч. Оставшиеся 0,39 млрд кВт·ч пришлись на геотермальные электростанции и объекты, использующие биогаз, биомассу и отходы производства. Особое внимание привлекли ветровые электростанции, доля которых в выработке электроэнергии из возобновляемых источников выросла с 33 % в 2020 г. до 60 % в 2023 г. За этот период выработка на ветровых станциях

увеличилась в четыре раза, достигнув 4,7 млрд кВт·ч, что стало самым высоким показателем среди всех типов возобновляемых источников.

Ветроэнергетика в России имеет огромный потенциал для развития, особенно в таких регионах, как Калмыкия, Ставрополье, Сахалин, Камчатка, а также на побережьях Северного Ледовитого океана. К крупнейшим ветровым паркам страны можно отнести объекты в Ставропольском крае и Мурманской области, их суммарная мощность превышает 200 МВт. В 2025–2026 гг. в Амурской области планируется запуск крупнейшего в России ветропарка мощностью более 1 ГВт с инвестициями в размере 100 млрд рублей.

Помимо ветровых станций, значительный рост наблюдается в сфере солнечной энергетики. С 2020 г. выработка солнечных электростанций в России увеличилась на 30 %, составив 2,6 млрд кВт·ч. Несмотря на то, что доля солнечных станций в общей выработке ВИЭ осталась на уровне 30 %, за счет быстрого развития ветроэнергетики, солнечные батареи продолжают оставаться важным источником «зеленой» энергии в стране. Особенно это заметно в Краснодарском крае, Астраханской области и Бурятии, где коэффициент использования мощности фотоэлектрических систем может достигать 16,5 %, что аналогично показателям солнечных станций южных стран Европы.

По итогам девяти месяцев 2024 г. объем выработки электроэнергии на предприятиях возобновляемой энергетики России достиг 6,14 млрд кВт·ч, что на 34 % больше, чем за аналогичный период прошлого года. Прогнозируется, что по итогам целого года этот показатель может составить 11 млрд кВт·ч, что станет рекордом в истории страны. Об этом заявила руководитель Центра устойчивого развития Россельхозбанка Наталья Худякова, подчеркнув, что «динамика выработки электроэнергии и запуск новых проектов в 2023–2024 годах дают основания полагать, что к концу года мы увидим максимальный результат в истории России».

В «Энергетической стратегии РФ на период до 2035 года» подчеркивается необходимость «постепенного увеличения доли возобновляемых источников энергии в мировом и национальных топливно-энергетических балансах». Развитие возобновляемой энергетики также поддерживает цели национального проекта «Экология», направленного на защиту окружающей среды. Этот проект становится важной частью государственной политики, способствующей не только диверсификации источников энергии, но и улучшению экологической ситуации в стране.

В последние два года было запущено несколько крупных проектов по возобновляемой энергетике в таких регионах, как Ленинградская и Омская области, Ставропольский и Камчатский края, Якутия, а также Дагестан, Чечня и Карелия. Наибольшие успехи в выработке «зеленой» энергии продемонстрировали Южный, Приволжский и Дальневосточный федеральные округа, на долю которых приходится 66, 13 и 9 % от общего объема выработки соответственно.

Сегодня крупнейшие солнечные электростанции России расположены в Калмыкии, Крыму и Ставрополье, где установленные мощности достигают 115 МВт. Эти регионы, благодаря высокому уровню инсоляции, обладают огромным потенциалом для дальнейшего расширения солнечной энергетики.

Кроме того, возобновляемая энергетика становится важным элементом и для аграрного сектора. В условиях удаленности сельскохозяйственных объектов от крупных населенных пунктов и инфраструктуры использование солнечных панелей и других автономных источников энергии позволяет значительно улучшить качество жизни фермеров. Например, тувинский яковод КараКат Донгак, чей бизнес расположен в труднодоступных горных районах, с 2017 г. использует солнечные панели, что значительно облегчило его повседневную жизнь и повысило комфорт работы.

Сельское хозяйство и крупный бизнес продолжают активно инвестировать в «зеленую» энергетику, что подтверждает успешную динамику роста отрасли в России. Важно, что этот процесс способствует не только экономической выгоде, но и соблюдению экологических стандартов, что в будущем будет поддерживать устойчивое развитие как бизнеса, так и всей российской экономики.

Результаты исследования показывают, что в России использование ВИЭ осуществляется более низкими темпами по сравнению со странами Европы и рядом мировых стран, что, в первую очередь, вызвано сильной привязкой страны к традиционным источникам энергии, а также технологическими сложностями развития сферы в условиях санкционных ограничений. Вместе с тем анализ использования ВИЭ в России показывает устойчивый рост в данной сфере, тенденция к которому прогнозируется и далее. Исследование направлений поддержки ВИЭ в России показало, что значительная роль в организации процесса перехода к альтернативной энергетике и использованию ВИЭ на современном этапе отведена государству. Однако сформированная на сегодняшний день программа поддержки в основном рассчитана на привлечение инвестиций государственного характера, а направления, связанные с привлечением частных источников финансирования ВИЭ, остаются не до конца проработанными.

В этой связи для достижения поставленных целей и задач в части развития ВИЭ, а также повышения эффективности управления процессами государственной поддержки развития ВИЭ в России в исследовании были сформулированы предложения по её совершенствованию в части поддержки отечественных производителей ВИЭ и развития государственно-частного партнерства в рассматриваемой сфере. В перспективе дальнейших исследований представляется необходимой разработка соответствующего управленческого инструментария, который может применяться для реализации предложенных направлений совершенствования государственной поддержки развития ВИЭ в России.

Развитие возобновляемой энергетики также может привести к созданию новых рабочих мест и стимулированию экономического роста. Например, строительство и эксплуатация солнечных и ветровых электростанций требуют большого количества специалистов, что может увеличить занятость в этих отраслях.

Однако следует отметить, что развитие возобновляемой энергетики может повлечь за собой и некоторые вызовы для общества. Напрмер, производство и утилизация технологий, используемых в ВИЭ, могут иметь определенные негативные последствия для окружающей среды, если не будут приняты соответствующие меры по управлению отходами. Кроме того, развитие ВИЭ может потребовать больших инвестиций со стороны правительства и частного сектора, что непросто в условиях экономической неопределенности.

Таким образом, развитие возобновляемой энергетики имеет значительный потенциал для того, чтобы положительно повлиять на экологические, социальные и экономические аспекты общества. Однако важно учитывать проблемы и вызовы, которые могут возникнуть на пути этого развития, и работать над их решением с учетом интересов всех участвующих сторон.

Для решения проблем долгосрочного планирования (рис. 2) для эффективного управления предприятием необходимо выполнить следующие шаги:

– *разбить план на короткие интервалы* для более быстрой возможности корректировки и быстрой адаптации;

– *поставить глобальную цель без привязки к цифрам*: станет понятно, что компания направляется в нужную сторону;

– *анализировать отклонения факта от плана*: это поможет выяснить причины неудач и продумать меры по ликвидации негативных факторов в будущем;

– *пересматривать планы* под влиянием новых требований рынка, полученной нормативной информации и других факторов;

– *использовать сравнительный анализ*: он демонстрирует, как и по какому направлению компании стоит развиваться, а также ставит ориентиры для совершенствования;

– *провести антикризисное планирование*: это позволяет продумать сценарии на случай возникновения кризисов и чрезвычайных ситуаций.



Рис. 2. Проблемы, которые встречаются в долгосрочном планирование для эффективного управления предприятием

Стало ясно, что планирование – это целенаправленная деятельность, которое является основой организации и управления производством для принятия организационных и управленческих решений, имеющая важные инструменты, системы и процессы. При анализе процессов планирования был подобран наиболее подходящий процесс – смешанный. Продемонстрированы проблемы долгосрочного планирования и их решения.

Для эффективного управления предприятием предлагается регулярно пересматривать планы, разбивать задачи на подзадачи, использовать календарь и систему дедлайнов, а также проводить анализ результатов.

ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ И РЫНОЧНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Н.А. Осадчая, канд. экон. наук доцент,
М.Ю. Филонов, **А.В. Цыганок**, **П.А. Часовникова**,
С.М. Стадник, **Э.Э. Гетманчук**, **А.Г. Маргарян**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена анализу потребительского поведения и его связи с рыночными тенденциями. В условиях экономической неопределенности потребители все чаще прибегают к разумному подходу к тратам, отдавая предпочтение экономии и поиску выгодных предложений. Рост популярности маркетплейсов и онлайн-покупок становится ключевым трендом, поскольку потребители все чаще выбирают удобство и доступность при совершении покупок. В статье исследуется влияние этих тенденций на поведение потребителей и адаптация бизнеса к меняющимся рыночным условиям для эффективного взаимодействия с целевой аудиторией.*

Ключевые слова: *потребительское поведение, рыночные тенденции, социальные и психологические факторы, экономические факторы, технологические влияния, маркетинговые стратегии.*

Потребительское поведение представляет собой сложный и многогранный процесс, влияющий на все аспекты рыночной экономики. Оно включает в себя различные факторы, начиная от индивидуальных черт потребителей и заканчивая внешними воздействиями.

1. *Индивидуальные факторы.*

Индивидуальные факторы включают в себя личные характеристики и особенности каждого потребителя. К ним относятся:

– Возраст и жизненный цикл: потребители в разных возрастных группах и на разных этапах жизненного цикла имеют разные потребности и предпочтения. Например, молодые потребители могут быть более склонны к инновациям и технологиям, в то время как старшие потребители отдают предпочтение известным брендам и продуктам.

– Доход и занятость: потребители с разными уровнями дохода имеют разную покупательную способность и различные стили потребления. Например, высокодоходные потребители чаще покупают премиум-продукты и услуги.

– Образование: высокообразованные потребители, как правило, более осведомлены о рыночных тенденциях и склонны к рациональным покупкам, часто принимая во внимание качество и долговечность продукта.

2. *Социальные факторы.*

Социальные факторы также играют значительную роль в формировании потребительского поведения. К ним относятся:

– Социальные сети: они влияют на поведение потребителей через онлайн-рекомендации, отзывы и сравнения продуктов. Потребители часто принимают решения о покупке под влиянием онлайн-рекомендаций и отзывов.

– Культурные нормы и ценности также формируют потребительские предпочтения. Например, в некоторых культурах предпочтение отдается местным продуктам или продуктам, соответствующим определенным культурным стандартам.

3. *Психологические факторы.*

Психологические факторы включают в себя мотивацию, отношение и восприятие потребителей. Они влияют на то, как потребители воспринимают информацию о продуктах и принимают решения:

– Мотивация: потребители мотивированы различными желаниями и потребностями. Например, некоторые могут быть мотивированы желанием сэкономить средства, в то время как другие – желанием быть в тренде или удовлетворить социальные потребности.

– Отношение: к бренду и продуктам формируется через рекламу, отзывы и личный опыт. Например, положительные отзывы от друзей могут побудить потребителя к покупке.

4. *Экономические факторы.*

Экономические факторы, такие как экономическая ситуация в стране и инфляция, также влияют на потребительское поведение. Например, в периоды экономических кризисов потребители часто сокращают расходы и выбирают более доступные альтернативы.

5. *Технологические факторы.*

Технологии, особенно цифровые платформы и электронная коммерция, существенно изменили то, как потребители взаимодействуют с брендами и принимают решения о покупке. Онлайн-шопинг, цифровые платформы для сравнения цен и отзывов стали ключевыми аспектами потребительского поведения.

Роль социальных сетей в принятии решений:

– Инфлюенсеры в социальных сетях играют значительную роль в формировании потребительских предпочтений.

– Онлайн-отзывы других потребителей в Интернете существенно влияют на доверие к бренду и продуктам.

6. *Рыночные тенденции.*

Рыночные тенденции отражают изменения в потребительском поведении и внешней среде. Например, рост интереса к устойчивым продуктам и экологически чистым технологиям привел к появлению новых рыночных ниш. Компании, адаптирующиеся к этим тенденциям, получают конкурентное преимущество.

Устойчивое развитие включает следующие аспекты:

– Экологически чистые продукты: потребители все чаще отдают предпочтение продуктам, производство которых не наносит вреда окружающей среде.

– Социальная ответственность: бизнес, демонстрирующий социальную ответственность, становится более привлекательным для современных потребителей.

Таким образом, потребительское поведение является сложным процессом, подверженным влиянию широкого круга внутренних и внешних факторов. Понимание этих факторов и адаптация к ним позволяют бизнесу эффективно ориентироваться на рынке и удовлетворять меняющиеся потребности покупателей. Поведение потребителей является ключевым драйвером роста рынка [1]. Их предпочтения и потребности определяют, какие продукты и услуги будут успешными и каким компаниям можно ожидать успеха в будущем. Адаптация к меняющемуся потребительскому поведению позволяет компаниям не только остаться конкурентоспособными, но и стать лидерами в своих сегментах рынка.

Потребительское поведение формируется под влиянием различных факторов [2], которые можно условно разделить на несколько групп (таблица).

Основные факторы влияния поведения потребителей на рост рынка

Факторы	Описание	Влияние на рынок
Формирование рыночных тенденций	Поведение потребителей формирует рыночные тенденции, например, рост интереса к устойчивым продуктам	Компании, адаптирующиеся к этим тенденциям, получают конкурентное преимущество. Например, потребители отдают предпочтение экологически чистым продуктам, и компании, которые первыми адаптируются к этому спросу, могут увеличить свою долю рынка и привлечь лояльную клиентскую базу
Влияние на инновации	Потребительское поведение стимулирует инновации на рынке	Компании адаптируются и внедряют инновации, чтобы удовлетворить спрос. Например, рост популярности онлайн-шопинга привел к развитию электронной коммерции и интеграции мобильных платежей. Компании, которые успешно внедряют инновации и соответствуют меняющимся потребностям потребителей, могут значительно повысить свою конкурентоспособность
Влияние на развитие сегментирования рынка	Поведение потребителей влияет на сегментирование рынка	Потребители с одинаковыми потребностями и характеристиками могут образовывать отдельные сегменты, на которые компании могут ориентировать свои продукты и услуги. Например, молодые потребители часто требуют более динамичные и инновационные продукты, в то время как потребители более старшего возраста могут отдавать предпочтение традиционным брендам
Роль социальных сетей и онлайн-отзывов	Социальные сети и онлайн-отзывы играют значительную роль в формировании поведения потребителей	Потребители часто принимают решение о покупке под влиянием онлайн-рекомендаций и отзывов. Компании, которые успешно управляют своим онлайн-присутствием и репутацией, могут получить существенное преимущество на рынке
Экономические последствия	Поведение потребителей имеет прямое экономическое воздействие на рынок	Когда потребители выбирают покупать продукты и услуги у местных производителей или поддерживают малый бизнес, это может способствовать локальному экономическому росту и созданию новых рабочих мест
Стратегическое управление	Компании должны эффективно анализировать поведение потребителей и адаптировать свои стратегии	Это включает в себя не только обеспечение соответствия продукта или услуги требованиям рынка, но и создание привлекательной для потребителей ценности предложения. Управление отношениями с клиентами и построение лояльности являются важными аспектами стратегического управления в условиях меняющегося потребительского поведения

В целом технологии изменили потребительское поведение, сделав его более информированным и рациональным, но также более зависимым от цифровых инструментов и информации.

Библиографический список

1. Анципович Е.М. Влияние информационных технологий на поведение потребителей // Бизнес. Образование. Экономика: Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 1–2 апр. 2021 г.). Минск: Институт бизнеса БГУ, 2021. С. 307–309.

2. Тюкавкин Н.М., Тюкавкин И.Н. Модель стратегической эффективности деятельности компании // Вестник СамГУ. 2015. № 8 (130). С.156–162.

ЭВОЛЮЦИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

Н.А. Осадчая, канд. экон. наук, доцент,
А.А. Чернова, **Д.А. Шрамко**, **А.С. Санников**,
Г.А. Мальцев, **С.В. Зинковский**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Ю. Чжан,
Китайская Народная Республика

Аннотация. *Исследуется трансформационное влияние искусственного интеллекта (ИИ) на экономические процессы и бизнес-модели. Анализируются механизмы, посредством которых технологии ИИ преобразуют существующие экономические паттерны, стимулируют производительность и создают новые формы разделения труда. Особое внимание уделяется потенциалу ИИ как фактору устойчивого развития бизнеса и инструменту оптимизации управленческих решений. На основе анализа современных исследований и статистических данных демонстрируется, что внедрение искусственного интеллекта способствует значительному повышению эффективности бизнес-процессов, снижению операционных затрат и формированию инновационных бизнес-моделей. Представлены оценки экономического эффекта от интеграции технологий ИИ в различные секторы экономики и обозначены перспективные направления дальнейших исследований в данной области.*

Ключевые слова: *искусственный интеллект, экономический рост, бизнес-модели, автоматизация, цифровая трансформация, производительность труда, большие данные, инновации.*

Стремительное развитие технологий искусственного интеллекта в последние годы существенно меняет ландшафт современной экономики и бизнеса. Технологические достижения в области машинного обучения, нейронных сетей и обработки естественного языка открывают беспрецедентные возможности для автоматизации процессов, оптимизации ресурсов и создания принципиально новых бизнес-моделей.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью систематизации знаний о воздействии ИИ на экономические механизмы и выявления закономерностей его влияния на производительность труда, структуру занятости и распределение доходов в современном обществе. Несмотря на значительный объем исследований, посвященных отдельным аспектам применения ИИ в бизнесе, остается потребность в комплексном анализе трансформационного потенциала искусственного интеллекта как драйвера экономического роста.

Современные экономические реалии демонстрируют стремительную трансформацию под влиянием технологий искусственного интеллекта, которые становятся фактором повышения эффективности бизнес-процессов и драйвером роста национальных экономик. Согласно исследованиям PwC, к 2030 г. глобальный ВВП вырастет на 14 % (или на 15,7 трлн долларов США) благодаря активному внедрению технологий ИИ во всех секторах экономики. Впечатляющая динамика развития рынка искусственного интеллекта отражает растущее понимание бизнесом и государством стратегической важности данных технологий в обеспечении конкурентоспособности. Аналитики прогнозируют, что наибольшую экономическую выгоду от внедрения ИИ получат Китай (прирост ВВП в 2030 г. +26 %) и страны Северной Америки (+14,5 %). Данная тенденция объясняется высоким уровнем готовности этих стран к внедрению передовых технологий и значительным потенциалом автоматизации рабочих мест. Россия активно интегрирует решения на базе искусственного интеллекта, признавая их роль в модернизации экономики и повышении производительности труда [1].

В табл. 1 представлена динамика роста мирового рынка искусственного интеллекта за 2022–2024 гг., которая наглядно демонстрирует укрепление позиций данной технологии в глобальной экономике.

Таблица 1

Динамика роста мирового рынка искусственного интеллекта в 2022–2024 гг.

Год	Объем рынка, млрд долл.	Рост, %
2022	136,6	47
2023	207,0	38
2024	298,0	33

Анализ представленных в табл. 1 данных свидетельствует о стабильном ускоренном росте рынка ИИ, подтверждая возрастающую роль этих технологий в мировой экономике. Несмотря на некоторое замедление темпов роста в процентном выражении, абсолютные показатели увеличения объема рынка остаются впечатляющими, отражая масштабное проникновение ИИ в различные сферы экономической деятельности. Внедрение искусственного интеллекта становится элементом устойчивого развития современного бизнеса. Исследование Comindware и PEX Network за 2024 г. показало, что 35 % организаций планируют инвестировать в ИИ, признавая его существенное влияние на операционную эффективность и процессы трансформации бизнеса. Компании находятся на разных этапах внедрения ИИ: некоторые только обсуждают потенциальное применение, другие разрабатывают пилотные проекты, а определенная часть уже систематически применяет искусственный интеллект в своих процессах [2].

Значительное внимание привлекает роль ИИ в обеспечении устойчивого развития предприятий. Генеративный искусственный интеллект трансформирует все больше секторов, включая маркетинговые услуги, создавая новые возможности для бизнеса. Для извлечения конкурентных преимуществ компаниям необходимо развивать как технологические компетенции, включая навыки работы с ИИ, так и управленческие навыки, такие как стратегическое мышление. Существенным аспектом остается сохранение человеческого контроля над решениями, предлагаемыми искусственным интеллектом, обеспечивая этичное и ответственное использование данной технологии.

Искусственный интеллект становится неотъемлемым инструментом ведения бизнеса, предоставляя компаниям широкий спектр возможностей для оптимизации операций и повышения конкурентоспособности. Согласно исследованию Forbes Advisor, 64 % предприятий отмечают, что внедрение ИИ способствовало повышению их производительности. Направлениями использования искусственного интеллекта в бизнесе являются автоматизация рутинных задач, улучшение точности прогнозирования, оптимизация маркетинговых стратегий и повышение качества обслуживания клиентов [3].

В табл. 2 представлен прогнозируемый вклад ИИ в основные отрасли мировой экономики к 2035 г., что позволяет оценить долгосрочные перспективы влияния искусственного интеллекта на устойчивое развитие бизнеса. Из анализ данных таблицы можно сделать вывод о неравномерном, но существенном влиянии искусственного интеллекта на различные отрасли экономики. Абсолютный вклад ИИ ожидается в сфере производства, оптовой и розничной торговли, профессиональных услуг, что обусловлено высоким потенциалом автоматизации и оптимизации процессов в данных отраслях.

Таблица 2

Прогнозируемый вклад искусственного интеллекта
в различные отрасли экономики к 2035 г.

Отрасль	Базовый уровень, трлн долл.	Дополнительный вклад ИИ, трлн долл.
Производство	8,40	3,78
Оптовая и розничная торговля	6,18	2,23
Профессиональные услуги	7,47	1,85
Финансовые услуги	3,42	1,15
Информация и коммуникации	3,72	0,95
Государственные услуги	3,99	0,94
Транспорт и хранение	2,13	0,74
Строительство	2,76	0,52
Здравоохранение	2,26	0,46

В сфере финансовой отчетности искусственный интеллект совершенствует процессы путем автоматизации сбора данных, анализа и генерации отчетов. Данный подход обеспечивает высокую

точность, соответствие нормативным требованиям и своевременное предоставление финансовой информации, что важно для принятия обоснованных бизнес-решений. Аналогичные преимущества наблюдаются в области анализа больших данных, где ИИ способен выявлять скрытые закономерности и тренды, которые остаются незаметными при традиционных методах анализа. Использование искусственного интеллекта в задачах государственного управления демонстрирует значительный экономический эффект. Показательным примером служит опыт Липецкой области, где применение ИИ в социальной сфере позволило в два раза сократить сроки предоставления услуг и в 4,5 раза повысить производительность труда сотрудников. Автоматизация процессов обработки заявлений снизила количество ошибок в десять раз, подтверждая высокую эффективность данных технологий в оптимизации административных процедур.

Аналитики «Яков и партнеры» прогнозируют, что к 2028 г. реализованный эффект от технологий искусственного интеллекта в России может достичь 4,2–6,9 трлн руб., что эквивалентно 4 % ВВП страны. Полный экономический потенциал ИИ к этому сроку может составить 22–36 трлн руб. в номинальных ценах, свидетельствуя о стратегической важности данного направления для национальной экономики. Тем не менее, несмотря на очевидные преимущества, внедрение искусственного интеллекта сопряжено с определенными вызовами. Среди них особое место занимает дефицит квалифицированных специалистов в области ИИ – каждая пятая компания в мире испытывает нехватку сотрудников, обладающих соответствующими знаниями и навыками. Данная проблема требует системного решения через развитие образовательных программ и повышение квалификации существующих кадров.

Эволюция искусственного интеллекта продолжает трансформировать экономические процессы и бизнес-модели, создавая новые возможности для роста и развития. Компании, которые активно интегрируют технологии ИИ в свои операции, получают значительные конкурентные преимущества и открывают новые горизонты эффективности. Дальнейшее развитие данного направления будет определяться как технологическими инновациями, так и способностью бизнеса и государства создавать благоприятные условия для внедрения и масштабирования решений на базе искусственного интеллекта.

В последние десятилетия внедрение автоматизации и искусственного интеллекта существенно изменило рынок труда, вызвав глубокие изменения в структуре занятости и подходах к работе. Эти технологии, проникают в различные отрасли, тем самым приводят к значительному повышению производительности и эффективности, одновременно создавая новые вызовы, с помощью которых рынок труда продолжает переживать значительные изменения, вызванные как глобальными, так и местными факторами. Несмотря на растущую цифровизацию и автоматизацию процессов, технологические достижения в рамках экономической ситуации оказываю влияние на работодателей и соискателей.

Существуют некоторые ключевые тенденции, которые определяют развитие рынка труда путем внедрения автоматизации в процесс трудовой деятельности (рис. 1).

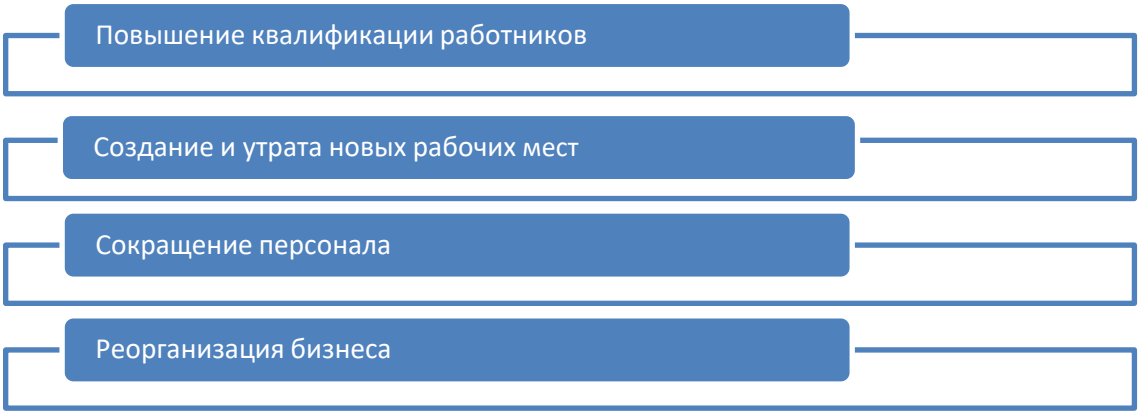


Рис. 1. Ключевые тенденции

Ключевые тенденции, влияющие на рынок труда, формируются под воздействием технологических, экономических и социальных факторов. В последние годы наблюдается несколько значительных изменений, которые требуют от работников и работодателей адаптации и переосмысления традиционных подходов к труду. Это приводит к сокращению рутинных рабочих мест, но одновременно создает спрос на специалистов в новых областях, таких как аналитика данных, кибербезопасность и разработка

программного обеспечения. Работники сталкиваются с необходимостью постоянного обучения и повышения квалификации, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда. Важно отметить, что внедрение автоматизации в трудовую деятельность освобождает работников от выполнения рутинных и однообразных задач и позволяет сосредоточиться на более интересных и сложных задачах, что способствует повышению удовлетворённости работой и мотивации сотрудников. Но параллельно с этими факторами возрастает значение навыков, которые трудно автоматизировать, таких как креативность, эмоциональный интеллект, критическое мышление и навыки межличностного общения. Это позволяет сделать вывод о том, что технологии во многих профессиях никогда не смогут заменить человека.

С учетом вышеизложенных тенденций и факторов можно выделить основные направления профессий, которые будут востребованы в ближайшей перспективе на рынке труда (рис. 2).



Рис. 2. Востребованные профессии

Самые востребованные и высокооплачиваемые специалисты в России работают в IT-сфере, финансовых технологиях и банковском секторе. Кроме того, эксперты наблюдают рост зарплат в промышленности, аграрном секторе и машиностроении. Людей со всеми необходимыми навыками и опытом на рынке труда крайне мало, и среди работодателей за них разворачивается настоящая борьба. По прогнозам экспертов Всемирного экономического форума, изменения на рынке труда будут диктовать новые технологии, поэтому у профессий, связанных с искусственным интеллектом, нейросетями и IT, будет более высокая востребованность и актуальность на рынке труда. Вместе с тем это может привести к исчезновению некоторых профессий, но и одновременно с этим появятся новые возможности для специалистов и работников, которые будут менять экономику, потенциально приводя к появлению новых форм занятости и изменениям в распределении доходов и богатства. Важно, чтобы и работники, и работодатели, а также государственные органы активно занимались адаптацией к этим изменениям.

Образование, переподготовка и поддержка со стороны государства и компаний помогут людям успешно пройти через этот переходный период. Но стоит учитывать, что профессии, связанные с медицинским обслуживанием, образованием и сферой социальных услуг, также будут востребованы на рынке труда, так как эти специальности в значительной степени зависят от человеческих качеств, которые на данный момент не могут быть полностью заменены и воспроизведены искусственным интеллектом и автоматизацией. Поэтому эти специальности будут в не меньшей степени актуальны в ближайшие годы. Последствия автоматизации и искусственного интеллекта неодинаковы в разных областях нашей страны. Они могут способствовать росту благосостояния в высокотехнологичных регионах и одновременно разрушать экономику в регионах, которые полагаются на дешёвую рабочую силу, что потенциально приведёт к сокращению рабочих мест.

В конечном счете, автоматизация и искусственный интеллект могут снизить уровень занятости в определённых отраслях, сокращая рабочие места, но также могут создавать новые рабочие места и преобразовывать экономику. Задача состоит в том, чтобы подготовить работников к этим изменениям

и обеспечить разработку новых экономических моделей, учитывающих изменения в динамике занятости. Будущее рынка труда будет зависеть от того, насколько эффективно мы сможем использовать новые технологии для создания более справедливого и устойчивого общества, под готовить рабочую силу к этим изменениям и обеспечить разработку новых экономических моделей, учитывающих изменения в динамике занятости на рынке труда.

Библиографический список

1. Как искусственный интеллект решает задачи бизнеса // РБК. 2024. URL: https://www.rbc.ru/business/30/07/2024/66a7a35a9a79476982873df9 (дата обращения: 23.03.2025).

2. Искусственный интеллект и бизнес: внедрение и применение ИИ // Advertising Forum, 2024. URL: https://advertisingforum.ru/blog/primenenie-ii-v-biznese/ (дата обращения: 23.03.2025).

3. Искусственный интеллект: достижения 2024 года, планы на 2025 год // Росконгресс, 2025. URL: https://roscongress.org/materials/iskusstvennyy-intellekt-dostizheniya-2024-goda-plany-na-2025-god/ (дата обращения: 23.03.2025).

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Н.А. Осадчая, канд. экон. наук, доцент,
М.Ю. Хачатурян, **А.А. Акимов**, **Д.А. Шрамко**, **Р.А. Удодов**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Синтия Мишель Рочина Грефа,
Китайская Народная Республика

Аннотация. *Рассмотрена роль менеджмента в современном мире, проанализированы основные функции и задачи управленческой деятельности, а также факторы, влияющие на эффективность компаний в условиях глобализации и цифровизации. Особое внимание уделено статистическим данным, отражающим позитивное влияние качественного менеджмента на результаты деятельности организаций. Рассматриваются новые формы коммуникации, возникающие с использованием онлайн-платформ, которые требуют адаптации стилей взаимодействия с акцентом на риск-менеджмент, выявляя необходимость пересмотра стратегий управления рисками в условиях физической удаленности сотрудников и связанных с этим угроз. Подчеркивается, что переход на дистанционный формат работы открывает новые возможности для повышения качества и требует гибкости и инноваций от организаций.*

Ключевые слова: *менеджмент, управление, эффективность, глобализация, цифровизация, статистические данные, организации.*

Менеджмент – это процесс планирования, организации, координации, руководства и контроля людских и материальных ресурсов для достижения поставленных целей или результатов в рамках предприятия или проекта. Он играет ключевую роль в управлении предприятиями, обеспечивая эффективное и чуткое использование ресурсов для достижения стратегических планов, целей и задач. Современный мир характеризуется ускоренными темпами изменений, глобализацией экономических процессов и широким использованием цифровых технологий. В этих условиях эффективный менеджмент становится одним из ключевых факторов, определяющих успех организации. Правильное понимание ролей и функций менеджмента важно как для крупных международных корпораций, так и для малого и среднего бизнеса. Менеджмент способствует оптимизации внутренних процессов, повышению конкурентоспособности и формированию устойчивых стратегических преимуществ организаций.

С учетом динамического характера внешней среды и растущих требований к эффективности современный менеджмент включает комплексную систему знаний, методов и инструментов, направленных на координацию деятельности работников, достижение целей компании и адаптацию к быстро меняющимся условиям рынка.

Менеджмент традиционно подразделяется на несколько функциональных направлений, которые позволяют структурированно управлять организацией. К таким функциям относятся:

– планирование: определение целей, разработка стратегий и конкретных планов действий;

– организация: формирование структуры компании, распределение обязанностей и полномочий между сотрудниками;

– мотивация и лидерство: стимулирование персонала к достижению поставленных целей, развитие корпоративной культуры и формирование эффективных лидерских команд;

– контроль: оценка результатов и корректировка планов в соответствии с реальной ситуацией.

Современная теория управления расширяет этот перечень, включая коммуникацию, управление знаниями, управление изменениями и другими важными аспектами, без которых невозможно эффективное функционирование компании в условиях глобализации и цифровых технологий.

Глобализация открывает для компаний новые рынки, однако одновременно повышает конкуренцию и усложняет процессы управления [1]. Для успешного выхода на международный уровень необходимо учитывать культурные особенности, законодательные ограничения и экономическую среду разных стран. Менеджмент в условиях глобализации сталкивается со следующими вызовами: необходимость быстрой реорганизации бизнес-процессов, чтобы соответствовать внешним изменениям; управление многонациональными командами, различающимися по культурным и языковым признакам; создание гибких стратегий, позволяющих оперативно реагировать на изменения в мировой экономике.

Несмотря на трудности, глобализация даёт компаниям возможности для диверсификации своей деятельности, улучшения качества продуктов и услуг, а также для развития новых направлений бизнеса.

Одной из ключевых тенденций современного менеджмента является цифровизация. Широкое использование информационных систем и возможностей Интернета изменяет подходы к ведению бизнеса [2]. Цифровая трансформация ускоряет процессы принятия решений, позволяет анализировать большие объёмы данных и повышает прозрачность внутренних процедур.

Согласно данным Росстата [3], в 2021 г. более 65 % предприятий в промышленном секторе России внедрили элементы цифровых технологий (системы управления производством, электронный документооборот и т. д.). С 2013 по 2023 г. использование передовых производственных технологий в России увеличилось на 43,75 % (рисунок).

Использование IT позволяет принимать управленческие решения на основе объективных показателей. Например, системы Business Intelligence способны агрегировать данные о продажах, маркетинговых кампаниях и финансовых результатах, что повышает эффективность контроля и планирования. Цифровые платформы и электронные коммуникации сокращают дистанции между менеджментом и сотрудниками, позволяя быстро доводить распоряжения и анализировать их выполнение.

Качественный менеджмент влияет на все аспекты деятельности компании: от уровня производительности персонала до лояльности клиентов и потенциальных инвесторов. Исследования, проведённые в различных отраслях экономики [4], подтверждают, что организации, использующие современные методы управления, генерируют более высокую прибыль и демонстрируют устойчивый рост.



Количество единиц используемых передовых производственных технологий
в Российской Федерации с 2013 по 2023 г.

К ключевым факторам, определяющим эффективность менеджмента, относятся:

1) компетентность руководителей (чем выше уровень профессиональных знаний и навыков у руководителей, тем успешнее они могут координировать работу команды и выстраивать стратегию);

2) системная организация процессов (структурированный подход к распределению ресурсов и ответственности помогает избегать дублирования функций и повышает результативность);

3) корпоративная культура и мотивация (создание позитивной рабочей среды, признание достижений сотрудников и поощрение креативности способствуют повышению производительности);

4) инновации и гибкость (готовность менеджмента внедрять новые технологии и методы управления позволяет организации быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды).

Современный рынок требует от менеджеров гибких подходов к управлению проектами и персоналом. Одной из популярных методологий стала Agile (в пер. с англ. – проворный), которая предполагает итеративный подход к разработке и постоянное обновление проектов с учётом обратной связи. Это особенно актуально в IT-сфере, но находит применение и в других отраслях [5]. Методология Agile в менеджменте уделяет основное внимание разделению работы на небольшие этапы (итерации), в конце которых команда предоставляет клиенту частично готовый продукт. Данная методология ориентирована на сотрудничество участников проекта, прозрачность процессов и оперативное реагирование на изменяющиеся требования, способствует повышению эффективности и качества благодаря минимизации рисков и вовлечению всех заинтересованных сторон.

Дополнительно развиваются практики Lean-менеджмента (от англ. «lean» – бережливый), направленные на сокращение издержек и устранение потерь при производственных и организационных процессах. Среди ключевых методов Lean-менеджмента выделяются «Кайдзен» (постоянное улучшение процессов), «Канбан» (визуальное управление задачами с использованием досок), «5S» (система организации рабочего пространства: сортировка, соблюдение порядка, содержание в чистоте, стандартизация, совершенствование) и «Poka-Yoke» (механизмы предотвращения ошибок). Использование этих методов помогает компаниям быстрее реагировать на запросы клиентов и повышать свою конкурентоспособность за счёт роста качества товаров и услуг.

Компании, внедрившие современные подходы к управлению, такие как Agile и Lean-менеджмент, увеличивают операционную прибыль в среднем на 20–30 %, а их производительность возрастает на 25–30 %. Организации, активно инвестирующие в цифровизацию и современные управленческие практики, демонстрируют рост выручки на 15 % быстрее, чем их конкуренты, не использующие подобных подходов. Это лишь подтверждает, что инновационные методы управления способствуют не только краткосрочным улучшениям, но и формируют устойчивый рост компаний в долгосрочной перспективе.

Менеджмент в современном мире является системообразующим элементом любой успешной организации. Глобализация и цифровая трансформация создают новые вызовы, но грамотно выстроенные управленческие практики позволяют компаниям использовать открывающиеся возможности, повышать эффективность и осваивать новые рынки. Современный менеджмент уже не ограничивается классическими функциями планирования, организации, мотивации и контроля. В него входят цифровые решения, гибкие методологии и акцент на инновации. Статистические данные подтверждают, что осознанная и качественная управленческая деятельность напрямую влияет на результаты компаний, способствуя повышению их конкурентоспособности. В перспективе роль менеджмента будет только возрастать, так как динамичность внешней среды предъявляет всё более высокие требования к адаптивности и эффективности управления.

С переходом на дистанционный режим работы в условиях пандемии COVID-19 менеджмент качества столкнулся с многочисленными новыми вызовами и возможностями. Этот кардинальный сдвиг в организации труда создал необходимость пересмотра традиционных подходов к управлению качеством, поскольку дистанционная работа требует учета специфики взаимодействия и выполнения задач в новом формате. Пандемия не только ускорила цифровизацию и внедрение современных технологий, но и обострила вопросы, связанные с поддержанием уровня качества услуг и продукции. Эффективное управление качеством в условиях удаленной работы требует переосмысления процессов, связанных с контролем, документированием и коммуникацией. Важно проанализировать, как изменение формата работы повлияло на показатели менеджмента качества в разных отраслях, а также какие позитивные и негативные аспекты возникли в результате этого перехода. Цель данной статьи заключается в том, чтобы глубже рассмотреть влияние дистанционной работы на менеджмент качества, исследовать ключевые аспекты этой темы, включая её историческое развитие, текущее состояние, а также наметить потенциальные направления для дальнейших исследований и практического применения. Историче-

ское развитие дистанционной работы охватывает более ста лет, однако именно в последние десятилетия произошли значительные изменения в подходах к работе из дома, которые были обусловлены развитием технологий связи и информационных систем. В начале XX в. концепция удаленной работы зарождалась, но оставалась на уровне экспериментов и ограниченных практик. 1990-е гг. стали поворотным моментом с появлением Интернета, что открыло новые горизонты для удаленной работы. В этот период начали активно использовать электронную почту и телекоммуникационные технологии, что сделало возможным более эффективное взаимодействие между сотрудниками, работающими в разных местах. Однако, несмотря на эти новшества, большинство компаний по-прежнему придерживались традиционных моделей, полагаясь на физическое присутствие сотрудников в офисах.

В 2000-е гг. технологии продолжили эволюционировать, и с развитием программного обеспечения для управления проектами, а также инструментов видеосвязи появилась возможность более глубокого и сложного взаимодействия между удаленными командами. Эта эволюция способствовала формированию новых подходов к менеджменту, позволяя оперативно решать профессиональные задачи без необходимости находиться в одном помещении. Удаленная работа стала не просто альтернативой офисной, а получила признание как полноценная форма труда. С течением времени, в 2010-х гг., наблюдался заметный рост популярности гибридных и удаленных рабочих мест в крупных компаниях. Методология Agile, которая акцентирует внимание на адаптивности и гибкости в управлении проектами, начала активно внедряться в рабочие процессы, что позволило обеспечить большую степень вовлеченности сотрудников и их независимость от физического местоположения. Проекты стали реализовываться более эффективно за счет распределенных команд и возможности работы в многозадачном режиме.

Кульминацией этого процесса стал 2020 г., когда пандемия COVID-19 стала катализатором массового перехода на дистанционную работу. На фоне глобальных ограничений и стремительной необходимости адаптации бизнес-моделей организации были вынуждены пересмотреть свои подходы к менеджменту качества [6]. Это время стало настоящим испытанием для многих компаний, которые столкнулись с необходимостью быстро наладить процессы управления качеством и обеспечить выполнение стандартов в условиях удаленной работы. Пандемия не только ускорила переход к дистанционным форматам, но и изменила представление о том, как должна выглядеть работа в современных реалиях, сформировав новые вызовы и возможности для менеджмента качества в будущем.

Сегодня многие компании продолжают активно использовать модели дистанционной работы даже после окончания строгих карантинов. Этот переход от традиционных офисных форматов к удаленным рабочим местам открыл новые горизонты для подходов в менеджменте качества, адаптируя их к новому рабочему окружению.

Гибкость процессов становится одним из основных преимуществ дистанционной работы. Возможность адаптировать рабочие процессы под конкретные потребности работников позволяет организациям более эффективно реагировать на изменения. Например, сотрудники могут самостоятельно выбирать время работы, что способствует повышению продуктивности и удовлетворенности. Гибкие графики работы позволяют им лучше сочетать профессиональные и личные обязанности, что, в свою очередь, влияет на качество выполнения задач. Компании, внедрившие гибкие процессы, замечают снижение уровня стресса среди сотрудников и улучшение микроклимата в коллективе.

Использование технологий стало краеугольным камнем успешного менеджмента качества в условиях удаленной работы. Современное программное обеспечение для управления проектами и инструментами дистанционного сотрудничества, такими как видеоконференции, мессенджеры и облачные системы хранения, стало необходимым для поддержания эффективного взаимодействия между членами команды. Эти технологии обеспечивают прозрачность процесса, что позволяет без труда отслеживать прогресс выполнения задач, а также улучшать коммуникацию и обмен данными. Они способствуют быстрому выявлению и решению возможных проблем, что, в конечном итоге, повышает качество работы.

Фокус на результатах вместо обычного акцента на процессе выполнения задач также значительно изменил подходы к менеджменту качества. В условиях удаленной работы усиливается ориентированность на конечный результат, что подразумевает переосмысление традиционных методов оценки работы. Вместо того чтобы оценивать сотрудников по количеству проведенных часов в офисе, компании начинают концентрироваться на выполнении ключевых показателей эффективности (KPI). Такой подход стимулирует творчество и инициативность сотрудников, поскольку они могут использовать собственные методы достижения целей, а не придерживаться строгих инструкций. Это объективно может повысить общую эффективность, так как работники чувствуют большую ответственность за результаты своей деятельности.

Таким образом, переход на дистанционную работу не только коренным образом изменил привычные системы управления качеством, но и открыл новые возможности для более адаптивных и гибких подходов, которые способствуют созданию более продуктивной и удовлетворенной рабочей силы.

Несмотря на преимущества, дистанционная работа также несет ряд проблем и вызовов, которые могут негативно сказаться на менеджменте качества:

– коммуникационные барьеры: сложности в общении могут привести к недопониманию требований и ожиданий, что снизит качество;

– ограниченный контроль: трудно контролировать качество работы, когда команда не находится в одном офисе;

– проблемы с мотивацией: отсутствие продуктивной рабочей атмосферы может негативно повлиять на мотивацию сотрудников и, соответственно, на качество их работы;

– технические сбои: проблемы с интернет-соединением или программным обеспечением могут затруднить выполнение задач в срок. Для обеспечения высокого уровня менеджмента качества в условиях дистанционной работы целесообразно рассмотреть следующие направления;

– инновационные технологии: внедрение новых платформ и инструментов для повышения уровня автоматизации и качества работы;

– регулярное обучение сотрудников новым методам работы и принципам менеджмента качества.

– гибкие стандарты: разработка и адаптация стандартов менеджмента качества, учитывающих особенности дистанционной работы;

– кросс-функциональные команды: создание междисциплинарных команд для решения конкретных задач в области менеджмента качества.

Согласно исследованиям, проведенным в 2022 г., 78 % менеджеров отметили, что дистанционная работа может улучшить качество обслуживания клиентов, если правильно организовать процессы. Однако 65 % согласны с тем, что отсутствие физического присутствия усложняет контроль за выполнением стандартов качества.

Дистанционная работа оказала значительное влияние на менеджмент качества, предоставив как возможности для улучшения процессов, так и возникновение новых вызовов. Этот переход к удаленному формату не только изменил способ ведения бизнеса, но и потребовал пересмотра подходов к управлению качеством на всех уровнях.

Адаптация к этим изменениям требует инновационного подхода к обучению, коммуникации и использованию технологий. В условиях, когда многие сотрудники работают из дома, организациям необходимо создавать новые методы обучения, которые будут соответствовать дистанционным условиям. Это может включать в себя онлайн-курсы, интерактивные вебинары и программы менторства, которые помогают сотрудникам развивать навыки и знания в области менеджмента качества. Такой подход не только обеспечивает постоянное развитие профессиональных навыков, но и способствует созданию культуры обучения внутри компании. Коммуникация также претерпела изменения, требующие от организаций пересмотра своих традиционных методов взаимодействия. Устанавливая четкие каналы общения и используя инструменты для обмена информацией, такие как чаты или видеоконференции, компании могут значительно повысить уровень прозрачности и взаимодействия. Важно создать платформу, где сотрудники смогут легко делиться идеями, получать обратную связь и генерировать новые решения. Это не только улучшает взаимодействие, но и создает более сплоченную команду, что является критически важным для поддержания высокого уровня качества. Использование технологий играет ключевую роль в обеспечении эффективного менеджмента качества в условиях удаленной работы. Внедрение современных систем управления проектами и автоматизации процессов позволяет оптимизировать рабочие процессы и отслеживать достижения в режиме реального времени. Арсенал технологий включает в себя инструменты для аналитики, которые помогают выявлять узкие места в процессах и обеспечивать более высокий уровень контроля качества. Однако важно помнить, что технологии должны дополнять, а не заменять человеческий фактор, который остается важным аспектом успешного менеджмента качества.

Будущее менеджмента качества в условиях удаленной работы будет напрямую зависеть от способности организаций гибко адаптироваться к быстро меняющимся условиям труда и требованиям клиентов. Для этого необходимо постоянно отслеживать и оценивать внешний рынок, адаптируя подходы к управлению качеством в зависимости от потребностей и ожиданий клиентов. Это может включать в себя регулярные опросы, анализ обратной связи и изучение трендов в индустрии, что позволит оставаться на шаг впереди и предлагать конкурентоспособные продукты и услуги.

Интеграция новых подходов и технологий станет ключом к успешному управлению качеством в современной экономической реальности. Организации, которые способны эффективно реагировать

на вызовы и использовать возможности дистанционной работы, смогут не только сохранить, но и повысить уровень качества своих услуг и продуктов. В итоге успешная реализация стратегий менеджмента качества станет основой для устойчивого роста и конкурентоспособности в условиях постоянно меняющегося рынка.

Библиографический список

1. Друкер, Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. 272 с.

2. Джим Коллинз. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет / Пер. с англ. П. Павловского. М.: МИФ, 2014. 416 с.

3. Росстат. Официальный сайт: статистические показатели за 2021 год [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru (дата обращения: 25.03.2025).

4. Минэкономразвития РФ. Официальный портал [Электронный ресурс]. URL: https://economy.gov.ru (дата обращения: 25.03.2025).

5. Смирнова И.А. Менеджмент в условиях дистанционной работы // Вестник менеджмента. 2020. Т. 12.

6. Беляев Д.Н. Исследование влияния удаленной работы на ключевые показатели эффективности // Экономические и социальные перемены. 2023. Т. 20, № 2. С. 33–47.

ЗДОРОВОЕ СТАРЕНИЕ И ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФСОЮЗОВ

А.Н. Осипова,
Якутский гуманитарный колледж,
г. Якутск, Россия

Аннотация. *Анализируются недостатки правового регулирования вопросов здорового старения и сохранения профессиональной активности работников старших возрастных групп в условиях современных экономических и демографических вызовов. В основе исследования положены обоснованные предпосылки актуализации темы трудового долголетия в Российской Федерации, которые включают обсуждение вопроса повышения пенсионного возраста, структурные изменения на рынке труда и необходимость сохранения человеческого капитала. Особое внимание уделяется методологическим аспектам исследования возрастной дискриминации в трудовых отношениях и роли социального партнерства в создании инклюзивной рабочей среды. Сравнительная характеристика международного и внутригосударственного опыта проявляет основные барьеры для продуктивной занятости работников старших возрастных групп: распространенность институционального эйджизма, цифровая трансформация экономики, неадаптированные условия труда, недостаток программ непрерывного образования и психологические факторы профессионального выгорания. В ходе данного исследования проведен анализ практической целесообразности применения мер по интеграции программ здоровьесбережения и возрастного менеджмента в систему коллективно-договорного регулирования, в том числе индивидуальные планы профессионального развития, мониторинг психофизиологического состояния работников, внедрение и развитие программ наставничества. Особое значение придается разработке экономического обоснования инвестиций в трудовое долголетие, включая расчет показателей снижения текучести кадров, повышения производительности труда, минимизации потерь от временной нетрудоспособности и сохранения корпоративных знаний.*

Ключевые слова: *трудовое долголетие, здоровое старение, возрастные работники, профсоюзы, социальное партнерство, охрана труда, экономика.*

Актуальность вопросов, связанных со здоровым старением и трудовым долголетием связана со стойкими демографическими трендами и объективной необходимостью сохранения человеческого капитала в национальной экономике. Учитывая факторы старения населения и повышения пенсионного возраста, ключевой задачей для государства, бизнеса и институтов гражданского общества становится создание рабочих мест, адаптированных к потребностям и возможностям сотрудников старше 50 лет [1, с. 45]. Данная группа работников обладает бесценным опытом и профессиональными компетенциями, однако зачастую сталкивается с барьерами, ограничивающими их продуктивность и благополучие. В этом контексте профессиональные союзы как полномочные представители интересов работников играют ключевую роль в разработке и продвижении механизмов, обеспечивающих достойный труд на протяжении всей жизни.

Согласно данным Росстата, доля населения старше трудоспособного возраста в России неуклонно растет, что приводит к увеличению среднего возраста работающих граждан. Экономические последствия данного тренда многогранны: с одной стороны, возникает риск дефицита квалифицированных кадров, с другой – увеличивается нагрузка на систему социального обеспечения. Выходом

из сложившейся ситуации является политика, направленная на максимально долгое сохранение профессиональной активности и здоровья лиц старшего возраста.

Трудовое долголетие следует понимать не просто как продление трудовой деятельности, а как обеспечение условий, при которых работник сохраняет мотивацию, продуктивность и физическое благополучие. Исследования показывают, что основные факторы, влияющие на способность и желание человека работать в зрелом возрасте, включают: состояние здоровья, условия труда, доступ к программам переобучения, гибкость рабочего графика и психологический климат в организации [2, с. 61].

В качестве основных барьеров можно назвать распространенность навязанных стереотипов и практических споров, связанных с дискриминационным вопросом (эйджизмом) в трудовых отношениях. Часто работодатели могут заблуждаться во мнении о том, что возрастные сотрудники менее обучаемы, невосприимчивы к инновациям и чаще болеют. Подобные стереотипы могут привести к разового рода проблемным последствиям.

Второй аспект связан с физиологическими факторами старения. Природа нас предрасполагает к тому, что с возрастом могут снижаться когнитивные функции. В частности, скорость обработки информации, нейронные связи, выносливость организма с возрастом ухудшаются. Распределение рабочих мест, не учитывающее эти изменения, может способствовать повышенной утомляемости, стрессу, приобретению иных профессиональных заболеваний.

Третье направление вопросов связано с адаптацией к цифровой трансформации. Активное использование новых актуальных программ, систем, технологий может вызывать трудности у работников, не имеющих соответствующей подготовки.

Профессиональные союзы имеют возможность решить обозначенные проблемы. Посредством использования специфических инструментов социального партнерства, коллективного урегулирования вопросов профсоюзы могут стать инициаторами включения в отраслевые и корпоративные соглашения следующих мер:

– создание специфических направлений возрастного менеджмента: в данной сфере необходима упорядоченная система мер по поддержке возрастных сотрудников, оценка ergonomic рисков, модернизация рабочих мест, реализация адаптивных технологий и специализированных средств труда;

– создание и использование комплексных систем охраны здоровья: кроме обязательных медосмотров, целесообразно организовать на предприятии программы диспансеризации, профилактики неинфекционных заболеваний (артериальная гипертензия, диабет), а также консультации по вопросам здорового образа жизни;

– стимулирование непрерывного образования: профсоюзы могут выступать с инициативами по созданию корпоративных учебных центров, разработке специальных образовательных модулей для возрастных работников, направленных на развитие цифровых и других актуальных компетенций;

– продвижение гибких форм занятости: внедрение гибкого графика, неполного рабочего дня, удаленной работы и системы постепенного выхода на пенсию (phased retirement) позволяют плавно адаптировать трудовую нагрузку под изменяющиеся возможности сотрудника;

– формирование инклюзивной организационной культуры: профсоюзы могут организовывать тренинги для руководителей и коллег по преодолению возрастных стереотипов, способствовать созданию программ наставничества, где опытные работники передают знания молодежи, тем самым укрепляя свой социальный статус в коллективе;

– вложения в создание комфортных и безопасных условий для возрастных сотрудников являются не только социально ответственным шагом, но и экономически целесообразной инвестицией. Снижение текучести кадров среди высококвалифицированных специалистов позволяет сохранить корпоративные знания и снизить затраты на подбор и адаптацию нового персонала. Снижение количества дней нетрудоспособности по болезни и производственным травмам напрямую повышает производительность труда. Кроме того, компания, имеющая репутацию «возрастно-дружественного» работодателя, усиливает свой бренд на рынке труда и привлекает таланты всех поколений [3, с. 81].

Подводя итог вышесказанному, отметим следующее. Программа обеспечения здорового старения и трудового долголетия должна не только отличаться проактивной характеристикой, но и сочетать в себе несколько направлений, т. е. подразумевать комплексный характер. Она требует объединения усилий государства, работодателей и профсоюзных организаций. Профсоюзы, реализуя свои возможности социального партнера, могут выступать в качестве связующего звена позитивных изменений, переводя вопросы возрастного менеджмента и здоровьесбережения в практическую плоскость коллективных договоров. Инвестиции в здоровье, комфорт и профессиональное развитие возрастных работников – это вклад в стабильность, устойчивость и долгосрочное развитие как отдельных предприятий,

так и экономики страны в целом. Дальнейшие исследования в данной области могут быть сосредоточены на разработке отраслевых стандартов и оценке эффективности конкретных мер, реализуемых через механизмы социального партнерства.

Библиографический список

1. Симоненко Ю.А., Коротков Э.Н. Управление возрастом: новые вызовы для корпоративной социальной политики // Социологические исследования. 2022. № 4. С. 44–52.

2. Петрова Л.И. Трудовое долголетие в цифровую эпоху: риски и возможности. М.: ИНФРА-М, 2023. 178 с.

3. Кузнецов В.П. Социальное партнерство как инструмент управления здоровьесбережением на предприятии // Экономика и управление. 2021. № 5(151). С. 78–85.

РИМ КАК ПРОТОТИП ЦИФРОВОГО ГОСУДАРСТВА: ПРАВОВАЯ РАЦИОНАЛЬНОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ В ЭПОХУ АЛГОРИТМОВ

О.В. Павлов,
О.А. Андреева, д-р филос. наук, профессор,
Таганрогский институт управления и экономики (ТИУиЭ),
г. Таганрог, Россия

Аннотация. *Рассматривается феномен римской правовой рациональности как исторического прототипа современного цифрового государства. Авторы показывают, что Римская империя впервые создала модель формализованного управления, основанного на кодифицированных нормах, централизованном сборе данных и стандартизированных процедурах, что делает её концептуальным предшественником алгоритмических систем власти XXI века. Через анализ понятий ordo, formula, aequitas и ratio iuris выявляется, что римская правовая традиция не только задала фундамент процедурного мышления, но и сформировала особый тип юридической рациональности – способность власти мыслить через правила и процедуры. Современные цифровые практики управления – от смарт-контрактов и электронных судов до автоматизированных систем принятия решений – рассматриваются как продолжение римской идеи права как кода. Особое внимание уделяется этическим и гуманистическим вызовам алгоритмического управления: рискам утраты человеческого измерения и необходимости сохранения баланса между формой и смыслом, порядком и справедливостью. В результате авторы приходят к выводу, что истинная цифровая государственность возможна лишь при сохранении разума права (ratio iuris) – способности соединять технологическую эффективность с правовой и моральной ответственностью.*

Ключевые слова: *римское право, цифровое государство, алгоритмическое управление, юридическая процедура, ratio iuris, aequitas, правовая рациональность, ordo iudiciorum, цифровая справедливость, искусственный интеллект и право.*

Современная эпоха цифровой трансформации государственного управления, экономики и социальной сферы ставит перед теорией государства и права вопрос о *новой форме рациональности власти*. Цифровое государство, основанное на алгоритмах, больших данных и автоматизированных процессах, требует от исследователя не только технического, но и *цивилизационного взгляда*.

Если отбросить технологическую оболочку, цифровое государство – это прежде всего система *рационализированного управления*, в которой поведение индивидов и институтов подчинено строгим формулам, процедурам и алгоритмам. Именно в этом – в архитектуре форм и управленческой рациональности – можно обнаружить глубокую преемственность с древнеримской моделью правопорядка.

Рим был первой цивилизацией, где *управление обществом стало формализованным*, где закон и процедура приобрели программный характер. С этой точки зрения, Рим – не только исток западного права, но и *архетип алгоритмического государства*, в котором логика власти строится на формализованных правилах, централизованной обработке данных и стандартизированных решениях.

Римская рациональность как предтеча алгоритмического мышления. Римское право представляло собой *уникальную систему юридического кода*, предвосхитившую логику современных цифровых протоколов. Оно опиралось на принцип *ordo* – порядка, в котором каждое действие имело заданную форму, а любое отклонение от неё считалось нарушением не только закона, но и самой реальности. Римляне мыслили юридически и математически одновременно: закон должен был быть *универсален, воспроизводим и предсказуем*, как программа [1, с. 110]. Их правовое мышление стремилось к созданию системы, где субъективные решения заменялись бы объективной формой. Так зародилась *юридическая рациональность – способность власти мыслить через правила*.

Юрист Ульпиан писал, что «право есть искусство добра и справедливости», но именно «искусство» (*ars*) здесь понималось как ремесло – совокупность устойчивых алгоритмов, по которым строится справедливость [2]. Претор, формулирующий *formula* для каждого дела, выступал аналогом современного программиста, задающего параметры для выполнения юридического действия. Судья (*iudex*) лишь применял формулу к конкретной ситуации, не выходя за рамки предписанной логики.

Эта система формализованного мышления стала *первым примером правового кода*, где смысл создавался не через моральное убеждение, а через последовательность процедур. Таким образом, *римская правовая культура превратила порядок в форму мышления*, что делает её прямым предшественником цифровой рациональности.

Административная машина Империи и логика централизации данных. Римская Империя создала первую в истории *информационную систему государственного управления*. Её можно рассматривать как прототип цифрового государства: централизация данных, бюрократическая стандартизация, документирование всех актов и системное распределение функций. Уже в I в. н. э. существовали специализированные реестры – *кадастры земель, налоговые списки, учёт граждан, переписи населения*. Они обеспечивали управляемость огромной территории и выступали аналогом современной «базы данных». Каждый гражданин имел юридическую идентичность (*civis Romanus*), подтверждаемую документально. Без этой идентичности человек выпадал из правового поля, подобно тому как сегодня гражданин без цифрового профиля не может взаимодействовать с системой электронного государства. Централизация управления, соединённая с правовой универсализацией, превратила Империю в своеобразную *административную сеть*, где каждое действие – от налогообложения до судебного решения – проходило через чётко заданный канал коммуникации. В этом смысле Римская империя предвосхитила современное *состояние платформенного государства*, в котором цифровые системы интегрируют власть, экономику и гражданина в единую систему обмена данными.

Но, в отличие от современного цифрового Leviathan, римская система не была бездушной машиной: её рациональность была уравновешена идеей *aequitas* – справедливости как меры человеческого. Именно этот баланс – между формой и смыслом, порядком и человечностью – является сегодня главным вызовом для цифровых систем управления.

От римского *ordo iudiciorum* к цифровой процедуре. Юридическая процедура в Риме обладала качествами, характерными для современных цифровых алгоритмов: *строгостью, формализованностью, неизменностью шага, воспроизводимостью* [3, с. 289]. Судебный процесс напоминал программу, где каждый элемент имел логическую функцию – от вызова сторон до вынесения решения. Римское *procedere* – «двигаться вперёд» – означало не только движение дела, но и *движение разума*, последовательное выполнение логики. В этом заключалась сущность правового мышления: истина не просто обнаруживается, она *порождается самой процедурой* [4, с. 52]. Современное право, основанное на электронных документах, автоматических уведомлениях и искусственном интеллекте, продолжает ту же линию – *право как процедура, превращённая в код*. Смарт-контракты на блокчейне, электронные суды, системы предсказания судебных решений – всё это цифровые формы древнеримского принципа *forma dat esse rei* – форма придаёт существование вещи. Но именно здесь возникает фундаментальный вопрос: может ли процедура, утратившая человеческое измерение, оставаться правовой? Если решение принимает алгоритм, кто несёт ответственность за смысл справедливости? Римляне знали ответ – *aequitas* как корректив формы. Современные юристы должны заново открыть этот принцип, чтобы не превратить право в автоматическую технику.

Римское наследие в эпоху алгоритмов. Сегодня, когда государства стремятся к максимальной автоматизации процессов управления – от регистрации прав до судебных решений, – римская правовая традиция становится не просто историческим фоном, а *методологическим ресурсом*. Римское право учит, что порядок без меры превращается в деспотизм, а рациональность без справедливости – в бездушную машину. Современные теории процедурной справедливости (Кельзен, Луман, Хабермас) лишь уточняют то, что было заложено римлянами: процедура – это способ превращения власти в право. В алгоритмическом государстве этот принцип остаётся ключевым: *легитимность не создаётся содержанием решения, она рождается формой и прозрачностью процедуры* [5, с. 137].

В этом контексте цифровое государство – это новое воплощение римской идеи правопорядка: закон как код, гражданин как субъект данных, процедура как механизм доверия. Однако без осознания гуманистической составляющей, без *ratio iuris* – разума права – цифровое государство рискует превратиться в автоматический механизм контроля. Римская традиция напоминает, что право – это не просто управление людьми, а *организация их достоинства через форму*.

Римская цивилизация создала первую модель рационального государства, где власть действовала через нормы, процедуры и коды. Эта модель не исчезла – она *трансформировалась* в современное цифровое управление, основанное на тех же принципах формальности, воспроизводимости и централизованного контроля.

Цифровая эпоха возвращает нас к римскому вопросу: как соединить форму и справедливость, порядок и человечность. Истинное цифровое государство должно не просто автоматизировать процессы, а *реализовать разум права* – способность системы действовать предсказуемо, справедливо и ответственно.

Рим был первым обществом, которое поняло: власть должна быть запрограммирована. XXI в. лишь продолжает эту линию, создавая *новую империю алгоритмов*, чьи корни уходят в античность. И от нас зависит, станет ли эта империя цифровым аналогом римской гармонии или повторит её судьбу, когда чрезмерный порядок превратился в механизм собственного распада.

Библиографический список

1. Институции Гая / Пер. с лат. и примеч. И.С. Перетерского. М.: Зерцало, 2004. 240 с.
2. Дигесты Юстиниана / Пер. с лат. под ред. И.С. Перетерского. Т. 1–2. М.: Зерцало, 2005.
3. Цицерон М.Т. О законах / Пер. и коммент. А.И. Доватура. М.: Наука, 1999. 352 с.
4. Ульпиан Домиций. Извлечения из трудов о праве и справедливости // Антология римских юристов. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003. С. 47–62.
5. Покровский И.А. История римского права. М.: Юрайт, 2018. 464 с.

АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАФЕДРЫ «ОСНОВЫ ВОЕННОЙ ПОДГОТОВКИ» В РАМКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

А.А. Панин,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Приведен краткий обзор методов проведения учебных занятий дисциплины «Основы военной подготовки» в Донском государственном техническом университете. Представлены новые методы обучения, которые способствуют активному вовлечению студентов в образовательный процесс.*

Ключевые слова: *основы военной подготовки, методики обучения, метод наставничества, последовательно-аналитический метод.*

Каждый день учебных занятий на кафедре «Основы военной подготовки» Института военного образования Донского государственного технического университета начинается с воинского ритуала подъема Государственного флага Российской Федерации. Особое внимание уделяется студентам первого курса, которые обучаются военному делу один семестр. Включение военной подготовки в программу вуза дает возможность охватить весь состав студентов, формируя представления о роли России в современном мире, угрозах военного характера, роли Вооруженных сил Российской Федерации в обеспечении мира, знание основ обороны государства и военной службы. Кроме того, организация обучения на кафедре позволяет студентам овладевать начальными знаниями и умениями тактической, инженерной и технической подготовки, приобретать практические навыки обращения с оружием, оказания первой медицинской помощи на поле боя, отрабатывать действия в условиях радиационного, химического и биологического заражения местности. Одновременно с реализацией целей военная подготовка дает возможность юношам и девушкам получить физическую и психологическую закалку. Реализацией этой программы и воспитанием студентов как личностей – патриотов занимаются военные преподаватели, использующие в обучении молодого поколения современные педагогические методы, формы, средства обучения, воспитания, развития и психологической подготовки, тем самым обеспечивая эффективность образовательного процесса. Впервые в ДГТУ внедрена новая востребованная современными условиями модель подготовки граждан Российской Федерации к военной службе, охватывающая всё студенчество университета.

Дисциплина «Основы военной подготовки» стартовала в вузе с 1 сентября 2023 г. С самого начала реализации программы обучение военному делу плавно влилось в студенческую среду, так как

патриотическое воспитание молодежи в университете находится на высоком уровне. Ежегодно проводится военно-спортивный праздник, посвященный Дню Победы 1941–1945 гг. Под девизом «Поклонимся великим тем годам», где изучается история Великой Отечественной войны, организуются патриотические выставки совместно с командованием Южного военного округа и Южного округа войск национальной гвардии Российской Федерации. Праздник по праву считается одной из самых масштабных в Ростовской области студенческих патриотических акций. В параде и на выставках, в показательных выступлениях принимают участие студенты восьми вузов региона, воспитанники кадетских корпусов и юнармейцы, члены ДОСААФ России. Обучающиеся посещают Народный военно-исторический музейный комплекс Великой Отечественной войны «Самбекские высоты». Мероприятия проходят в целях патриотического воспитания молодежи. Студенты знакомятся с событиями, проходившими на территории Ростовской области накануне Великой Отечественной войны, в ходе военных действий и в послевоенное время. Экскурсии оставляют незабываемые впечатления и вызывают серьезный эмоциональный отклик у студентов, многократно усиливая патриотическое понимание трагических страниц истории страны. Студенты ДГТУ ежегодно принимают участие в параде Победы на Красной площади. Важную роль в формировании целостной системы военно-патриотического воспитания молодежи в вузе оказывает образовательный центр ДОСААФ – ДГТУ. На сегодняшний день количество членов ДОСААФ России в местном отделении ДОСААФ – ДГТУ резко возросло и достигло более 4000 человек, создано 51 первичное отделение ДОСААФ России. Выставки военной техники и вооружения организуются на всероссийских, областных, городских соревнованиях и военно-патриотических турнирах памяти и на призы Героев России, выдающихся военачальников и лучших тренеров XX в., ветеранов боевых действий в Афганистане, на Северном Кавказе, генералов и офицеров Вооруженных сил Российской Федерации. Дисциплина «Основы военной подготовки» реализуется, исходя из базовых принципов и направлений военной подготовки. Лекционные и практические занятия составляют основу для изучения материала образовательного модуля. Приоритетными в обучении дисциплины являются следующие методические приемы: логическая последовательность в обучении, практическая направленность, научность в обучении в соответствии с современными военно-техническими достижениями, активность и творчество в обучении. На занятиях приводятся примеры из истории Вооружённых сил Российской Федерации. Обучение производится, в основном, объяснительно-иллюстративным методом. Он включает в себя такие дидактические признаки, которые классифицируются по внешней деятельности преподавателя и обучающегося, а также по источнику получения знаний. Этот метод находит применение, по существу, при проведении лекций и практических занятий. Лекции дают студентам систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей профессиональной отрасли, профессиональной деятельности, концентрируют внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируют их активную познавательную деятельность. Практические занятия служат для дальнейшего совершенствования знаний, навыков и умений, морально-психологических качеств. Занятия проводятся с применением учебно-материальной базы. Метод их проведения включает в себя схему, которая выглядит так: «рассказ-показ – практическая отработка – контроль».

Наряду с традиционными методами обучения, на кафедре применяются новые образовательные методики. Так, широкое применение нашел *метод наставничества*, где военный преподаватель личным примером демонстрирует высокие нравственные и гражданские качества офицера Вооруженных сил Российской Федерации. Наставничество на кафедре проявляется в виде кураторства преподавателем учебных групп с целью адаптации студентов в рамках проведения занятий, например, по строевой подготовке. *Последовательно-аналитический метод* включает в себя анализ сложной ситуации, поиск причин и изыскание её решения. Методика увлекает не только отдельно взятого студента, но и всю учебную группу побуждает к обсуждению и решению поставленных задач. При проведении практических занятий создаются специальные или проблемные ситуации по таким разделам, как «Огневая подготовка», «Основы медицинского обеспечения», где расширяется опыт студента и активизируются процессы его развития.

Реализация программы «Основы военной подготовки» путем внедрения новых методов в обучение повышает уровень подготовки студентов, тем самым обеспечивая эффективность образовательного процесса. В числе задач модуля – формирование у обучающихся высокого общественного сознания и воинского долга, освоение базовых знаний и формирование ключевых навыков военного дела.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЭКОНОМИКА ДАННЫХ»: ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

С.А. Панкрашин,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Одним из ключевых нацпроектов в настоящее время является проект «Экономика данных», направленный на поддержку цифровой трансформации экономики и государственного управления. Настоящая статья посвящена проблемам финансового обеспечения данного нацпроекта.*

Ключевые слова: *государственный бюджет, государственный внебюджетный фонд, национальный проект, цифровой переход, управление финансами.*

С 2024 г. в Российской Федерации реализуется национальный проект «Экономика данных», являющийся фактически продолжением предыдущего нацпроекта «Цифровая экономика» (2018–2024). Особенностью текущего цикла проектного управления является его реализация в условиях растущего бюджетного дефицита и не имеющего аналогов в мировой истории санкционного давления, направленного, в первую очередь, на изоляцию России от ведущих центров глобального технологического развития. В этой связи актуальным становится поиск способов финансового обеспечения национальных проектов, реализация которых жизненно важна для будущего нашей страны. В настоящей статье мы попробуем дать самую общую характеристику текущих проблем финансового обеспечения планов цифровизации в рамках текущего нацпроекта «Экономика данных».

В глобальных рейтингах цифровизации Россия выглядит не самым лучшим образом. В 2024 г. Россия в индексе EGDI заняла 43-е место, уступая по ряду показателей даже Эстонии, Казахстану и Украине [1]. В этой связи реализация заложенных в новом нацпроекте «Экономика данных» целей становится архиважным делом национального масштаба. Однако финансовое обеспечение этого проекта является недостаточным в сопоставлении с ведущими державами мира. До 2030 г. по новому нацпроекту заложено финансирование в 1,4 трлн рублей, что составляет в ценах 2025 г. в среднем менее 0,2 % ВВП ежегодно [2]. Для сравнения: в США расходы на диджитализацию (digitalization advertising spending) составили в 2024 г. 309,3 млрд долларов (1,1 % ВВП) [3], в Великобритании – 14 млрд фунтов стерлингов (0,6 % ВВП) [4].

Из приведенных данных видно, что большинство выделенных ресурсов брошены на создание цифровой инфраструктуры на основе уже имеющихся технологий. Причем основной источник финансирования – федеральный бюджет (1 трлн из 1,4 трлн рублей). Вероятно, ограниченностью финансовых ресурсов объясняется урезание количества спутников, необходимых для стабильного интернет-покрытия стандарта 5G всей территории страны, до 264 штук в рамках федпроекта «Интернет» (если под непосредственным предшественником этого федпроекта понимать ГМИСС «Сфера»). В 2025 г. проект федерального бюджета предусматривает общие доходы в размере 38 506 млрд рублей, из которых треть обеспечивают поступления от НДПИ (газ и нефть).

Расходная часть бюджета установлена в размере 42 299 млрд рублей, треть которой (6,2 % ВВП) предусмотрена для финансирования оборонных мероприятий, так или иначе связанных с СВО. Проектируемый дефицит бюджета установлен в 3 792 млрд рублей (1,7 % ВВП), что гораздо ниже, чем, скажем, в Китае (3 % ВВП) или США (7,1 % ВВП) [5].

Показательна структура расходов в рамках нацпроекта, которая строится по отдельным государственным (федеральным) проектам:

Наименование госпроекта	Общая сумма затрат до 2030 г., руб.	Усредненная доля в общем бюджете нацпроекта, %
Интернет	435,7 млрд	31,1
Инфраструктура кибербезопасности	73,7 млрд	5,3
Кадры для цифровой трансформации	43,5 млрд	3,1
Цифровые платформы в отраслях социальной сферы	142,2 млрд	10,2
Цифровое государственное управление	475 млрд	33,9
Отечественные решения	110,8 млрд	7,9
Искусственный интеллект	70,7 млрд	5,1
Прикладные исследования и перспективные разработки	67,4 млрд	4,8
Государственная статистика	13,3 млрд	1

Источник: Паспорт национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства» [2].

Однако в связи с текущими торговыми войнами наблюдается снижение спроса на энергоресурсы в крупнейшей экономике мира – китайской экономике, что чревато дальнейшим снижением цены на нефть. Кроме того, практически неизбежным представляется дальнейшее усиление санкционного давления со стороны недружественных стран (в частности, снижение «нефтяного потолка»). В этой связи неудивительно продолжение роста налоговой нагрузки на население России, которое и так страдает от закредитованности и высокой инфляции. Уже по итогам сентября текущего года ожидаемый дефицит составил 2,6 % ВВП [6], и имеется тенденция к его дальнейшему росту (а это уже сопоставимо с китайскими показателями, при том что размеры двух экономик несопоставимы). Соответственно, наращивание бюджетных субвенций Министерству цифрового развития, являющемуся главным ответственным органом за процесс цифрового перехода в России, представляется практически неосуществимой задачей. При этом мы считаем очевидной необходимостью рост национальных затрат на цели цифровизации до уровня не менее 1 % ВВП в целях недопущения углубления отставания от ведущих цифровых держав и усиления технологической зависимости от внешнего мира в условиях мировой военной напряженности. Решение этой задачи неочевидно и нетривиально, оно не может быть простым в сложившихся непростых реалиях.

В текущей ситуации, как представляется, полезно было бы обратить внимание на такой инструмент финансового управления, как государственный внебюджетный фонд. В России существует специальный фонд такого рода, нацеленный на развитие промышленных и производственных компетенций в российской экономике и осуществление программ импортозамещения – Фонд развития промышленности (ФРП). На текущий момент, согласно приведенной на официальном сайте фонда информации, общая сумма займов, предоставленных технологическим и производственным стартапам и предприятиям, составила 679,3 млрд рублей [7]. Фонд функционирует с 2014 г., когда он был преобразован из существовавшего до этого Фонда технологического развития. Фонд имеет региональные подразделения, что позволяет собирать актуальную информацию с мест, однако напрямую региональные ФРП центральному не подчиняются, находясь в ведении региональных властей, что не позволяет выдерживать единую стратегическую линию. Другим недостатком организации ФРП, на наш взгляд, является его ориентированность на заемно-кредитные операции, т. е. он выступает преимущественно как инструмент финансового управления и не имеет своих научно-исследовательских и аналитических структур (think-tanks).

Если рассматривать систему государственных внебюджетных фондов в целом, то можно прийти к следующим выводам: ограниченность спектра финансовых, налоговых и имущественных инструментов, имеющихся в распоряжении этих фондов, резко ограничивает их возможности и компетенцию; их деятельность в недостаточной степени расписана в нормативно-правовых актах (в частности, отсутствует единая законодательная база для всех фондов в форме федерального закона, их деятельность регулируется положениями Бюджетного кодекса); четкие источники пополнения финансовых средств отсутствуют (эти источники определяются заново в каждом конкретном случае и могут меняться в зависимости от ситуации, что, в свою очередь, ограничивает масштаб стратегического планирования, а то и попросту делает его невозможным). В этом свете понятен отказ законодателя от использования их в качестве источников финансирования программ цифровизации. Однако при должном реформировании и реструктуризации система государственных внебюджетных фондов, построенная на основе частно-государственного партнерства, поспособствует решению проблемы финансового обеспечения процесса цифрового перехода.

Логично будет заключить, что главным бенефициаром цифрового перехода, кроме государства, являются крупные компании и госкорпорации, поэтому именно они должны, как представляется, нести основное финансовое бремя по обеспечению цифровизации. Необходим отдельный федеральный закон об общих основаниях функционирования целевых внебюджетных государственных фондов, который установил бы точный порядок их функционирования и доли прибыли, подлежащей отчуждению от компаний-участников в пользу фонда. Необходимо отметить, что эти средства так или иначе пойдут на обеспечение более эффективного функционирования компаний – участников фонда, что служит весомым аргументом в деле их убеждения и готовности идти на определенные жертвы и уступки обществу. Поскольку финансовое обеспечение цифровизации желательно довести до уровня субсидий в размере до 2 трлн рублей ежегодно, то такой фонд должен иметь не менее 1 трлн рублей ежегодно, дабы обеспечить хотя бы половину требуемой суммы. Это потребует отчуждения не менее 5 % прибыли крупных госкорпораций и частных компаний в пользу фонда, что влечет за собой особо повышенную социальную и бюджетную ответственность крупного бизнеса. Остается помнить об исключительно большом значении достижения технологического суверенитета и выхода на передовые позиции в деле построения общенациональных систем цифровой связи и коммуникации в кратчайшие сроки,

что обусловливает необходимость подобного рода мер. Привлечение дополнительных средств через внебюджетные источники финансирования, как представляется, способно облегчить достижение задач, поставленных перед нацпроектом «Экономика данных».

Библиографический список

1. E-Government Development Index // UN E-Government Database, UN Official Web Site: [сайт]. URL: https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/About/Overview/-E-Government-Development-Index (дата обращения: 17.10.2025).

2. Паспорт национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства». URL: amr.kamgov.ru/national-project/25 (дата обращения: 17.10.2025).

3. Digital advertising spending in the United States from 2021 to 2028 // Statista: [сайт]. URL: https://www.statista.com/statistics/242552/digital-advertising-spending-in-the-us/ (дата обращения: 17.10.2025).

4. Hargreaves L. Inside UK's £14bn Digital Spend as NAO Calls for Overhaul // Procurement Magazine: [сайт]. URL: https://procurementmag.com/procurement-strategy/inside-uk-14bn-digital-spend (дата обращения: 17.10.2025).

5. Федеральный закон от 30.11.2024 № 419-ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 года» (ред. от 24.06.2025) // Собрание законодательства РФ. 2.12.2024. № 49, ч. I. Ст. 7410. 30.06.2025. № 26, ч. I. Ст. 3482.

6. Предварительная оценка исполнения федерального бюджета за январь – сентябрь 2025 года // Пресс-центр Министерства финансов России. URL: https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=39967-predvaritelnaya_otsenka_ispolneniya_federalnogo_byudzheta_za_yanvar sentyabr_2025_goda#:~:text=По %20итогам %20января сентября %202025,размере %201 %2C3 %25 %20ВВП (дата обращения: 17.10.2025).

7. Фонд развития промышленности: [офиц. сайт]. URL: https://frprf.ru/ (дата обращения: 17.10.2025).

СОСТОЯНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УЧЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ

Ю.А. Пахомова, канд. экон. наук,
г. Москва, Россия;
М.А. Сигачева,
Воронежский государственный технический университет,
г. Воронеж, Россия;
К.А. Сигачева,
Курский государственный университет,
г. Курск, Россия

Аннотация. *Риск-менеджмент существенно расширяет объект управления, если основная деятельность организации является высокорисковой по характеру и масштабу потенциального негативного воздействия, оказываемого не только на персонал, но и на регион присутствия: население и экологическую среду.*

Ключевые слова: *риск, производственная среда, работник, атомная промышленность.*

Профессиональные риски существуют практически в любой сфере деятельности. Организации, предметом деятельности которых является обеспечение электрической энергией, традиционно являются высокорисковыми, что подтверждает удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, – 31,2 %. Наиболее значимыми производственными факторами риска, по данным статистики являются воздействие шума, химическое воздействие и микроклимат (рис. 1).

Однако несколько иная оценка фактического воздействия вредных производственных факторов дана по результатам специальной оценки условий труда, реализуемой службами охраны труда Госкорпорации «Росатом» (рис. 2). На объектах атомной промышленности, наряду с влиянием традиционных для любой сферы производства вредных факторов, учитывают вероятность воздействия ионизирующего излучения. Удельный вес персонала, непосредственно взаимодействующего с данным фактором, по данным статистики, составляет 1,4 %, но в то же время процент работников, которые подверглись ионизирующему излучению, по данным внутреннего обследования, составляет 15 %.

Можно заметить, что профессиональные риски, имеющие место на объектах генерирующих электроэнергию нельзя рассматривать исключительно в отношении персонала АЭС, так как само предприятие является фактором риска для населения и экологического благополучия региона присутствия, поэтому «Нормами радиационной безопасности (НРБ-99/2009)», «Основными санитарными правилами обеспечения радиационной безопасности (ОСПОРБ-99/2010)» регламентированы критерии ради-

ационной безопасности как персонала, так и населения, которое является вовлеченным в профессиональную деятельность градообразующего предприятия, коим является АЭС [2]. Так, на Курской АЭС работает 27 % постоянных жителей г. Курчатов и еще 12,5 % – это временно привлеченные работники [3].



Рис. 1. Удельный вес численности работников сферы обеспечения электроэнергией, взаимодействующих с вредными факторами производственной и трудовой среды (на конец 2024 г.), % [1]

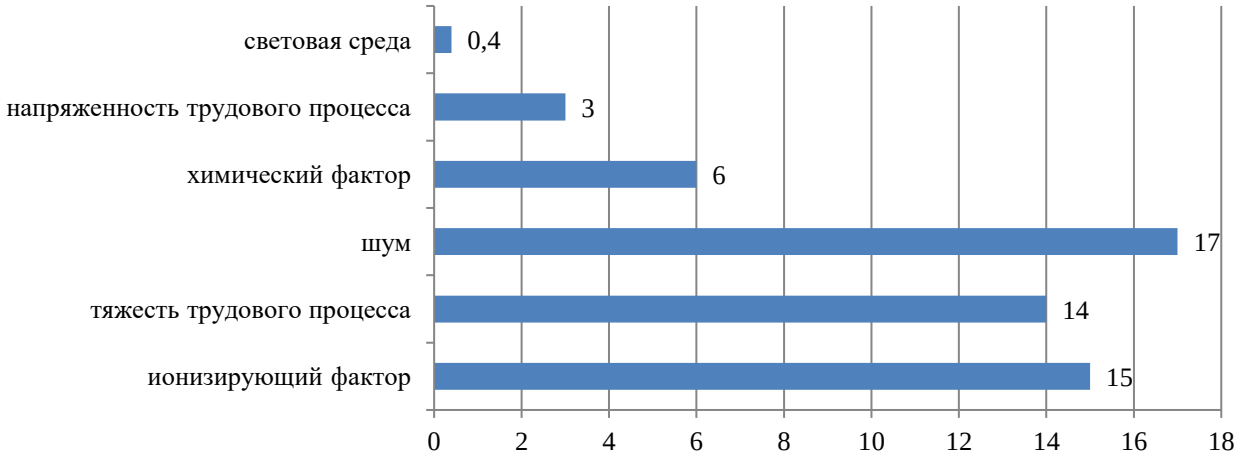


Рис. 2. Удельный вес численности Госкорпорации «Росатом», взаимодействующих с вредными факторами производственной среды (на конец 2024 г.), % [4]

По состоянию на начало 2025 г. на индивидуальном дозиметрическом контроле в организациях атомной промышленности состоит 69 000 человек: это персонал категории А, т. е. работники АЭС зоны контролируемого доступа, взаимодействующие с техногенными источниками излучения.

Вход в данную зону производится через помещение санпропускника и переодевания в спецодежду и получения индивидуального дозиметра. Доступ в реакторный зал возможен в исключительных случаях для технического обслуживания. Получаемые дозы работников АЭС фиксируются и нормируются. На выходе из грязной зоны все проходят через установку контроля поверхностного загрязнения персонала. В случае превышения дозы облучения проводится повторная санитарная обработка работника и его спецодежды. Если доза остается превышенной, тогда инициируется расследование по выявлению очага повышенного уровня излучения, а работник направляется для обследования в профильное отделение поликлиники.

Для ранней диагностики персонал АЭС ежегодно проходит медицинский профилактический осмотр, а группа оперативного персонала такого рода диагностические осмотры проходит ежеквартально.

Учитывая характер основной деятельности АЭС как основных подразделений сферы атомной промышленности задача обеспечения безопасности распространяется на сферу ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасности и физической защиты АЭС. В данной связи представим зоны безопасности, формируемые системой управления профессиональными рисками (рис. 3).



Рис. 3. Зоны профессиональной безопасности АЭС

Стратегическая цель в области управления профессиональными рисками – отсутствие на АЭС смертельных случаев, связанных с производством. В целом по корпорации «Ростатом» цель не достигнута (табл. 1).

Таблица 1

Уровень производственного травматизма в Госкорпорации «Росатом» в 2021–2024 гг. [4]

Показатель	2021	2022	2023	2024
Число пострадавших при несчастных случаях, чел.	70	73	57	90
Число пострадавших со смертельным исходом, чел.	15	8	8	1
Численность лиц с впервые установленным проф. заболеванием, чел.	6	16	12	30

Количество несчастных случаев, связанных с падениями предмета на пострадавшего, падениями с высоты и воздействием движущихся и разлетающихся предметов, конструкций, деталей в 2024 г. снижено, но имеет рост причин, связанных с воздействием электрического тока, движением транспортных средств (табл. 2).

Таблица 2

Количество пострадавших и травмирующие факторы в Госкорпорации «Росатом» в 2021–2024 гг. [4]

Показатель	2021	2022	2023	2024
Падение с высоты	2	8	5	2
Воздействие электрического тока	6	2	3	6
Падение на территории (на поверхности одного уровня)	18	24	15	29
Дорожно-транспортное происшествие	25	8	8	12
Воздействие движущихся и разлетающихся предметов, конструкций, деталей	4	12	13	11
Падение предмета на пострадавшего	5	8	7	6
Ожог	5	4	3	3
Прочие неклассифицируемые факторы	1	2	0	12
Травма в ходе соревнований	1	1	1	6
Укус животного	1	0	0	0
Отравление	0	4	0	0
Контактный удар – защемление	2	0	2	3
Итого	70	73	57	90

Информация о несчастных случаях на АЭС является открытой, организовано информирование работников о причинах и обстоятельствах произошедших несчастных случаев.

Характеризуя эффективность мер обеспечения экологической безопасности зоны присутствия, заметим, что действующие технологии в нормальном режиме работы исключают выход радионуклидов в окружающую среду сверх установленных норм. Данные выводы подтверждены результатами

мониторинга за радиационной обстановкой, реализуемого Автоматизированной системой контроля радиационной обстановки (АСКРО) [5].

Таким образом, можно наблюдать комплексный характер управления профессиональными рисками на предприятиях атомной промышленности, а также непрерывную работу по обеспечению безопасности.

Библиографический список

1. Росстат: [сайт]. URL: https://05.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ZgTutJGk/Удельный%20вес%20работников, %20подвергавшихся %20воздействию %20вредных %20производственных %20факторов.htm?ysclid=mg3j6zwonx764626434 (дата обращения: 28.09.2025).
2. СанПиН 2.6.1.2523-09. Нормы радиационной безопасности НРБ-99/2009 (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 7.07.2009 № 47) // СПС «Гарант». URL: https://base.garant.ru/4188851/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=mg3ja8ld8v990310535 (дата обращения: 28.09.2025).
3. Муниципальное образование «Город Курчатов»: [сайт]. URL: https://kurchatov.gosuslugi.ru/ofitsialno/investitsii-v-mo-gorod-kurchatov/investitsionnyy-profil-mo-gorod-kurchatov/?ysclid=mg3j3gdjxu394845249 (дата обращения: 28.09.2025).
4. Итоги деятельности Госкорпорации «Росатом», 2024 год: отчет о безопасности // АО «Концерн Росэнергоатом: [сайт]. URL: https://www.report.rosatom.ru/go/rosatom/go_rosatom_2024/app/rosatom_2024_5.pdf (дата обращения: 28.09.2025).
5. Отчет по экологической безопасности за 2024 год // АО «Концерн Росэнергоатом» филиал «Курская атомная станция»: [сайт]. URL: https://www.rosenergoatom.ru/stations_projects/sayt-kurskoy-aes/bezopasnost-i-ekologiya/politika-v-oblasti-bezopasnosti-kurskoy-aes/ (дата обращения: 28.09.2025).

ТЕХНИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РЕСУРСА «ЭЛЕКТРОННАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ КУРАТОРОВ» В ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ ДГТУ

Е.Н. Пожарская, канд. биол. наук, доцент,
М.В. Рощина,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены процессы информационной поддержки при организации психосоциальной работы кураторов ДГТУ. Цифровой платформой организации работы кураторов и студентов является информационная система «Информационные технологии в образовании».*

Ключевые слова: *информационная поддержка психосоциального сопровождения, цифровая среда университета.*

Роль цифровых платформ в сфере образования приобретает все большее значение на фоне требований времени к оперативности обмена актуальной информацией между структурными подразделениями вузов. Задача поставлена не только перед системой документооборота, но и в областях методической работы преподавательского состава, психологической диагностики обучающихся, социально-педагогического мониторинга процессов в высших учебных заведениях.

Кафедра «Социальная работа» предлагает для реализации на факультете «Сервис и туризм» проект «Цифровой ресурс психосоциального сопровождения образования». Содержанием проекта является организация и наполнение обучающимися собственного информационного ресурса, публикующего разработанные студентами материалы междисциплинарных областей знания: психологии, педагогики, социальной работы и менеджмента. Силами студентов кафедры «Социальная работа» в 2025/2026 учебном году планируется создание научного студенческого сообщества (научной школы), целью которого станет подготовка и публикация междисциплинарных статей, разработка тренинговых программ психосоциальной поддержки и организация взаимодействия обучающихся по социально значимым вопросам.

Техническая реализация проекта будет выполнена на платформе информационной системы «Информационные технологии в образовании» (ИС «ИТвО») – разработка учебно-научной лаборатории «Компьютерные методы психологической и педагогической диагностики» НЦ РАО ДГТУ, руководитель УНЛ «КМПиПД» – доц. кафедры «Социальная работа» Е.Н. Пожарская).

ИС «ИТвО» является специализированной технологической платформой, предназначенной для использования в образовательных организациях субъектов РФ в целях решения мультифункциональ-

ных задач, связанных с психологическим, психосоциальным, медицинским, здоровьеохранным, педагогическим, методическим и иными видами сопровождения образовательного процесса и пребыванием обучающихся в среде учебного заведения. ИС «ИТвО» включает компьютеризированные программы педагогического и психологического мониторинга, используемые в образовательных учреждениях Ростовской области с 2012 г. [1–3]. В настоящее время данной системой охвачены все образовательные организации региона (общеобразовательные школы, колледжи, вузы). Прошедший апробацию и экспертизу методический инструментарий данной ИС (опросники, анкеты, мониторинговые программы, тесты и т. д.) [4–7] обеспечен положительными экспертными заключениями кафедр: «Психология» ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, «Общая психиатрия» РГМУ, «Общая и консультативная психология» ДГТУ, факультета «Информатика и вычислительная техника».

Получение доступа к ИС для пользователей (студентов ДГТУ и любых вузов РФ) осуществляется с платформ мобильных телефонов и стационарных компьютеров по каналам удаленного доступа посредством сети Интернет в широкой сети браузеров, что обеспечивает удобство использования системы потребителями. ИС не нарушает требований о защите персональных данных пользователей, которые закодированы логинами и паролями обучающихся, что позволяет реализовать мониторинговые программы (в том числе проводить разнообразные формы социально-психологической диагностики). При выполнении мониторинговых программ или процедур психологического тестирования взаимодействие пользователей со средой ИС «ИТвО» обеспечивается только посредством кодов доступа – логинами и паролями, генерируемыми системой. Данная мера отвечает требованиям ФЗ-152 «О защите персональных данных», обеспечивая анонимность участников мониторинговых процедур и защиту результатов психологического тестирования от несанкционированного доступа.

Удобным для обучающихся ДГТУ (приоритетным) способом доступа к психологическому тестированию является вход через Личный кабинет студента на сайте edu.donstu.ru: в левом базовом меню есть раздел «Психологическое тестирование», вход в него активирует быструю ссылку доступа к тестам на платформе ИС «ИТвО». Возможен также непосредственный вход студента на сайт тестирования (в любой поисковой системе – браузеры Yandex, Google Chrome, Opera и т. д.) с использованием доменного имени информационной системы социально-психологического тестирования: donstu.scan-edu.ru. Доступ обучающихся ДГТУ на указанный сайт возможен только по индивидуальному логину/паролю.

В случае работы с «базами знаний» (научно-практическими и методическими материалами) для обучающихся и преподавателей необходимо предусмотреть возможности доступа к Электронной методической библиотеке (ЭМБ), размещенной на платформе «ИТвО». Такой доступ может обеспечиваться и через Личный кабинет преподавателя или студента на сайте edu.donstu.ru – в базовом меню будет размещен раздел «Электронная методическая библиотека», вход студента в этот раздел активирует быструю ссылку доступа к научно-практическим и методическим материалам на платформе ИС «ИТвО» в поддомене library.scan-edu@donstu.ru.

Кодировка входа пользователей на ресурс ЭМБ создает возможности регистрации количества обращений читателей к ресурсам библиотеки. На главной странице каталога библиотеки каждая статья или методический материал имеет идентификационный номер, количество обращений (чтение, скачивание материала) будет отражаться в числовом формате в строке под названием статьи в качестве «индекса востребованности материала». Возможно также создание «списочного листа» читателей библиотеки с регистрацией количества обращений в ЭМБ.

Доступ к рубрикатору ЭМБ и размещению новых материалов предоставляется только техническим специалистам ЭМБ. Редакция ЭМБ в данном случае выполняет функционал регулятора наполнения образовательного контента библиотеки. Технически процесс может быть реализован следующим образом: студенты, подготовившие научно-практический или методический материал, отправляют файлы на официальную почту УНЛ «КМПиПД».

В пакет материалов должны входить тексты статей в формате doc, рецензия научного руководителя и справка системы «Антиплагиат». Редакция ЭМБ после изучения и верификации представленного материала переносит в среду ИС «ИТвО» только контент, отвечающий требованиям актуальности, грамотности и авторской оригинальности.

Структура интерфейса ЭМБ включает несколько страниц меню, содержащих рубрикатор библиотеки и тексты научно-методических публикаций. Проход по быстрой ссылке из Личного кабинета переводит пользователя на главную страницу ЭМБ, демонстрирующую основные «сообщества» библиотеки:

1. Обучающиеся: «Цифровой ресурс психосоциальной поддержки».
2. Кураторы: «Цифровой помощник куратора ДГТУ – Конструктор решений в работе Куратора».
3. Родительский всеобуч: «Памятки и материалы для родителей обучающихся».

Каждое из «сообществ» имеет собственный рубрикатор, включающий блоки, разделы и тексты (научные или научно-практические статьи, методические материалы и пр.). Рубикатор ЭМБ представлен на главной странице в виде окон меню – «клавиш» – прямоугольников, содержащих цифру (номер блока). Вид, размер и интенсивность окраски прямоугольников содержит следующую информацию: величина прямоугольника свидетельствует о наполненности блока статьями, интенсивность окраски – свидетельствует о посещаемости блока читателями.

При подведении курсора к «блоку» – на фоне «клавиши» с номером блока появляется его название и данные о количестве публикаций и обращений читателей. Нажатие на поле «блок» приводит к его открытию – переходу на страницу, представленную левым меню – рубрикатором в виде разделов «открытого» блока, и правым меню – с названиями публикаций, ФИО авторов и количеством обращений к статье. Нажатие на определенный раздел в левом меню – приводит к «скрытию» других разделов и увеличению шрифта текста с информацией о публикациях выбранного раздела.

Реализация проекта может содержать элементы соревнования: если за наполнение каждого из блоков или разделов ЭМБ отвечает определенная команда студентов, то размер и интенсивность окраски данной «рубрики» является показателем эффективности работы определенного научного коллектива. В конце семестра его участники могут поощряться деканатом благодарственными письмами или в иной форме. Авторы публикаций информационного ресурса – бакалавры образовательного направления «Социальный менеджмент» – благодаря реализации этого проекта получат площадку для обмена информацией, знаниями, идеями, многие из которых могут в перспективе оказаться направлениями их исследований.

Библиографический список

1. Единое информационное пространство Ростовской области: инновационное направление развития здоровьесберегающей деятельности в региональной системе образования / И.А. Гуськов [и др.] // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2015. № 9. С. 21–28.

2. Долгов В.В., Платонов Д.А., Пожарская Е.Н. Программа для ЭВМ «Программа психолого-педагогического мониторинга ”Информационные технологии в образовании”» // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2018619414. Зарег. в Реестре программ для ЭВМ 6.08.2018.

3. Руководство к информационной системе «Информационные технологии в образовании» для образовательной организации / Р.А. Мангейм [и др.] // Научно-практическое руководство для пользователей компьютерных программ психологической диагностики. Ростов-на-Дону: ДГТУ-Принт, 2020. 527 с.

4. Пожарская Е.Н. Диагностика риска формирования аддикций средствами информационных технологий: учеб.-метод. пособие. Ростов-на-Дону: ДГТУ-Принт, 2019. 201 с.

5. Пожарская Е.Н. Социальный мониторинг сферы образования средствами информационных технологий: учеб.-метод. пособие. Ростов-на-Дону: ДГТУ-Принт, 2020. 328 с.

6. Пожарская Е.Н. Психологическая диагностика индивидуальности средствами информационных технологий: учеб.-метод. пособие. Ростов-на-Дону: ДГТУ-Принт, 2021. 257 с.

7. Пожарская Е.Н., Пожарская Е.Д. Организация практики студентов психологических и социальных специальностей средствами информационных технологий: учеб. пособие. Ростов-на-Дону: ДГТУ-Принт, 2022. 311 с.

НЕПРЕРЫВНОЕ И ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДСТВАМИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

А.Ю. Поленова, канд. пед. наук, доцент,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена концепция непрерывного образования как основное условие эффективной подготовки молодых специалистов в постоянно меняющейся общественной формации. Автор считает, что такой подход актуализирует ориентацию на личностные потребности и интересы студентов. Описана роль преподавателя по формированию универсальных и специальных учебных умений в иноязычном образовании в вузах различного профиля. Отдельно рассмотрена специфика планирования и организации учебного процесса с применением ИИ и нейросетей. При изложении материала автор учитывал новые подходы к образованию и новые достижения методики обучения иностранному языку. Автор приходит к выводу, что наиболее активная среда обучения формируется на основе активного вовлечения студентов в учебное действие в соответствии с их когнитивными способностями и эмоциональными личностными свойствами.*

Ключевые слова: *непрерывное образование, лично-ориентированный подход, универсальные учебные умения, специальные учебные умения, методическая функциональная грамотность, автономное обучение, иноязычное образование, наращивание операционных знаний, образовательная среда.*

Исторически меняющиеся социально-политические, экономические и культурные условия общественного развития актуализировали вопрос о месте образовательной системы в этой обновленной социальной формации. Наше понимание роли образования на сегодняшний момент можно выразить следующим тезисом: чтобы подготовить молодое поколение к непрерывно меняющимся общественным условиям, необходимо обеспечить непрерывность образовательного процесса и его ориентацию на интересы и практические потребности обучаемых. В начале XX в. К. Ушинский писал: «Должно постоянно помнить, что следует передать ученику не только те или иные познания, но и развить в нем желание и способность самостоятельно, без учителя, приобретать новые познания» [1].

Для обеспечения непрерывности образовательного процесса на всех его этапах мы считаем необходимым построить этот процесс так, чтобы образование последовательно и логически оправданно трансформировалось в самообразование, а в качестве финальной точки развития – в творческое саморазвитие.

В фокусе данной работы – описание возможности реализации принципа непрерывного образования и максимального увеличения роли самого обучаемого в этом процессе средствами дисциплины «Иностранный язык». Роль преподавателя на этапе подготовки специалиста в вузе заключается, в первую очередь, в том, чтобы все обучающиеся без исключения осознали базовый принцип языкового обучения, который звучит примерно так: языку невозможно научить, ему можно только учиться. Такой подход актуализирует принцип непрерывности, а для повышения эффективности и мотивации необходима ориентация на личность самого студента.

Само понятие «непрерывного образования» впервые прозвучало в 1968 г. в документах ЮНЕСКО, а четыре года спустя та же организация признала непрерывное образование ключевым принципом, «руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира [2, с. 106].

Специфика образовательной среды обучения иностранному языку на сегодняшний момент такова, что обучаемых сложно погрузить в язык полностью, особенно учитывая ограниченное количество часов, которое приходится на данную дисциплину в вузе. Добиться успеха в этом нелегком деле можно только при условии, что студент владеет навыками продуктивной работы над языком самостоятельно и на занятиях, а также вне их.

Следовательно, сама суть концепции непрерывного образования не столько в том, чтобы учить человека на протяжении всей жизни, но и в том, чтобы он учился сам [3].

Значение личностной заинтересованности студентов в процессе обучения иностранному языку нельзя недооценивать. Опираясь на наш многолетний опыт, можем уверенно заявить, что эффективность языкового обучения напрямую зависит от активности самого обучаемого. И хотя процесс усвоения неродного языка носит сложный и системный характер, сохраняется действие базового правила, которое можно простыми словами сформулировать следующим образом: «Повышение моего языкового уровня определяется тем, сколько времени (часов, дней, лет и т. д.) я потрачу на то, чтобы говорить, понимать писать и читать более правильно на этом языке». Именно эту мысль в такой ее интерпретации и должен донести преподаватель до сознания своих студентов.

Если выразить эту мысль по-другому, то мы считаем, что необходимо существенно повышать методическую функциональную грамотность будущих специалистов применительно к их образовательной деятельности. Именно на этапе вузовского образования такой подход к языковому обучению приобретает особую актуальность и становится практически осуществимым.

Методическая функциональная грамотность предполагает четкое осознание обучаемыми целей и задач изучаемого учебного предмета, картины последовательности учебного процесса и конечных результатов учебной деятельности.

Осознание целей и задач позволяет в определенной степени предвосхитить результаты в формировании и развитии определенных языковых и речевых знаний, умений и навыков, которых необходимо достичь на конкретном этапе учебного процесса. Для успешного достижения заявленных целей необходимо добиться личной заинтересованности студентов.

Осознанность предполагает наработку знаний о том, как, например, усвоить лексику. Такие знания включают понимание последовательности конкретных шагов для усвоения определенного учебного материала, т. е. речь идет о наращивании операционных знаний, которые должны стать ориентировочной основой для изучения иностранного языка. Студентам необходимо практически овладеть богатым репертуаром операционных действий, алгоритмов, автоматизмов, которые способствуют формированию и развитию речевых умений и навыков. К таковым можно отнести умение практиковать разные виды чтения, составлять планы, краткое содержание, подготовить высказывания, выступать

с сообщениями, докладами и т. д. Овладение такими операционными действиями осуществляется совместно с формированием и развитием языковых и речевых знаний, умений и навыков.

Таким образом, непрерывность образовательного процесса средствами иностранного языка достигается прежде всего выработкой комплексного умения самостоятельно усваивать и применять иностранный язык в разных видах деятельности. Этот процесс определяется и опредмечивается в учебной деятельности студентов, которая имеет личносто-ориентированный характер.

Ключевым моментом при этом является мотивированность учебной деятельности для будущих специалистов.

Основываясь на этой концепции, представляется возможным более конкретно определить параметры аутометодической составляюшей в качестве инструментальной и информационной базы для обеспечения непрерывности образовательного процесса.

Среди универсальных учебных умений для освоения дисциплины «Иностранный язык» мы хотим выделить следующие:

– умение работать с информацией на иностранном языке, умение оценивать эту информацию, представляя ее содержание в устной и письменной формах;

– умение работать автономно, правильно организовывать свою учебную деятельность на занятиях и во внеаудиторное время.

К специальным учебным умениям можно отнести следующие:

– умение быстро находить ключевые слова в письменном или прослушанном тексте;

– умение сравнивать и оценивать социокультурные реалии с фактами своей культуры;

– умение осуществлять исследовательскую и проектную деятельность профессионального и междисциплинарного характера;

– умение реализовать свое коммуникативное намерение.

Самостоятельное освоение иностранного языка возможно только при заинтересованности студентов и развитии способности возложить на самого себя управление своей учебной деятельностью, автономно планируя ее, эффективно владея богатым арсеналом средств для ее осуществления, рационально проводя самокоррекцию. Самое главное, их необходимо научить правильно определять свои учебные действия, объяснять и добиваться планируемого результата.

Формировать учебные умения необходимо с самых первых занятий. Одним из приемов можно считать формулирование учебных целей и задач, которые предполагают выдвижение на первый план деятельности самих студентов, а преподаватель несет ответственность за организацию учебных действий студентов.

Особенностью нынешней ситуации в иноязычном обучении является его повсеместная цифровизация, и в частности внедрение ИИ и нейротехнологий.

В свете нашей концепции важно отметить, что эти технологии предоставили неограниченные возможности для преподавателей использовать в личносто-ориентированный подход, значительно изменив динамику мотивационной структуры в сторону ее увеличения и улучшения.

Применение ИИ и нейротехнологий позволяет добиться высокой степени персонализации в плане содержательной стороны учебных материалов и темпа его освоения. Намного легче стало учитывать возрастные и индивидуальные способности студентов.

Мы хотим особо выделить необходимость максимально персонализировать содержание материалов с применением ИИ, учитывая психологические и возрастные особенности каждого студента. Роль преподавателя как раз и заключается в том, чтобы искать пути интеграции данных технологий в учебно-воспитательный процесс. Только человек, а в нашем случае – преподаватель, может органично вписать в систему обучения практически-оправданное внедрение ИИ по всем учебным программным материалам. Необходимой предпосылкой принятия такого рода решения преподавателем может стать сравнительный анализ изучаемой по программе темы с индивидуальными интересами студента, который выбирает тему для самостоятельного изучения с помощью ИИ.

Студенты получили возможность эффективно управлять своим учебным процессом, выбирать свой темп работы, имея доступ к учебной среде со своего рабочего места в любое удобное для него время, и, что важно, он может тренироваться до получения результата с с возможностью перейти к более сложным или, наоборот, простым вариантам работы в зависимости от достигнутого результата.

Образование необходимо каждому человеку, чтобы научиться действовать и жить. Особенностью образовательного процесса на современном этапе общественного развития мы считаем его непрерывный характер. Как утверждал известный педагог В. Андреев, «существует закономерность творче-

ского развития личности». Что касается языкового образования, то непрерывность образования заложена в осознании каждым обучаемым базового принципа: языку нельзя научить, ему можно только учиться.

Суммируя все вышесказанное, мы хотим отметить, в соответствии с нашей образовательной концепцией в центре учебного процесса стоит студент, а не преподаватель. Решающее значение играют когнитивные и эмоциональные свойства личности, которые определяют его мотивированность и индивидуальные особенности в освоении учебного материала.

Приоритет отдается приобретению не знаний, а умений в коммуникативных ситуациях на базе индуктивных операций.

Следовательно, наиболее активная среда обучения формируется на основе активного вовлечения студента в учебное действие в соответствии с их когнитивными способностями и эмоциональными личностными свойствами.

Библиографический список

1. Ушинский К.Д. Собрание сочинений: в 11 т. / Редкол.: А.М. Еголин (гл. ред.), Е.Н. Медынский и В.Я. Струминский. М.; Л.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1948–1952.

2. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. 2009. № 7. С. 106.

3. Непрерывное образование. URL: http// www.womanwiki.ru (дата обращения: 05.03.2025).

ОСОБНЯК Ф.Н. СОЛОДОВА (РОСТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЕЙ КРАЕВЕДЕНИЯ)

Д.В. Половодова,
Ростовский областной музей краеведения,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена особняку Ф.Н. Солодова – объекту культурного наследия, который сегодня функционирует как современное музейное пространство и отражает историю Ростова-на-Дону.*

Ключевые слова: *Ф.Н. Солодов, краеведение, музей, культура, лепнина.*

В Ростове-на-Дону в переулке Казанском (ныне – Газетном) расположился уютный особняк (рис. 1). Этот дом принадлежал Федору Николаевичу Солодову, был построен, предположительно, по проекту архитектора Николая Дорошенко в конце XIX столетия и, практически без кардинальных изменений, сохранился до наших дней, став частью Ростовского областного музея краеведения.



Рис. 1. Здание особняка Ф.Н. Солодова



Рис. 2. Портрет Ф.Н. Солодова

Федор Николаевич Солодов (рис. 2) был купцом 1-й гильдии и владельцем паровой мельницы, которая находилась по соседству. Яркий представитель купечества рубежа XIX–XX вв. был не только успешным предпринимателем и общественным деятелем, но и щедрым благотворителем.

Сотрудники музея, изучая историю здания и, конечно же, историю семьи самого Федора Николаевича, выяснили, что этот уникальный человек целых 30 лет, начиная с 1875 г. и до своей смерти, избирался гласным в каждый состав городской думы и управы, трудился в составе финансовой комиссии и комитета торговли и мануфактур [1]. «Как общественный деятель Ф.Н. Солодов отличался отзывчивостью на всякие просветительные и благотворительные начинания, деловитостью и спокойной уравновешенностью взглядов. Его дельных советов искали все наши крупные городские деятели: резюме Солодова в думском зале обыкновенно принимались большинством (одно время, в бытность городским головой Е.Н. Хмельницкого, он являлся столпом думы, непременным советником лорд-мера)» [2]. В разные годы, с 1876 по 1905 гг., занимал ряд должностей: был почетным членом Ростовского-на-Дону уездного попечительства детских приютов, членом Ростовского уездного податного присутствия и Ростовского городского общественного банка, председателем Ростовского биржевого комитета, главой комитета Донских гирл, соучредителем и членом правления Ростовского-на-Дону купеческого банка и т. д. [1].

Кроме того, Федор Николаевич, а после его смерти и вдова Екатерина Николаевна, активно занимались благотворительной деятельностью, их семья внесла средства в устройство палаты при постройке городской больницы [3], являлась попечителями Реального и Коммерческого училищ, Екатерининской гимназии и Казанской церкви.

И все же, в первую очередь, мы говорим о Федоре Солодове как об одном из ведущих купцов-мукомолов Ростова, несправедливо забытом в истории города. Основной деятельностью Федора Николаевича было производство муки высокого качества на передовой для своего времени паровой вальцовой мельнице [4] и продажа готового продукта не только в юго-западной части Российской империи, но и за ее пределами.

К сожалению, здание мельницы, выстояв в двух пожарах, не пережило событий гражданской войны, имело сильные повреждения и было утрачено. На сегодняшний день сохранился лишь фасад здания конторы мельницы по адресу пер. Газетный, 47Б и некоторые складские постройки во дворе [1]. Оттого высокую ценность имеет особняк Ф.Н. Солодова – дом Федора Николаевича и его семьи, сохранившийся до наших дней.

Сегодня здание по адресу пер. Газетный, 47 является объектом культурного наследия регионального значения и обладает историко-архитектурной ценностью, являясь примером постройки в стиле эклектики. Его оформление включает в себя приемы, характерные для классицизма и барокко – лепной и штукатурный декор. Интерьеры особняка заслуживают отдельного внимания.

Известно, что здание состоит из двух частей, построенных в разное время. Первой, в середине XIX в., была построена скромная северная часть, она являлась небольшим двухэтажным жилым домом [5]. А уже в 1880-е гг. была пристроена парадная часть, отличающаяся богатым убранством интерьеров и, особенно, потолков. После смерти Федора Николаевича в 1905 г. дом перешел в собственность его супруги, а после гражданской войны и в советское время в нем располагался «Дом работников просвещения», именуемый горожанами как «Дом учителя», в нем также была библиотека. В постсоветское время, в 2000-е гг. здание принадлежало областному казначейству и находилось в аварийном состоянии, по фасаду проходила огромная трещина, штукатурка осыпалась. В 2014 г. особняк был передан Краеведческому музею и уже в 2019 г. в нем был произведен капитальный ремонт.

Теперь двери особняка Ф.Н. Солодова открыты для всех желающих, в нем действует постоянная экспозиция: «Открытое хранение фарфора», «Музыкальная гостиная», выставка «В зеркальном блеске самовара», а также временные выставки художников, фотографов, скульпторов Ростова и области. Особым вниманием посетителей пользуются музыкальные вечера, проводимые совместно с Ростовской государственной консерваторией им. С.В. Рахманинова и другими культурными учреждениями города, на которых можно услышать джазовую или классическую музыку, послушать барочные арии или казачьи напевы.

Благодаря проведенным реставрационным работам гости особняка поднимаются по оригинальной мраморной лестнице, видят над собой потолок с разнообразным лепным декором, входят в зал с яркими витринами и сохранившимся фрагментом потолочной росписи конца XIX в. На бывшей террасе, а ныне – полноценной части здания, придаются воспоминаниям при виде фарфоровой посуды и статуэток и удивляются мастерству семикаракорских художников 1980-х гг. Далее, в помещении бывшей купеческой столовой со сложным в исполнении потолком в неорусском стиле, посетители знакомятся с творческими работами современных авторов.

В парадном зале, как и сто лет назад, под сводами лепного потолка проходят балы и различные культурные мероприятия, однако на месте бывшей сцены расположен особый зал – «Музыкальная гостиная». В экспозиции представлена музыкальная культура Ростова-на-Дону и Нахичевани-на-Дону во

всем многообразии. Здесь посетители могут познакомиться с богатыми коллекциями нот, как дореволюционных, так и советских изданий, оценить эстрадный репертуар каждой из эпох, а также познакомиться с произведениями донских композиторов. В «Музыкальной гостиной» представлены такие редкие инструменты, как механическое пианино, фисгармония, различные модификации граммофона – тумбовый, со струнным резонатором и – гордость музея – шарманка ручной работы нахичеванского мастера И. Сулименко [6].

Ростовский областной музей краеведения отдает дань уважения Федору Николаевичу Солодову и продолжает его дело, чтя культурные традиции и сохраняя облик города.

Благодарим за предоставленную информацию сотрудников Ростовского областного музея краеведения Татьяну Сергеевну Филяревич и Никиту Юрьевича Уварова, а также сотрудника Старочеркасского историко-архитектурного музея заповедника Дмитрия Дмитриевича Скорикова.

Библиографический список

1. Скориков Д.Д. Действительно почётный ростовец // Донской временник / Донск. гос. публ. б-ка. Ростов-на-Дону, 2024. Вып. 33. С. 41–48.
2. Хроника // Приазовский край. 1905. 6 мая. (№ 111). С. 2.
3. Журналы заседаний Ростовской-на-Дону городской думы за 1891 год. Ростов-на-Дону, 1893. С. 155.
4. Тер-Абрамиан И.А. Донско-Азовский календарь на 1891 год. Ростов-на-Дону: Типо-литография И.А. Тер-Абрамиан, 1890. С. 145.
5. Волошинова Л.Ф. Проект зон охраны. Раздел: Натурные исследования. Т. 2, кн. 16. Аннотация исторической застройки по пер. Газетному, пр. Ворошиловский, пр. Соколова, ул. Чехова, пер. Университетскому, пр. Кировскому, пер. Журавлёва. Ростов-на-Дону, 1993.
6. Официальный сайт Ростовского областного музея краеведения. URL: https://rostovmuseum.ru/exhibitions/2066/ (дата обращения: 29.10.2025).

ЭВОЛЮЦИЯ ОБРАЗА ЧЕЛОВЕКА В ИСКУССТВЕ: ОТ ЛИТЕРАТУРЫ ДО СОВРЕМЕННОГО КИНЕМАТОГРАФА

П.П. Попов,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается эволюция образа человека в искусстве, начиная с литературы и заканчивая современным кинематографом. Анализируются изменения в подходах к изображению человеческой личности, мотиваций и внутреннего мира персонажей. Особое внимание уделяется влиянию технологического прогресса и новых форм повествования на специфику современного кино как искусства. Подчёркивается, что, несмотря на трансформации, искусство продолжает отражать и формировать мировоззрение, оставаясь важным инструментом для понимания человеческой природы.*

Ключевые слова: *человек в искусстве, литература, кинематограф, эволюция, образ, современное искусство, технологический прогресс, новые формы повествования.*

Вопрос о роли и месте человека в искусстве является одним из ключевых в гуманитарных науках. Искусство, будучи зеркалом и отражением действительности, всегда стремилось запечатлеть человека в его многообразии: от внешнего облика до внутреннего мира. Цель данной статьи – проследить эволюцию образа человека в различных видах искусства, выявить общие тенденции и специфические особенности каждого из них.

Человек в литературе: от эпоса к психологизму

Литература, как один из древнейших видов искусства, всегда уделяла особое внимание человеку. Уже в древних мифах и эпосах герои обладали яркими чертами характера, демонстрировали силу, мужество и стремление к подвигам. С течением времени литература становилась всё более психологичной, углубляясь во внутренний мир персонажей, исследуя их мотивы и переживания.

В XIX в., с развитием реализма, образ человека в литературе приобретает особую значимость. Писатели обращаются к проблемам личности, её взаимоотношениям с обществом, исследуют влияние социальных факторов на формирование характера. Примером может служить творчество Ф.М. Достоевского, который в своих романах глубоко анализирует психологию человека, его моральные дилеммы и духовные поиски. Реализм в литературе дал миру психологизм – глубокий анализ души человеческой, что и сегодня остаётся актуальным.

Специфика современного кино как искусства

Кинематограф, возникший в XX в., стал новым этапом в развитии искусства. Соединив в себе элементы литературы, театра, живописи и музыки, он предложил зрителю уникальный способ восприятия реальности. Развитие технологий, появление компьютерной графики и искусственного интеллекта открыли перед кинематографистами безграничные возможности для создания фантастических миров и воплощения самых смелых замыслов.

Однако технологический прогресс породил и новые вопросы. Не теряет ли современное кино свою художественную ценность, превращаясь в аттракцион спецэффектов? Сохраняет ли оно способность рассказывать истории, затрагивающие человеческие души?

Современный кинематограф характеризуется разнообразием форматов и платформ для просмотра контента. От традиционных кинотеатров до стриминговых сервисов и соцсетей – зритель имеет возможность выбирать, где и как смотреть фильмы. Появляются новые формы повествования: интерактивное кино, трансмедийные истории, кроссмедийность.

Трансформация образа человека в современном кинематографе

В современном мире кинообраз человека претерпевает значительные изменения. Герои становятся более сложными, противоречивыми, неоднозначными. Они не всегда соответствуют традиционным представлениям о положительных или отрицательных персонажах. Кинематографисты всё чаще обращаются к темам идентичности, гендерной проблематики, социальной справедливости.

Особое внимание уделяется внутреннему миру персонажей, их психологическим травмам и переживаниям. Кино становится инструментом для исследования человеческой природы, для понимания её сильных и слабых сторон. При этом важно отметить, что кинематограф не только отражает реальность, но и формирует её. Фильмы оказывают влияние на мировоззрение зрителей, на их представления о добре и зле, о справедливости и несправедливости.

В заключение отметим следующее. Эволюция образа человека в искусстве – это сложный и многогранный процесс, отражающий изменения в обществе, культуре, сознании людей. От эпических героев до психологически сложных персонажей современного кино искусство всегда стремилось запечатлеть человека во всей его полноте и противоречивости.

Несмотря на технологический прогресс и появление новых форм повествования, искусство продолжает выполнять свою главную миссию: рассказывать истории, затрагивающие человеческие души, формировать мировоззрение и способствовать пониманию человеческой природы. Важно, чтобы художники, писатели, кинематографисты не забывали об этой миссии, создавая произведения, которые будут не только развлекать, но и просвещать, воспитывать и вдохновлять зрителей.

«СМЕРТЕЛЬНЫЙ ТУПИК» ИНТЕНСИВНОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ: АНАЛИЗ УГРОЗ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОРГАНИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ

П.П. Попов,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Анализируется проблема интенсивного земледелия в России и его негативное влияние на здоровье населения и состояние окружающей среды. Рассматривается исторический контекст внедрения минеральных удобрений, начиная с доминирования западной теории минерального питания Юстуса фон Либиха и противопоставления ей концепции органоминерального питания Я.А. Линовского. Подчёркивается деструктивное воздействие минеральных удобрений и пестицидов на экосистемы и здоровье человека, а также обосновывается необходимость перехода к органическому сельскому хозяйству. Делается вывод о необходимости пересмотра аграрной политики и практик для обеспечения экологической устойчивости и здоровья населения, а также предлагаются рекомендации для активизации внедрения органического земледелия.*

Ключевые слова: *интенсивное земледелие, экологическое воздействие, устойчивое развитие, минеральные удобрения, органическое земледелие, пестициды, плодородие почвы, агроэкология, деградация почв, здоровье населения, продовольственная безопасность.*

В современном мире, где вопросы продовольственной безопасности стоят особенно остро, интенсивное сельское хозяйство стало доминирующей моделью производства. Однако за кажущейся эффективностью и высокой урожайностью скрываются серьёзные экологические и социальные последствия, требующие всестороннего анализа и переосмысления. В связи с этим особую актуальность

приобретает критический анализ интенсивного земледелия в России, его исторических корней, негативного влияния на здоровье населения, а также поиск перспективных путей перехода к устойчивым органическим практикам.

Исторические предпосылки и теоретические основы интенсивного земледелия. История развития сельского хозяйства в России, как и во всём мире, тесно связана с внедрением новых технологий и научных достижений. В XIX в. научные дискуссии о питании растений привели к формированию двух основных теорий: минерального питания, разработанной немецким учёным Юстусом фон Либихом, и органоминерального питания, предложенной российским учёным Я.А. Линовским. Теория Либиха, предполагающая необходимость внесения в почву минеральных веществ, стала основой для развития интенсивного земледелия, ориентированного на максимальное увеличение урожайности за счёт использования синтетических удобрений. При этом не все ученые разделяли данный подход. Так, К.Э. Циолковский ещё столетие назад критиковал подход с минеральными удобрениями: «Для человеческого организма необходима полная естественность во всех продуктах питания. Химики, предлагающие новые методы в этих отраслях, – губители жизни…».

Негативные последствия интенсивного земледелия. Практика показала, что интенсивное использование минеральных удобрений хоть и обеспечивает быстрый рост урожайности, но приводит к ряду негативных последствий, основные среди которых:

– ухудшение качества продукции: продукция, выращенная с применением минеральных удобрений, часто не обладает достаточной биологической ценностью и может содержать вредные вещества или их остатки;

– влияние на здоровье населения: интенсивное земледелие, производя продукцию, обедненную полезными веществами и содержащую вредные примеси, оказывает существенное негативное влияние на здоровье населения, потому как согласно данным ВОЗ, здоровье человека на 50 % зависит от здорового и рационального питания, на 20 % – от состояния окружающей среды, на 20 % – от генетики и лишь на 10 % – от здравоохранения;

– повышение уязвимости растений к болезням и вредителям: интенсивное использование удобрений ослабляет естественный иммунитет растений, делая их более восприимчивыми к болезням и вредителям, что, в свою очередь, требует применения пестицидов;

– деградация окружающей среды: интенсивное земледелие оказывает негативное воздействие на агрофитоценозы, снижает содержание гумуса в почве, нарушает её структуру и загрязняет водные ресурсы минеральными удобрениями и пестицидами;

– нарушение экологического баланса: применение химических веществ приводит к изменению трофических цепей, нарушению процессов саморазвития и саморегулирования экосистем.

Анализ последствий длительного применения интенсивного земледелия. Исторически сложилось, что в России сельское население значительно превосходило городское и обеспечивало себя и горожан качественной, органической продукцией без использования минеральных удобрений и пестицидов. Индустриализация и рост городского населения привели к утрате связи с «деревней» и доминированию интенсивного производства, что послужило причиной исчезновения биологически полноценной продукции. В результате такие изменения в питании привели к росту уровня заболеваемости населения и увеличению смертности.

За последние десятилетия в России отмечается увеличение числа случаев преждевременной смертности, что связано с несоответствующими подходами к производству продуктов питания. По данным Росстата в настоящее время здоровье нации находится под угрозой – только 12 % детей в России не имеют отклонений в здоровье. Потери, сравнимые с потерями во время Великой Отечественной войны, не получают должного внимания.

Многие учёные считают, что интенсивные технологии достигли предела эффективности с точки зрения экологии, энергетики и продуктивности. Дальнейшая индустриализация земледелия в том же направлении приведёт к ухудшению состояния окружающей среды, подавлению механизмов саморегулирования и увеличению затрат невозобновляемой энергии на каждую дополнительную единицу продукции.

Органическое земледелие как альтернатива. В качестве альтернативы интенсивному земледелию предлагается органическое сельское хозяйство, которое подразумевает отказ от использования синтетических удобрений и пестицидов, сохранение и повышение плодородия почвы, а также производство биологически полноценной продукции. Требования к органической продукции установлены в России с 2016 г., а во многих странах мира – ещё раньше.

Текущее состояние и перспективы органического производства в России. Несмотря на осознание необходимости перехода к органическому земледелию и принятие соответствующих нормативных правовых актов, доля органической продукции в России остаётся крайне низкой – всего 0,13 % от об-

щего объёма производства, причём 80 % этого объёма идёт на экспорт. Это свидетельствует о недостаточной эффективности госполитики в области стимулирования органического производства и необходимости пересмотра существующих подходов.

Заключение и рекомендации. Интенсивное земледелие, ориентированное на максимальное увеличение урожайности за счёт использования синтетических удобрений и пестицидов, привело к серьёзным экологическим и социальным последствиям, угрожающим здоровью населения и устойчивому развитию сельского хозяйства.

Для выхода из «смертельного тупика» интенсивного земледелия необходимо:

– пересмотреть аграрную политику в целях стимулирования развития органического производства и создания благоприятных условий для фермеров, занимающихся органическим земледелием;

– усилить контроль за качеством продукции и соблюдением экологических стандартов в сельском хозяйстве;

– повысить информированность населения о преимуществах органической продукции и важности здорового питания;

– разработать и внедрить образовательные программы для подготовки специалистов в области органического земледелия;

– поддерживать научные исследования в области агроэкологии и разработку инновационных технологий для органического производства.

Реализация этих мер позволит не только обеспечить продовольственную безопасность страны, но и улучшить здоровье населения, сохранить окружающую среду и создать устойчивую систему сельского хозяйства, ориентированную на будущее.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПРАВОВЫХ НОРМ В ЮРИДИЧЕСКОМ НАСЛЕДИИ П.А. СОРОКИНА

Г.С. Працко, д-р филос. наук, д-р юрид. наук, профессор,
Е.В. Рындина,
Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуются правовые нормы и их значение для общества в рамках социологических теорий Питирима Александровича Сорокина, включая его теорию социальной стратификации.*

Ключевые слова: *Питирим Александрович Сорокин, социальная мобильность, социальная стратификация, правовые воления*.

Питирим Александрович Сорокин – это знаковая фигура в истории научного мышления XX в., известный своими исследованиями социальных изменений, один из основателей учений о социальной стратификации и мобильности, которые стали фундаментом для развития таких направлений, как социология, культурология и социология права.

На формирование представлений П.А. Сорокина о праве оказала большое влияние психологическая теория права, которая была подробно разработана Л.И. Петражицким [1]. Опираясь на психологическую теорию права, П.А. Сорокин считает, что право оказывает влияние на все аспекты человеческой и общественной жизни, причем высшей формой такого влияния считается правовое убеждение, или полное осознание человеком своих правомочий и обязанностей [2]. Однако Сорокин, в отличие от Петражицкого, понимает под правом не специфические эмоции, а совокупность правил поведения (норм), которые могут быть отграничены от других норм по своему содержанию путем распределения полномочий и обязанностей. Кроме того, П.А. Сорокин разграничивает правовые нормы с нормами нравственными, техническими, правилами этикета и моды, а также нормами религии, нравов, народных обычаев и традиций [3]. К примеру, нравственные нормы отличаются от правовых односторонне обязывающим характером: они устанавливают только обязанности, но не субъективные права требовать их исполнения [4]. Также П.А. Сорокин различал понятия права и закона, считая, что закон – это лишь одна из внешних форм проявления права, разделяя таким образом официальное право (законодательство) и неофициальное право (всевозможные юридические убеждения граждан). По его мнению, право является более широким понятием, «живой реальностью» [3], которая проявляется не только в нормах и законах, но и в многообразии поступков и действий людей. При этом «идеальным состоянием для общества является то, когда его официальное право и неофициальное право его членов по своему содержанию совпадают» [3].

Анализируя рассмотренное выше определение понятия права, можно отметить сходство взглядов Питирима Сорокина и Николая Коркунова, которое заключается в их понимании права как социального явления, а не только формального или естественного. Оба считали, что право формируется в социальной среде и зависит от культурных и исторических факторов, и оба подчеркивали важность правосознания как одного из элементов правовой системы. И Сорокин, и Коркунов рассматривали право как социальный феномен, считая, что право имеет социальное происхождение, является продуктом общества и связано с его потребностями, а не только с волей законодателя.

Вместе с тем необходимо отметить исследования Питиримом Сорокиным социального пространства как «вселенной из народонаселения Земли» [5], в которой каждый индивид обладает социальным статусом, а для определения характера такого пространства необходимо анализировать положение человека или явления относительно других индивидов и явлений. При этом взаимодействие представляет собой простейшее социальное явление, из совокупности которых складывается вся общественная жизнь и социальные процессы, а также процессы взаимодействия индивидов.

В концепции социального пространства Питирим Сорокин рассматривает социальную стратификацию и мобильность как ключевые характеристики социального порядка, а также анализирует, как природные катаклизмы по-разному воздействуют на различные сообщества [6]. «Любая организованная социальная группа всегда является социально стратифицированной совокупностью» [7]. Рассматривая право в рамках его концепции социальной стратификации, можно отметить, что право служит инструментом поддержания социальной структуры и стабильности, помогает оформить и закрепить расслоение общества, устанавливая правила взаимодействия между индивидами и группами, отражая и поддерживая социальное расслоение, формируемое, в первую очередь, экономическими, политическими и профессиональными основаниями, представляющими собой экономическую, политическую и профессиональную стратификацию соответственно, а также определяет рамки и условия социальной мобильности. Питирим Сорокин рассматривает социальную стратификацию как систему вертикального социального деления общества, основанную на различных формах неравенства, а именно как разделение общества на страты [8]. Например, правовые нормы могут закреплять право частной собственности (экономическая стратификация) или устанавливать правила распределения власти (политическая стратификация).

Также право трактуется П.А. Сорокиным как конституирующее начало любой общественной группы. Правовые нормы П.А. Сорокин характеризует как «четкий и динамичный ориентир человеческого поведения» и как «сердце и душу организованной группы (социального института)» [4]. Все социальные образования и институты (в том числе семья, государство, церковь, политическая партия, профсоюзы и т. д.) он рассматривал как социально-практическую форму объективации, материализации и олицетворения правовых норм и убеждений всех или решающего большинства членов соответствующего социального образования. Это является примером его развития психологической теории права Л.И. Петражицкого, согласно которой любая группа лиц (в том числе и преступники) имеет свое интуитивное (неофициальное) право, определяющее поведение группы.

Государство же в представлении П.А. Сорокина – частный случай организованной группы, т. е. имеет юридическую природу. В разное время исследователь формулирует два определения понятия государства: первое связывает его с тремя элементами традиционной теории – территорией, народом и государственной властью; более поздняя теория определяет государство через его основные законы, тем самым связывая его с официальным правом. Объем межчеловеческих взаимодействий, входящих в государственную систему взаимодействия, изменчив, в то время как в обществе в целом он постоянен, поэтому роль государства может возрастать или уменьшаться относительно совокупности других организованных групп [4]. Таким образом, согласно концепции П.А. Сорокина, право является неотъемлемой частью социальной структуры, отражая и опосредуя ее через механизмы контроля и регулирования, связанные с политическими и экономическими аспектами стратификации.

Немаловажным в рассматриваемом вопросе социализации правовых норм является изучение роли права в концепции социальной мобильности Питирима Сорокина, понимаемой как перемещение индивидов и групп между различными социальными позициями. Правовые нормы и институты, а также изменения в правовых системах могут как ограничивать, так и способствовать этой мобильности, регулируя доступ к социальным ролям и ресурсам в соответствии с господствующими ценностями. При этом реформаторы, по мнению Сорокина, должны представлять себе эту систему «отбора» индивидов в верхние страты общества [9]. Например, римское право позволяло рабам приобрести свободу, что было формой восходящей мобильности, но при этом устанавливало четкую иерархию, ограничивая движение между социальными группами. В современном мире право стремится к формальному равенству, но при этом правовые системы часто создают механизмы, позволяющие людям улучшать свой социальный статус (например, через право на образование или возможность заниматься

определенной деятельностью). Поэтому в истории можно наблюдать подтверждение теорий П.А. Сорокина о том, что право выступает и как инструмент ограничения, и как инструмент стимулирования социальной мобильности.

Учитывая вышеизложенное, можно отметить следующие роли права в процессе стратификации и социальной мобильности:

– инструмент легитимации: правовые нормы закрепляют и оправдывают социальное неравенство, делая его законным и обоснованным в глазах общества;

– регулятор отношений: право устанавливает правила взаимодействия между различными социальными группами, определяя их права и обязанности;

– механизм социальной мобильности: законы, касающиеся собственности, труда, избирательных прав и других сфер жизни, могут как способствовать, так и ограничивать возможности для перемещения индивидов между социальными слоями.

Особым феноменом при рассмотрении права в теориях Питирима Сорокина являются «воления», которые, по его мнению, представляют собой «особый разряд психических переживаний человека» [3], именно правовые или категорически-обязательные воления, которые, как и нравственные (рекомендуемые) воления (правовые и моральные нормы соответственно), обладают тремя основными функциями:

– мотивационная: служат источником побуждения;

– дрессировка: способствуют «воспитанию» поведения, формируя его;

– социальный отбор: участвуют в процессе отбора наиболее приспособленных членов общества [3].

В силу перечисленных функций право играет центральную роль в прогрессивном развитии общества, выступая ключевым регулятором человеческого поведения, мотивируя поступки и определяя их направленность.

Резюмируя рассмотренные выше особенности взаимодействия права и общества, можно отметить возможность применения теорий и концепции социальной стратификации П.А. Сорокина и на современном этапе развития общества. Дальнейшие исследования, на наш взгляд, можно проводить в следующих направлениях:

– изучение социальной мобильности. Так, в цифровую эпоху возможности для социальной мобильности практически безграничны, тем не менее это не отменяет факта наличия дифференциации современного общества;

– анализ критериев разделения общества на страты. В большинстве случаев в настоящее время в качестве таких критериев выделяют профессию, доход, собственность, участие во власти, образование, престиж и т. д.;

– изучение статусного несовпадения. Человек может занимать высокое положение в одной стратификации и низкое – в другой, что влечет за собой болезненное восприятие людьми данного факта.

При этом анализ соответствующих правовых норм, регулирующих указанные процессы, в том числе изучение их влияния на поведение людей и функционирование различных социальных групп, является значимым для понимания структуры современного общества и его институтов. В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод, что концепция социальной стратификации П.А. Сорокина, исследующая связь между правовыми нормами и общественными ценностями в формировании иерархии слоев общества, является значительным вкладом в социологию, объясняя, как эти факторы взаимосвязаны, как создают и закрепляют систему социального неравенства, а также как они предопределяют не только поведение людей, но и направления общественных явлений, что имеет непреходящее значение и в настоящее время.

Библиографический список

1. Краевский А. Концептуальные основания социологии права П.А. Сорокина и М. Вебера // Социологическое обозрение. 2023. Т. 22, № 2. С. 108–123.

2. Кокурина О.Ю. Представления И.А. Ильина и П.А. Сорокина о праве, добре и зле, наказании и награде // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 1. С. 97–105.

3. Сорокин П.А. Популярные очерки теории права, социологии и социальной педагогики / Сост., подгот. текста, вступ. ст. и коммент. В.В. Сапова. 2-е изд. М.; СПб.; Сыктывкар: Центр гуманитарных инициатив, 2021. 592 с.

4. Сорокин П.А. Организованная группа (институт) и правовые нормы / Пер. с англ. А.А. Краевского // Петербургская школа философии права. К 150-летию со дня рождения Льва Петражицкого / Под общ. ред. А.В. Полякова, Е.В. Тимошиной. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2018. С. 600–627.

5. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 543 с.

6. Найденова Т.А., Найденов Н.Д. Питирим Сорокин о социальном пространстве // Человек. Культура. Образование. 2022. № 3. С. 36–52. DOI: org/10.34130/2233-1277-2022-3-36.

7. Сорокин П.А. Социальная мобильность / Пер. с англ. М.В. Соколовой. М.: Academia, 2005. 588 с.

8. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность // Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 302–373.

9. Чеснокова В.Ф. Уильм Л., Питирим Сорокин: Социальная стратификация и социальная мобильность // Человек. Сообщество. Управление. 2007. № 1. С. 116–130.

СВЯЗЬ УРОВНЯ САМООЦЕНКИ СУПРУГОВ С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ БРАКОМ

Л.И. Прохорова,
Московский психолого-социальный университет,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Представлены результаты исследования взаимосвязи уровня самооценки супругов и удовлетворенности браком. Выборка включала 114 респондентов в возрасте от 26 до 75 лет. Для исследования использовались опросник удовлетворенности браком (В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко), методика «Самооценка личности» О.И. Моткова и опросник The Self-Esteem Matrix (Б. Уайнхолд, пер. А.Г. Чеславской). Установлено, что высокий уровень общей самооценки, волевых качеств, самостоятельности и гармоничности личности связан с большей удовлетворенностью браком.*

Ключевые слова: *самооценка, удовлетворенность браком, личностные качества, семейные отношения, самоотношение.*

Актуальность исследования удовлетворенности браком обусловлена кризисом института семьи и высокой частотой разводов. По данным статистики, в современной России распадается каждый второй брак, тогда как ещё десять лет назад развод касался каждого третьего [1]. Развод является травмирующим событием как для взрослых, так и для детей, оказывая долговременное воздействие на их психоэмоциональное состояние.

В связи с этим изучение факторов, влияющих на устойчивость и удовлетворенность браком, является важной задачей современной психологии.

В науке существуют различные определения понятия удовлетворенности браком. Обобщая ряд работ, Ю.Е. Алешина обозначает удовлетворенность браком как «характеристику субъективной оценки каждым из супругов характера их взаимоотношений» [2].

В исследовании приняли участие 114 респондентов (48 мужчин и 66 женщин) в возрасте от 26 до 75 лет, средний возраст составил 48,4 года, средняя продолжительность брака – 18,8 лет. Для оценки удовлетворенности браком использовался опросник удовлетворенности браком (ОУБ) (В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко). Для диагностики самооценки применялись методика «Самооценка личности» О.И. Моткова и опросник самооценки The Self-Esteem Matrix (Уайнхолд, А.Г. Чеславской). Для статистической обработки использовались непараметрические методы: критерий Манна – Уитни и коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Проверка нормальности распределения по критерию Колмогорова – Смирнова показала отсутствие нормального распределения, что послужило основанием для использования непараметрических методов анализа. Испытуемые были разделены на две группы: удовлетворенные браком (n = 59) и неудовлетворенные браком (n = 55).

Результаты анализа показали, что удовлетворенность браком положительно коррелирует с показателями самооценки личности по шкалам «воля» ($r = 0{,}404$, $p < 0{,}001$), «самостоятельность и чувство реальности» ($r = 0{,}427$, $p < 0{,}001$), «гармоничность» ($r = 0{,}408$, $p < 0{,}001$), «экстраверсия» ($r = 0{,}253$, $p < 0{,}01$) и «общая самооценка» ($r = 0{,}391$, $p < 0{,}001$). Не выявлено значимых связей с показателями «нравственность» и «креативность», что наглядно видно в табл. 1.

Таблица 1

Корреляции (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) между показателем удовлетворенности браком опросника удовлетворенности браком (ОУБ) (В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко) и показателями, полученными для опросника «Самооценка личности» О.И. Моткова, для всех полученных данных, n = 114

Опросник «Самооценка личности» (О.И. Мотков)						
Нравственность	Воля	Самостоятельность и чувство реальности	Креативность	Гармоничность	Экстраверсия	Общая самооценка
$r = 0{,}064$ $p > 0{,}050$,	$r = 0{,}404$ $p < 0{,}001$	$r = 0{,}427$ $p < 0{,}001$	$r = 0{,}980$ $p > 0{,}050$	$r = 0{,}408$ $p < 0{,}001$	$r = 0{,}253$ $p < 0{,}01$	$r = 0{,}391$ $p < 0{,}001$

Анализ по методике The Self-Esteem Matrix показал, что удовлетворенность браком положительно связана с общей самооценкой ($r = 0{,}34$, $p < 0{,}001$), принятием себя ($r = 0{,}284$, $p < 0{,}001$) и умением устанавливать контакт ($r = 0{,}237$, $p < 0{,}01$). Значимых корреляций с показателями «умение оказывать влияние» и «постоянство» не выявлено, что отражено в табл. 2.

Таблица 2

Корреляции (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) между показателем удовлетворенности браком опросника удовлетворенности браком (ОУБ) (В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко) и показателями, полученными для опросника самооценки The Self-Esteem Matrix (Б. Уайнхолд, пер. А.Г. Чеславской), для всех полученных данных, n = 114

Опросник самооценки The Self-Esteem Matrix				
Общая самооценка	Умение устанавливать контакт	Принятие	Умение оказывать влияние	Постоянство
r = 0,34 p < 0,001	r = 0,237 p < 0,01	r = 0,284 p < 0,001	r = 0,054 p > 0,050	r = 0,101 p > 0,050

Полученные данные подтверждают, что личностные особенности, связанные с положительной самооценкой, влияют на восприятие брачных отношений. Высокая самооценка способствует уверенности в себе, эмоциональной устойчивости, открытости партнёру, что повышает удовлетворённость браком. Напротив, низкий уровень самооценки часто сопровождается чувством неуверенности, зависимостью и тревожностью, что приводит к конфликтам и снижению удовлетворенности браком.

По итогам исследования получены следующие выводы:

1. Между уровнем самооценки супругов и удовлетворённостью браком существует положительная взаимосвязь.

2. Наиболее значимыми личностными параметрами самооценки для удовлетворенности браком являются: воля, самостоятельность, гармоничность и общая самооценка.

Результаты исследования могут быть использованы в практике семейного консультирования для повышения качества брачно-семейных отношений.

Библиографический список

1. Российская статистика разводов. 2025. URL: https://34.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ %D0 %91 %D1 %80 %D0 %B0 %D0 %BA %D0 %B8 %20 %D0 %B8 %20 %D1 %80 %D0 %B0 %D0 %B7 %D0 %B2 %D0 %BE %D0 %B4 %D1 %8B1.html (дата обращения: 25.07.2025).

2. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. 2-е изд. М.: Независимая фирма «Класс», 1989. 204 с.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА МОЛОКА ПИТЬЕВОГО ДЛЯ ПИТАНИЯ ДЕТЕЙ

Т.И. Путилина, канд. экон. наук,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проведен анализ качества молока питьевого для питания детей на основе исследования органолептических и физико-химических показателей качества. Показаны результаты исследования на примере образцов молока разных изготовителей.*

Ключевые слова: *молоко питьевое для питания детей, рынок, оценка качества, органолептические показатели, физико-химические показатели.*

Рынок молока и молочных продуктов играет важную роль в структуре продовольственного сектора России. Одним из ключевых сегментов этого рынка является питьевое молоко, предназначенное для питания детей. Выпуск детского молока сегментирован по различным категориям и представлен в широком ассортименте, адаптированном под потребности детей разного возраста.

Российское молоко поставляется в 60 стран мира, около трети отечественных производителей занимаются экспортом. Основные покупателями являются Казахстан, Белоруссия, Узбекистан, Азербайджан, Армения и Китай. При этом производство молока для детского питания регламентируется строгими правилами импорта продуктов питания, что создает препятствия для международных брендов и стимулирует отечественных производителей использовать местные ингредиенты и традиционные рецепты.

Выпуск детского молока в России демонтирует положительную динамику и потенциал для дальнейшего роста. Основными факторами развития являются повышение осведомленности потребителей о качестве и безопасности продуктов, растущий спрос на органические и натуральные

продукты, а также адаптация производителей к изменяющимся экономическим условиям и внедрение новых технологий.

В последние годы отмечается растущий интерес к безопасности и качеству молока, предназначенного для самых маленьких потребителей. Молоко питьевое служит одним из важнейших элементов детского рациона, обеспечивает их организм необходимыми питательными веществами, витаминами и минералами. Представляет собой комплексный нутритивный продукт, обладающий широким спектром биологической активности и имеющий фундаментальное значение в формировании здорового питания детей различных возрастных групп. В составе молока питьевого для питания детей идентифицирован широкий спектр биоактивных компонентов, включая полный спектр незаменимых аминокислот, представленных в составе животных белков, а также незаменяемые жирные кислоты, участвующие в регуляции многих физиологически процессов. Особую значимость приобретают минеральные компоненты, преимущественно кальций и фосфор, находящиеся в форме солей и белковых соединений, что обеспечивает их высокую биодоступность и эффективность усвоения.

Целью работы была сравнительная оценка качества молока питьевого для питания детей разных изготовителей. Объектами исследования послужили образцы ультрапастеризованного молока для питания детей с массовой долей жира 3,2 %, реализуемые в розничной торговой сети Ростова-на-Дону:

– образец № 1 – «Агуша», изготовитель АО «Вимм-Билль-Данн», г. Москва;

– образец № 2 – «ВкусВилл», изготовитель ООО «Комбинат детского питания», Саратовская область, г. Саратов;

– образец № 3 – «Супер Milk», изготовитель ООО фирма «Калория», Краснодарский край, Каневский район, станица Стародеревянковская;

– образец № 4 – «Зеленая линия», изготовитель ОАО «Брянский гормолзавод», г. Брянск;

– образец № 5 – «Тёма», изготовитель АО «Эйч энд Эн», г. Москва.

Исследование образцов молока проводилось в соответствии с действующими стандартами:

– ГОСТ 26809.1-2014 «Молоко и молочная продукция. Правила приёмки, методы отбора и подготовка проб к анализу»;

– ГОСТ 32252-2013 «Молоко питьевое для питания детей дошкольного и школьного возраста. Технические условия»;

– ГОСТ 8.579-2019 «Государственная система обеспечения единства измерений (ГСИ). Требования к количеству фасованных товаров в упаковках любого вида при их производстве, расфасовке, продаже и импорте»;

– ГОСТ 3624-92 «Молоко и молочные продукты. Титриметрические методы определения кислотности».

Экспресс-методом на анализаторе молока «Лактан 1-4» определялись следующие физико-химические показатели: плотность, массовая доля жира, массовая доля белка, сухой обезжиренный молочный остаток (СОМО), разбавление молока водой.

Идентификация упаковки и маркировки питьевого молока – важный элемент в обеспечении качества и безопасности продукта, а также защиты интересов потребителей. Анализ упаковки и данных маркировки исследуемых образцов проводился посредством визуальной оценки. В ходе анализа установлены следующие параметры: четкость нанесенных рисунков, разборчивость текста, а также соответствие представленной информации требованиям, установленным в соответствии с ТР ТС 022/2011 «Пищевая продукция в части ее маркировки». Особое внимание уделялось наличию обязательной информации о продукте, такой как наименование, состав, срок годности, условия хранения, данные об изготовителе и пищевая ценность. Определено, что все образцы соответствуют требованиям и содержат полную информацию о типе продукта, массовой доле жира и целевой аудитории.

Выявленное несоответствие фактической массы нетто у образцов № 1, № 2 и № 4 на 0,2–1,0 г находилось в пределах допустимого отрицательного отклонения, установленного ГОСТ 8.579-2019.

Органолептическая оценка качества заключалась в определении внешнего вида, консистенции, цвета, вкуса и запаха образцов молока питьевого для питания детей на соответствие требованиям ГОСТ 32252-2013.

Полученные результаты органолептической оценки позволили сделать вывод, что все образцы представляют собой жидкую, однородную, без хлопьев белка и комочков жира консистенцию белого цвета. Четыре образца имели чистый, без посторонних примесей вкус и запах. А в образце № 3 наблюдался слабокислый запах, что может указывать на неправильное производство или хранение и начало порчи продукта.

Итоги оценки физико-химических показателей качества молока питьевого для питания детей представлены в таблице.

Физико-химическая оценка образцов молока питьевого для питания детей

Наименование показателя качества	Норма по ГОСТ	Номер образца				
		1	2	3	4	5
Кислотность, ◦Т	не более 21	32,18	25,35	54,60	26,33	43,88
Массовая доля жира, %	–	3,18	3,07	2,71	3,58	3,29
Плотность, кг/м^3, не менее	1027	1031	1029	1030	1028	1031
Массовая доля белка, %, не менее	3	3,31	3,54	3,18	2,54	3,36
Массовая доля СОМО, %, не менее	8,2	10,8	11,4	11,1	10,5	10,2
Температура замерзания, °С	–	–0,529	–0,529	–0,129	–0,529	–0,529
Добавленная вода, %	0	0	0	30	0	0

Из сведений, представленных в таблице, видно, что все образцы соответствуют требованиям стандарта по плотности и массовой доле сухого обезжиренного молочного остатка (СОМО). Образцы № 4 и № 5 имеют соответствующую массовую долю жира; в других образцах показатель варьируется от 2,71 до 3,18 %, хотя в их маркировке заявлена массовая доля жира – 3,2 %. Образец № 4 не соответствует требованиям по содержанию белка. Все образцы молока не соответствуют норме по показателю «кислотность». При этом в образце № 3 выявлены самая высокая кислотность, добавление воды и, как следствие, нестандартная температура замерзания.

С целью обеспечения стабильных характеристик качества и безопасности молока питьевого для питания детей можно сделать следующие рекомендации:

– своевременно осуществлять контроль температуры молока при доставке от поставщиков;

– в процессе приемки молока использовать методы идентификации органолептических показателей качества и простые измерительные методы;

– регулярно проверять условия хранения и размещения молока в торговом зале, а также при реализации покупателям в течение срока годности.

ПОДДЕРЖКА ГОСУДАРСТВОМ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫХ ГРАЖДАН

Е.С. Ревенко,
научный руководитель – А.В. Махова, канд. экон. наук, доцент,
Кубанский государственный университет,
г. Славянск-на-Кубани, Россия

Аннотация. *Представлен анализ численности граждан, пользующихся социальной поддержкой, анализ среднемесячного размера социальной поддержки на одного пользователя, анализ удельного веса граждан, пользующихся социальной поддержкой, в общей численности населения.*

Ключевые слова: *государство, экономическая роль государства в контексте поддержки малообеспеченных граждан, социальная политика, социальная поддержка.*

На сегодняшний день всем известно, что существует высоко- и низкооплачиваемая работа, поэтому государство берет на себя ответственность за поддержку социально необеспеченных категорий граждан. В результате анализа численности граждан России, пользующихся социальной поддержкой, можно заметить устойчивое снижение количество людей, которым необходима социальная поддержка с 2010 по 2024 г. (рис. 1).

В 2010 г. значение составило 37,5 млн чел. С 2011 г. произошло снижение числа граждан, которые пользовались государственной поддержкой, до 37,1 млн чел. В 2012 г. наблюдался небольшой рост до 37,8 млн чел. (увеличение произошло на 1,89 %). Данное изменение могло произойти из-за коррек-

тировок программ социальной помощи. Следующие четыре года (2012–2016 гг.) происходило умеренное снижение числа с 37,8 до 36 млн чел. (около 0,5 % в год). Это говорит о постепенном сокращении числа нуждающихся и об эффективности мер, направленных на повышение уровня жизни населения. С 2016 по 2021 г. продолжается уменьшение значений численности граждан, пользующихся социальной поддержкой в России, – с 36 до 32,9 млн чел. В данный период сокращение более выраженное – 2 % в год. В этот период происходили реформы в социальной политике государства: масштабная реабилитация социальных программ, повышение пенсий, развитие системы адресной социальной помощи, направленной на наиболее нуждающиеся категории граждан. В 2022 г. значение составило 32,1 млн чел. В 2023 г. численность граждан снизилась до 31,9 млн чел. За данный период значение уменьшилось на 3,03 %, что существенно меньшее по сравнению с прошлыми годами. Это показывает, что численность получателей социальной помощи приближается к естественному пределу, обусловленному демографическими и социальными факторами [1]. В период 2023–2024 гг. наблюдался незначительный рост – с 31,9 до 32 млн чел., что связано с экономическими трудностями, которые испытывали граждане России.

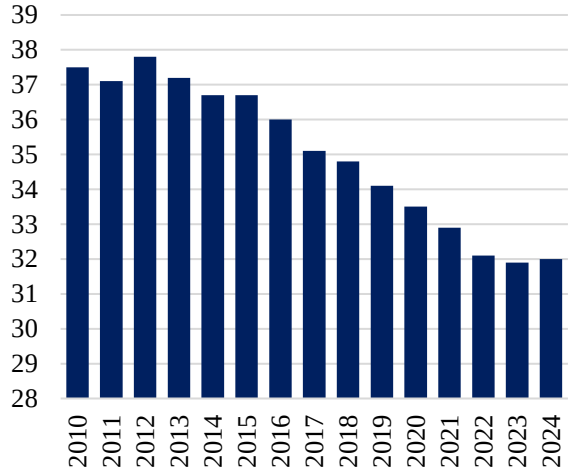


Рис. 1. Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой, млн чел.

Таким образом, в период с 2010 по 2024 г. наблюдалась тенденция к снижению числа граждан, пользующихся социальной поддержкой: с 37,5 до 32 млн чел. Снижение было наиболее выраженным в период с 2016 по 2021 г. после реформ в социальной политике. Незначительный рост до 32 млн чел. наблюдался в 2023–2024 гг. из-за экономических трудностей [2, 3].

Далее проведем анализ динамики изменения среднемесячного размера социальной поддержки на одного пользователя в России с 2010 по 2024 г. (рис. 2).

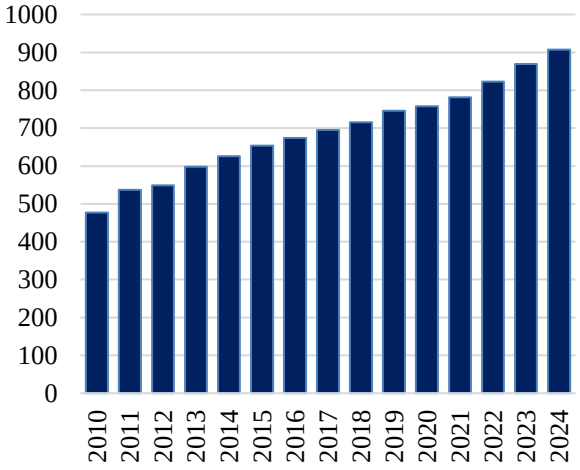


Рис. 2. Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.

В 2010–2011 гг. произошел значительный скачок значения с 477 до 537 руб., что составляет 12 %. Данный период характеризовался началом реализации новых социальных программ. В 2012 г. произошел небольшой рост до 549 руб. Темпы роста замедлились из-за пересмотра социальных приоритетов в Российской Федерации. В период с 2012 по 2016 г. происходил стабильный и умеренный рост с 549 до 674 руб. Средний ежегодный рост составил около 5–6 %, в связи с инфляцией происходила регулярная индексация социальных выплат. До 2021 г. продолжался стабильный рост до 781 руб. Темп остался таким же, как и в предыдущем периоде. С 2021 до 2024 г. наблюдалось ускорение роста с 781 до 907 руб. В 2022 г. рост составил 5, 37 %, в 2023 г. – 5,59 %, в 2024 г. – 4,37 %. Относительно более высокие темпы роста связаны с усилением социальной поддержки в условиях ухудшающейся экономической ситуации и нестабильности в стране.

Таким образом, с 2010 по 2024 г. среднемесячный размер социальной поддержки в России увеличился с 477 до 907 руб., при этом значительный рост наблюдался в начале периода, а ускорение роста с 2021 г.

Рост среднемесячного размера социальной поддержки свидетельствует об увеличении внимания государства к социальной защите населения. При этом необходимо продолжить мониторинг экономической ситуации и при необходимости корректировать размеры социальных выплат для обеспечения социальной стабильности.

Проведя анализ удельного веса граждан, получающих социальную поддержку, в общей численности населения России в период с 2010 по 2024 г. (рис. 3), можно увидеть, что происходило устойчивое снижение.

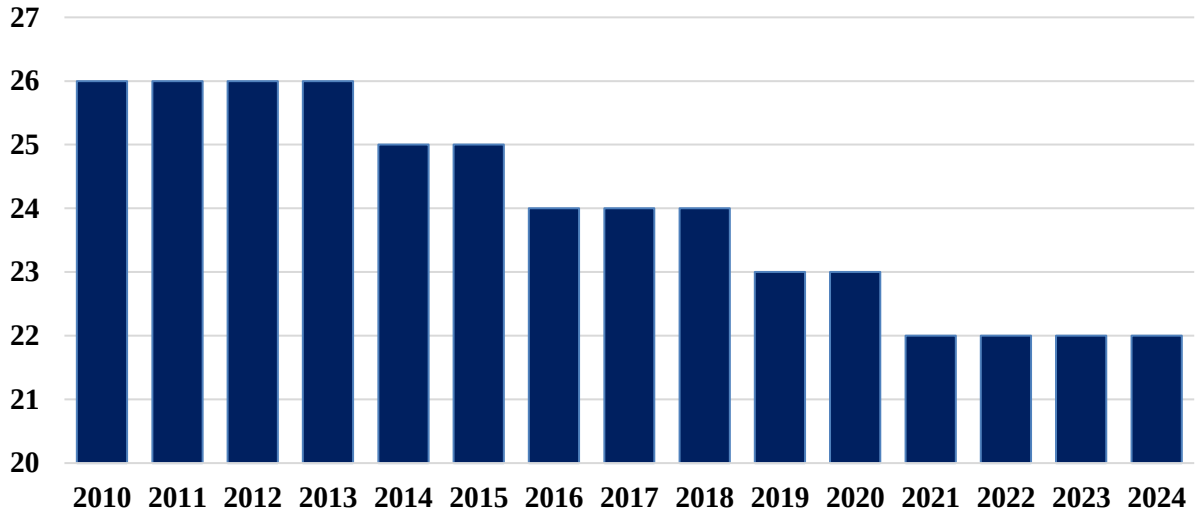


Рис. 3. Удельный вес граждан, пользующихся социальной поддержкой,
в общей численности населения, %

В период 2010–2013 гг. наблюдался стабильный удельный вес – 26 %. Это указывало на стабильное положение социальных программ и отсутствие значительных изменений в численности населения, получающего поддержку. В 2014 г. удельный вес снизился с 26 до 25 %, что связано с изменениями в критериях доступа к социальной поддержке и улучшением экономической ситуации для некоторой части населения. В период с 2014 до 2017 г. значение снизилось на 1 % и составило 24 %. В данный период наблюдалось повышение эффективности адресной социальной помощи. В 2017–2021 гг. снижение составило до 22 %. С 2021 по 2024 г. наблюдался стабильный удельный вес – 22 %. Был достигнут определенный уровень минимальной доли населения, которая нуждается в социальной поддержке [4].

Таким образом, в 2010–2013 гг. удельный вес граждан, получающих социальную поддержку, стабильно составлял 26 %. В 2014 г. произошло снижение до 25 %. К 2017 г. показатель уменьшился до 24 %, что связано с повышением эффективности адресной социальной помощи. В период 2017–2021 гг. снижение ускорилось до 22 %. С 2021 по 2024 г. удельный вес стабилизировался на уровне 22 %, вероятно, достигнув своего минимального значения.

В заключение можно сказать, поддержка малообеспеченных граждан – это не только вопрос социальной справедливости, но и инвестиция в будущее, способствующая улучшению здоровья населения и повышению экономического роста.

Библиографический список

1. Мухина И.А. Социально-экономическая статистика: учеб. пособие. 4-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2022. 116 с. URL: https://e.lanbook.com/book/341369 (дата обращения: 09.10.2025).
2. РИА Новости: [сайт] / Международное информационное агентство «Россия сегодня». 2025. Раздел: Экономика. URL: https://ria.ru/economy/ (дата обращения: 09.10.2025).
3. Федеральная служба государственной статистики: [офиц. сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 09.10.2025).
4. Шарков Ф.И. Основы социального государства: учебник. 3-е изд. М.: Дашков и К, 2022. 304 с. URL: https://e.lanbook.com/book/277436 (дата обращения: 09.10.2025).

ЖИТЬ, ЧТОБЫ ПОМНИЛИ

Т.Д. Рогачева, канд. пед. наук, доцент,
И.А. Кондратьева, канд. филол. наук, доцент,
Н.В. Малина, канд. филол. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Статья посвящена рассказу о жизни почетного гражданина г. Миллерово Д.Г. Рогачева, которому многое пришлось пережить – Великую Отечественную войну, послевоенный период восстановления страны, новые экономические условия в стране.*

Ключевые слова: *почетный гражданин, Великая Отечественная война, доброволец, разведчик, боевые награды, патриот, Малая Земля.*

Каждый из нас рождается на этот свет со своим предназначением, но всех нас объединяют общечеловеческие ценности – семья, работа, уважение окружающих, стремление сделать мир вокруг себя немного лучше, чем он есть сегодня, воспитание достойного поколения.

Время летит быстро, порой мы не успеваем до конца осмыслить происходящие вокруг нас события и людей, в них участвующих. Но время все расставляет по местам, а лучшие человеческие качества всегда остаются нравственными ориентирами, позволяющими дать справедливую и честную оценку ушедшим событиям и поступкам.

Мы хотим рассказать о жизни почетного гражданина г. Миллерово – Данииле Григорьевиче Рогачеве, в чьей судьбе отразилась история нашей страны.

В 14 лет Даниил пошел на работу в Миллеровский машзавод, сначала учеником, потом литейщиком, модельщиком. Смекалистого и добросовестного парня на заводе быстро заметили, поддержали, а вскоре появились первые трудовые успехи. Но 22 июня 1941 г. началась Великая Отечественная война. Отца, Григория Илларионовича, сразу забрали на фронт, где он погибнет под Харьковом летом 1941 г.

У Даниила нет еще призывного возраста, но он уже принял решение – надо идти на фронт. Наши войска отступают, страна находится в смертельной опасности, и он уходит добровольцем. Это о них, о добровольцах 1922 года рождения, поэты будут писать стихи – об их бесстрашии, храбрости и смелости. После войны в живых из них останется всего лишь 3 %.

Артиллерийский разведчик, старший сержант Даниил Григорьевич дважды был ранен, но каждый раз возвращался в свою часть. О том, как он воевал, лучше всего говорят его боевые награды: два ордена Красной Звезды, два ордена Славы, две медали «За отвагу», медали «За освобождение Кавказа», «За взятие Берлина», «За освобождение Праги». Но более всего он гордился нагрудным знаком «Отличный разведчик». Он был не только разведчиком, но и десантником, парашютистом. Его задачей было распознать, где находятся немцы, по каким позициям должна стрелять артиллерия. В любую погоду – дождь, снег, слякоть – разведчики-артиллеристы ползком ночью совершали рейды за линию фронта и нередко теряли своих боевых друзей – из-за спрятанных противником мин, от немецких снайперов. Как же тяжело было терять своих боевых друзей, тех, с кем ходил в разведку, ел из одного котелка, мерз в землянке, делил все тяготы фронтовой жизни, в ком был уверен, что никогда не подведут…

Одной из самых ярких страниц военной биографии Даниила Рогачева явилась Малая Земля под Новороссийском. Малая Земля – это лишь маленькая страничка в огромной войне, но по своей тяжести, испытаниям и страданиям, которые пришлись на долю «малоземельцев», она не имеет себе равных. Ее нельзя сравнить ни со Сталинградской битвой, ни с битвой на Курской дуге. То были масштабные,

стратегические военные операции. Горели камни и земля. По 1250 кг смертоносного оружия обрушил враг на каждого малоземельца. Это был настоящий ад. Из 60 тыс. десантников, высадившихся на Малую Землю, в живых остались лишь 4 тыс. Но тогда они сделали невозможное – выстояли и победили.

Впереди будет еще много военных дорог – Сандомир, Тернополь, Берлин, Прага, и о каждой можно много рассказать: с какой радостью встречало освободителей население, с каким трудом вошли в Берлин, как поступил приказ идти на Прагу... Но главной дорогой стала, конечно, дорога домой.

После войны Даниил Григорьевич всю свою жизнь посвятил родному заводу. Работал начальником литейного цеха в три смены, уходил еще затемно и приходил домой после полуночи, но цех план всегда выполнял. Работа на родном заводе была его призванием и любовью. Он ценил и уважал тех, с кем рядом работал – Л. Ванжу, Н. Осташкова, Г. Лавского, Ф. Демченко, В. Тютюнникова, В. Сараева. Всем им светлая память... Это была команда единомышленников, которые всегда работали на совесть. Они не только вместе работали, но и дружили семьями. Даниил Григорьевич был благодарен людям, работавшим с ним, всегда старался помочь им в решении бытовых вопросов, никогда не боялся пойти к директору завода с просьбой помочь своим товарищам. И было неважно, что сам он долгое время с семьей жил в старенькой землянке, купленной после войны на деньги от боевых наград на окраине города.

Фронтовые раны давали о себе знать, несколько осколков он носил в себе до конца своих дней. Пришлось оставить литейный цех с его невероятными перегрузками и перейти в модельный. В 1958 г. бригада модельщиков машзавода была одной из первых в стране и в городе удостоена звания бригады коммунистического труда. Даниил Григорьевич был награжден орденами Трудового Красного Знамени и Трудовой Славы. На заводе была создана добровольная дружина по охране общественного порядка в городе, которую он возглавил. О ней писали не только на страницах местной газеты, но и в журнале «Огонек». В 1971 г. он был избран делегатом XXIV съезда КПСС, чем очень гордился.

На 9 мая Даниил Григорьевич получал до полутора сотен писем-поздравлений. И каждый год в День Победы кто-нибудь из однополчан обязательно приезжал к нему в гости. Это были и бывшие командиры, полковники, друзья-однополчане из Москвы, Ленинграда, Новороссийска, Новосибирска и других городов СССР. Многие из них достигли высоких званий, должностей, а он как всегда был прост и открыт для всех. Он всегда был гостеприимным, щедрым на угощение, готовым выслушать и помочь. Люди тянулись к нему – заводчане, соседи, детвора, школьники, солдаты-танкисты.

Пришло время, ушел на пенсию. Ушел, но дома не сиделось – встречи с молодежью, общественностью, работа по патриотическому воспитанию, участие в городских делах. И так до последних дней. Через два месяца после смерти в 1999 г. ему будет присвоено звание Почетного гражданина г. Миллерово.

Сегодня, когда его нет, так хочется вспомнить о нем не только как о заботливом отце и дедушке, но, прежде всего, как о патриоте, гражданине, солдате, человеке чести и щедрой души. В кругу семьи он остался в мыслях, памяти, детях и внуках, а теперь уже и правнуках.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА И ВЕКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ

А.Ю. Рожкова, канд. экон. наук, доцент,
Российская таможенная академия (Ростовский филиал),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Обоснована неизбежность трансформации подходов к профессиональному развитию должностных лиц таможенных органов. Внедрение цифровых технологий и искусственного интеллекта в таможенную деятельность задает вектор преобразований. Приоритеты профессионального развития базируются на реализации национальных целей развития РФ на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, а также достижении целевых ориентиров «Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года».*

Ключевые слова: *должностные лица таможенных органов, профессиональное развитие, потенциал, трансформация, искусственный интеллект, цифровые технологии.*

Экономика Российской Федерации на современном этапе не просто вынуждена «держать удар» от беспрецедентного санкционного давления со стороны США и Европейских стран, но и, преодолевая

постоянно возникающие угрозы и риски, ведя специальную военную операцию в Украине, развиваться и наращивать темпы роста. Объединенные усилия Правительства РФ, Федерального собрания РФ, Банка России, субъектов РФ обеспечивают стабильность и устойчивость бюджетообразующих процессов.

Успешная реализация оперативных мер поддержания экономики позволила руководству страны расширить горизонт планирования на перспективу 2030–2036 гг.

Указом Президента РФ определены «национальные цели развития:

– сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;

– реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности;

– комфортная и безопасная среда для жизни;

– экологическое благополучие;

– устойчивая и динамичная экономика;

– технологическое лидерство;

– цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» [1].

Правительством РФ утвержден Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на перспективу до 2036 г., в котором конкретизированы действия и мероприятия их реализации [2].

Геополитическая нестабильность, нарастающее санкционное давление, повышенная потребность расходов бюджета, связанных с нуждами обороны и безопасности, выполнением принятых социальных обязательств, многократно повышают роль Федеральной таможенной службы (ФТС) в обеспечении национальной, в том числе экономической, безопасности России. Глава ведомства В. Пикалев на встрече с Президентом В. Путиным 24.10.2025 сообщил, что уже «перечислено в бюджет РФ 4,5 трлн рублей. На импорт приходится 3 трлн 745 млрд., на экспорт – почти 400 млрд, на прочие платежи – 343 млрд рублей. Плановое задание для ФТС России на 2025 год составило 5 трлн 965,9 млрд рублей» [3].

Предпринимаемые руководством страны усилия обеспечивают возможность нашей экономики адаптироваться и противостоять проблемам, между тем на современном этапе таможенное регулирование внешнеэкономических связей требует не только перестройки логистики и создания новых платежных каналов, но и изменений в самой системе таможенной службы России. До 2030 г. в таможенной системе России должны быть реализованы стратегические преобразования, цель которых – создание качественно новой, насыщенной искусственным интеллектом, «умной» таможенной службы, незаметной для законопослушного бизнеса и результативной для государства [4].

Долгосрочная стратегия развития ФТС России разрабатывалась на основе ключевых трендов миропорядка и приоритетов регулирования внешней торговли, таких как – предсказуемость и прозрачность фискальной политики, нацеленность на конкретный результат, информатизация и автоматизация сквозных бизнес-процессов, бесконтактность, а также внедрения принципов клиентоцентричности в деятельность таможенных органов [5].

Достижение указанных целей во многом зависит от профессионализма, квалификации и деловой мотивации кадрового состава таможенных органов [6]. Кадровый состав таможенной службы Российской Федерации включает должностных лиц и работников таможенных органов. Категория «должностные лица таможенных органов» объединяет две составляющие:

– сотрудников таможенных органов (граждан, замещающих соответствующие должности с присвоением специальных званий);

– федеральных государственных гражданских служащих [7].

Вопросы кадрового обеспечения деятельности таможенных органов с момента создания системы таможенных органов (25.10.1991) были в фокусе внимания руководства. В зависимости от приоритетов кадровой политики определялись направления профессиональной подготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов. Продолжительное время считалось, что специфика таможенной деятельности определяет востребованность профессионалов, имеющих юридическое и/или экономическое образование.

На современном этапе в деятельности таможенных органов активно декларируется совершенствование и создание программных средств и технологий, которые должны обеспечить автоматизацию таможенных операций и таможенного контроля, кадровой работы, правоохранительной деятельности

и прочих направлений таможенной службы. Одной из приоритетных задач, пронизывающей практически все 23 целевых ориентира Стратегии 2030, выступает повышение развития таможенной службы Российской Федерации до уровня информационной безопасности и создание отказоустойчивой информационно-телекоммуникационной инфраструктуры таможенных органов. Однако даже самые совершенные технические средства не будут эффективны в работе без мотивированных высококвалифицированных IT-специалистов. Следовательно, в целях недопущения профессионально-квалификационных дисбалансов необходимо создавать достойные условия службы и перспективы профессионального развития должностных лиц – это, своего рода, основа и фундамент цифровой трансформации таможенной службы России.

Концепция адаптивной модели управления таможенной службой, сервисно-ориентированный характер таможенной деятельности, внедрение принципов и стандартов клиентоцентричности в таможенных органах, технологическая модернизация таможенной инфраструктуры формируют новые требования к условиям раскрытия таланта и потенциала каждого должностного лица таможенных органов.

Система профессионального развития должностных лиц таможенных органов сочетает три направления: профессиональную подготовку (первоначальное обучение профессии), переподготовку (обучение новой специальности) и повышение квалификации (обучение новым навыкам и умениям в рамках освоенной специальности). Данные направления базируются на использовании двух моделей обучения: традиционной и инновационной.

Традиционная модель обучения предполагает непосредственное взаимодействие преподавателя и обучающихся, формирующее знания, умения, навыки эталонного поведения в процессе таможенной деятельности. Традиционная модель обучения реализуется двумя способами – пассивным и активным. При пассивном обучении осуществляется односторонний информационный поток без непосредственного общения от преподавателя к обучающимся. При активном обучении реализуются механизмы обратной связи и поток информации двусторонний.

Инновационная модель обучения активно внедряется благодаря бурному развитию новых информационных образовательных технологий, повышающих не только результативность обучения, но и интеллектуальный уровень обучающихся, развивая их навыки самоорганизации и самообучения. Достигается это посредством внедрения передовых научно-технических достижений, таких как телекоммуникационные технологии и сети; компьютерные системы обработки информации, визуализации и взаимодействия с человеком; искусственный интеллект и автоматизированные системы моделирования сложных процессов и пр. [8].

Существующая система профессионального развития с присущей ей сложной процедурой разработки, согласования и утверждения дополнительных профессиональных программ и часто формальным отношением к обучению не может в полной мере охватить весь сектор востребованных таможенной практикой направлений. Кроме того, профессиональные компетентности формируются не только из теоретических знаний, умений и практических навыков, но важная роль отводится и личным качествам должностных лиц таможенных органов.

Поступающие на службу в таможенные органы граждане имеют различную профессиональную подготовку. Идеальный вариант – это присвоение статуса «должностное лицо таможенных органов» тем, у кого имеется базовое таможенное образование. Однако на практике такая ситуация не возможна. Поэтому профессиональная адаптация и непрерывное профессиональное развитие должностных лиц – это единственно возможный способ обеспечения таможенных органов необходимым количественным и качественным кадровым составом соответствующего уровня профессионализма и квалификации. Специфика таможенной сферы создает необходимость самообразования с использованием актуальных материалов, тематика которых соответствует направлениям профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов.

Таким образом, в существующих реалиях назрела необходимость трансформации представлений о профессиональном развитии должностных лиц таможенных органов. Трансформация системы профессионального развития предполагает мероприятия, при которых должностные лица осваивают новые профессиональные знания, умения и навыки в максимально сжатые сроки. Результативность получения и применения в таможенной деятельности коммуникативных, аналитических и управленческих знаний и навыков значительно повышают персональные технологии профессионального самообразования. Профессиональное самообразование нацелено на развитие профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы в конкретной сфере деятельности. Оно обеспечивает поддержание актуальности компетенций, соответствие требованиям работодателя и построение карьеры (профессиональной и/или должностной).

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475991/ (дата обращения: 10.10.2025).
2. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года (утв. Правительством Российской Федерации). URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411156963/ (дата обращения: 10.10.2025).
3. Путину сообщили об обвальном падении таможенных сборов в бюджет. URL: https://www.tbank.ru/invest/social/profile/ksenia_investorka/ff9e0575-e02f-4155-8ac8-3dc3fb4dc8ee/ (дата обращения: 10.10.2025).
4. Распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1388-р «Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» (ред. от 12.07.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353557/ (дата обращения: 10.10.2025).
5. Приказ ФТС России от 01.09.2022 № 705 «О внедрении принципов клиентоцентричности в деятельности таможенных органов Российской Федерации». URL: https://irkobl.ru/sites/digital/working/klientocentrichnost/doc (дата обращения: 10.10.2025).
6. Рожкова А.Ю. Профессионализм и компетентность должностных лиц таможенных органов Российской Федерации в условиях реализации «Стратегии-2030» // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии: науч.-практ. журнал. 2024. № 3 (56). С. 33–38.
7. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (ред. от 26.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15264/2ba24afd4e8c8dc693732cc085c3706c3cda9242/ (дата обращения: 10.10.2025).
8. Вербов В.Ф., Рожкова А.Ю. Оптимальное сочетание форм обучения как направление совершенствования учебного процесса в дополнительном профессиональном образовании // Академический вестник РФ РТА. 2021. № 2 (43). С. 103–110.

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА

Г.В. Романовская,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлен анализ практической работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания среди преподавателей и сотрудников университета в формате психологического клуба. Дано теоретическое обоснование программы профилактики и описан опыт её практической реализации.*

Ключевые слова: *эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, саморегуляция, позитивная Я-концепция, творческое самовыражение.*

В настоящий период развития российского общества уделяется особое внимание вопросам повышения качества образования, ответственности преподавателей за формирование тех основ, которые являются ключевыми в развитии и формировании личности студента. Деятельность в сфере высшего и среднего профессионального образования организуется в определенных условиях, которые требуют от преподавательского состава и сотрудников администрации больших затрат времени, энергии и резервов здоровья личности, что может способствовать формированию синдрома эмоционального выгорания (ЭВ). Развитие эмоционального выгорания приводит, в свою очередь, к снижению профессиональной эффективности, к рассогласованию отдельных сфер личности, к нежеланию работать в условиях постоянного общения и в конечном счете к потере смысла профессиональной деятельности и жизни в целом. В связи с вышеизложенным представляется целесообразной организация профилактики синдрома эмоционального выгорания в рамках профессиональных объединений и сообществ, созданных профсоюзных организаций работников образования для сохранения физического здоровья и психического благополучия сотрудников. В данной статье представлен пример реализации комплексной программы профилактики СЭВ путем организации профсоюзного психологического клуба для преподавателей и сотрудников, членов первичной профсоюзной организации Ростовского государственного экономического университета (РГЭУ (РИНХ)).

Синдром эмоционального выгорания – профессиональная деформация личности, развивающаяся на фоне хронического стресса и ведущая к истощению эмоционально-энергетических и личностных

ресурсов человека. Выгорание возникает в результате накопления отрицательных эмоций без соответствующей разрядки, т. е. освобождения от них. Наиболее распространенной является трёхкомпонентная модель синдрома выгорания американских исследователей К. Маслач и С. Джексон. Согласно данной модели, выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений [1]. Разрабатывая программу профилактики, мы ставили своей целью работу по минимизации условий для формирования всех компонентов.

Эмоциональное истощение – это основная составляющая выгорания. Оно проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Это чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной профессиональной деятельностью.

Второй компонент эмоционального выгорания – деперсонализация – проявляется в деформации отношений с другими людьми и выглядит как циничное отношение к труду и объектам своего труда, негуманное отношение к коллегам и студентам [2].

Третий компонент синдрома – редукция личных достижений, и особенно профессиональных.

Научно-методическим основанием программы являются основные положения, сформулированные в трудах о синдроме эмоционального выгорания К. Маслач, Г. Фрейденберга; о стадиях стресса (фазы тревоги, резистентности и истощения) Г. Селье; о самоактуализации личности А. Маслоу [3].

Многочисленные исследования показали, что на возникновение эмоционального выгорания у преподавателей и сотрудников образовательных организаций оказывают влияние ряд факторов. Это эмоциональные и временные перегрузки, конфликтные ситуации, предъявление противоречивых требований, частые нововведения и изменения в образовательных программах, агрессивное отношение со стороны студентов и отсутствие условий для самовыражения и самореализации [4]. Для снижения влияния указанных выше факторов при разработке программы были поставлены следующие задачи:

– обучение участников программы методам снятия стрессового состояния, навыкам бесконфликтного общения, саморегуляции, психологическим методикам восстановления психоэмоционального состояния;

– активизация стремления участников программы к пониманию, осознанию и использованию как внутренних, так и внешних ресурсов для сохранения собственного здоровья и личностного роста.

В соответствии с поставленными задачами была составлена пролонгированная профилактическая программа. Предварительно были проанализированы ряд теоретических материалов из области психологии, педагогики, конфликтологии и менеджмента. Программа профилактики СЭВ, реализуемая в рамках психологического клуба, представляла собой синтез лучших практик, посвященных теме выгорания у педагогических работников, существующих на момент создания программы.

Занятия по программе проводилась в несколько этапов.

Первый этап был посвящен психообразованию участников, он продолжался в течение 2021/22 учебного года. Участники, обьединившиеся по инициативе психолога в профсоюзный психологический клуб «КОЛЛЕГИУМ», изучали стадии развития СЭВ, его основную симптоматику и проводили самодиагностику с помощью тестовых методик В.В. Бойко и К. Маслач. Кроме этого были использованы и другие способы диагностики синдрома профессионального выгорания: беседа, анкетирование, опрос, проективные рисуночные методики. Теоретический материал был представлен в форме лекций и был направлен на формирование информационно-теоретической компетентности по теме выгорания, на развитие умений распознавать симптомы, развитие осознанности и имеющихся личностных ресурсов.

В ходе реализации второго этапа программы в 2022/23 учебном году члены клуба «КОЛЛЕГИУМ» приняли активное участие в тренинговом цикле. Тренинги проводились один раз в месяц и были посвящены управлению личным временем (основам эффекивного тайм-менеджмента), стресс-менеджменту и повышению конфликтной компетентности (развитию умения бесконфликтного общения) участников, а также освоению психофизиологических методов эмоциональной саморегуляции. Были созданы условия для обучения навыкам рационального планирования своего рабочего и свободного от работы времени. Для реализации задач второго этапа психологом были использованы такие технологии работы, как интерактивные упражнения, психологические игры, тестирование. Формы работы для тренингов были подобраны исходя из целесообразности согласно выбранной темы – работа в парах и малых группах, обсуждение, интервью, разбор практических кейсов и мозговой штурм, психогимнастические упражнения и методы релаксации.

На третьем этапе программы реализовывались планы по формированию позитивного самоотношения участников сообщества путём совершенствования личной Я-концепции и самооценки. Акцент на перечисленных особенностях личности был сделан в виду того, что с ними напрямую связана одна

из составляющих СЭВ – редукция личных достижений. Наиболее частые проявления редукции – негативизм при оценке своих профессиональных результатов, своей личности, принижение собственного достоинства. На данном этапе в ходе групповых занятий психологом использовался следующий инструментарий: психодиагностические опросники Г. Айзенка и Л. Шмишека, метафорические ассоциативные карты, краски, карандаши. В структуру курса активно были введены методы арт-терапии и проективной психологии, что позволило рассмотреть индивидуальные черты характера и темперамента преподавателей, часто используемые ими копинг-стратегии и в экологичной форме дать обратную связь. Часть занятий были проведены в виде тренингов уверенности в себе, что положительно повлияло на усвоение навыков по формированию позитивной самооценки участников программы.

Четвертый этап программы проводился на протяжении 2024/25 учебного года. Были организованы арт-терапевтические сеансы, члены сообщества познакомились с таким направлением психологии, как нейрографика, активно разрабатываемым российским психологом П. Пискарёвым, и её возможностями для профилактики выгорания. Кроме этого, было выбрано дополнительное направление организации досуговой деятельности членов клуба в рамках профессионального сообщества для создания благоприятного психологического климата в коллективе и пополнения эмоционального «арсенала» преподавателей. При выборе мероприятий был учтён запрос преподавателей на интеллектуальный досуг, потому команда «КОЛЛЕГИУМА» принимала участие в музыкальном квизе, джазовом вечере, посетила антикинотеатр, мастер-класс по рисованию в музее изобразительных искусств. Таким образом, были созданы условия для творческого самовыражения участников программы.

Анализируя проведённую работу, можно сделать вывод о том, что состоялось знакомство участников профессионального сообщества с теоретическими подходами по проблеме профилактики профессионального выгорания и психологическими технологиями, направленными на предупреждение формирования СЭВ, личностных и профессиональных деформаций. Изучение литературы, психологические тренинги, игры и упражнения, творческая деятельность, применяемые системно и направленно в ходе реализации программы, позволили сформировать у членов психологического клуба умения и навыки по сохранению и укреплению психического здоровья.

Библиографический список

1. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2000. 524 с.

2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 105 с.

3. Романова Е.С., Горохова М.Ю. Личность и эмоциональное выгорание // Вестник практической психологии образования. 2004. № 1. С. 18–23.

4. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23, № 3. С. 85–95.

ИСКУССТВО ВОССТАНОВЛЕНИЯ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СПЕЦИАЛИСТА РЕСТАВРАЦИИ И ГОСУДАРСТВА

А.Ю. Рощупкина, канд. филол. наук, доцент,
П.А. Шиловских,
Липецкий государственный педагогический университет
им. П.П. Семенова-Тян-Шанского,
г. Липецк, Россия

Аннотация. *Раскрыты история реставрации, принципы и современные технологические подходы, роль государства в сохранении культурного наследия.*

Ключевые слова: *наука, история, реставрация, реставратор, искусство, технология.*

Реставрация – комплекс мероприятий, направленный на предотвращение последующих разрушений и достижение оптимальных условий продолжительного сохранения памятников материальной культуры, обеспечение возможности в дальнейшем открыть его новые, неизвестные ранее свойства [1].

Современная реставрация представляет собой уникальное сочетание науки и искусства, направленное на спасение и сохранение ценных объектов.

История реставрации в России насчитывает несколько столетий: исторически реставрация была частью ремесла художников и зодчих и спустя века постепенно выделилась в самостоятельную научную дисциплину. Официальным началом деятельности реставраторов в Российской империи считается 1743 г., когда по приглашению Елизаветы Петровны в столицу прибыл Л.К. Пфандцельт (Фанцельдт).

Его задачей было «картины починять и в хорошем состоянии держать» [2]. В первую очередь его имя связано с зарождением технической реставрации эрмитажной живописи. Первым русским реставратором считается С.Ф. Щедрин. Хоть его деятельность в большей степени и основывалась на иностранных техниках, он провел большую работу по реставрации картин. Большое влияние на развитие реставрации оказали также А.Ф. Митрохин, освоивший методику переноса живописи, М.И. Козловский, И.П. Прокофьев, работавшие над восстановлением статуй, Е.Я. Петров и Н.А. Артлебен, реставрировавшие архитектуру [3], а в послевоенное время (начиная с 1945 г.) – В.Л. Симонов и Н.В. Михайлов, которые восстановили по историческим фотографиям скульптуру «Самсон, раздирающий пасть льву», а также архитектор А.С. Щусев, занимавшийся восстановлением каскадов около Большого дворца в Петербурге (рисунок).



а) *б*)

Большой дворец и каскад: *а* – разрушения, 1944 г.; *б* – 2019 г.

Реставраторы играют важнейшую роль в сохранении культурного наследия, выполняя работу, которая одновременно сочетает в себе высокую степень технической компетенции и художественного чутья. Современные реставраторы сочетают знание химии, физики, биологии и искусствоведения для восстановления произведений искусства и архитектуры. С развитием общества и науки появляются новые технологии восстановления, совершенствующие деятельность реставратора. Так, применение современных методов позволяет бережно восстанавливать культурные объекты. Рассмотрим подробнее актуальные методики реставрации. Современные диагностические технологии включают в себя: цифровую визуализацию (применяется для точного воссоздания трёхмерных моделей разрушенных участков), термографию (необходима для выявления скрытых дефектов, трещин и пустот внутри стен и строительных конструкций), инфракрасную спектрометрию (помогает определить состав красок и покрытий). Выделяют также химические методы обработки. Например, консервация тканей и поверхностей для укрепления поверхности и предотвращения разрушения камня, металла или дерева; импрегнация и биоцидная обработка. Несомненно, важную роль играют и «старые» технологии, те, что применялись в прошлом, но не утратили своей актуальности. Например, механическая чистка, тонкая работа с инструментами вручную или с использованием микроскопических приборов для деликатного снятия грязи и остатков старого покрытия.

Государство активно поддерживает реставрационные работы, потому как с экономической точки зрения восстановление культурных объектов важно для поддержки туризма и экономики. Многие регионы зависят от доходов туристской отрасли, основанной именно на привлекательности исторических мест и памятников. Развитие внутреннего и международного туризма приносит значительный экономический эффект, создаёт рабочие места и стимулирует местный бизнес. Работа по сохранению и использованию культурного наследия регламентируется федеральным законом РФ от 25.06.2002 № 73 «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» [4]. Он регулирует отношения в области сохранения, использования, охраны исторических, культурных объектов народов Российской Федерации и направлен на реализацию конституционного права каждого на доступ к культурным ценностям. Закон служит инструментом для управления процессом сохранения культурного наследия, повышая эффективность работы специалистов и укрепляя правовую базу для дальнейшего развития сферы охраны исторических объектов.

Важную роль государство играет и для деятелей восстановления. Правительство принимает меры по повышению престижа профессии реставратора. Проводятся выставки, конкурсы и фестивали,

посвященные реставрации и охране памятников, что привлекает внимание общественности и повышает статус профессии. В стране проводится программа «Культура России»; она направлена на поддержание культурного наследия, включающего в себя реставрацию музеев, театров, библиотек. Высшие учебные заведения готовят специалистов по специальности «реставрация», «консервация» и «охрана памятников». Правительство РФ выделяет бюджетные места для студентов.

Таким образом, реставрация – важный процесс сохранения культуры. Памятники истории и культуры связывают настоящее с прошлым, позволяя людям осознавать свое происхождение и принадлежность к определённой нации, народу или группе. Искусство прошлых эпох способно вдохновлять новое поколение творцов, стимулировать креативность и интеллектуальное развитие общества. Государство активно поддерживает реставраторов в их работе, способствует появлению интереса у школьников и студентов к данной деятельности.

Библиографический список

1. Кедринский А.А. Основы реставрации памятников архитектуры. Обобщение опыта школы ленинградских реставраторов: учеб. пособие. М.: Изобразительное искусство, 1999. 182 с.

2. Памятники архитектуры в дореволюционной России: Очерки истории архитектурной реставрации: монография / Под общ. ред. А.С. Щенкова. М.: ТЕРРА-Кн. клуб, 2002. 525 с.

3. Реставрация памятников архитектуры / С.С. Подъяпольский [и др.]. М.: Архитектура-С, 2014. 288 с.

4. Федеральный закон № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» от 25.06.2002: принят Гос. Думой 24.05.2002: одобрен Советом Федерации 14.06.2002 // Парламентская газета. 2002. 29 июня (№ 120-121). С. 22–42.

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ

С. Г. Рубановская, канд. техн. наук, доцент,
Р.Б. Амбалов, Ф.А. Абаева,
Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(государственный технологический университет),
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Показаны социальная, экономическая, культурная, национальная, конфессиональная дифференциации России, определяющие актуальность исследований положения молодежи в регионах. Результаты работы позволяют разработать направления повышения эффективности государственной молодежной политики.*

Ключевые слова: *молодежь, гендерная структура, возрастная структура, уровень образования, трудовые характеристики.*

Молодёжь является стратегическим ресурсом общества, поэтому от ее потенциала, уровня образования, здоровья и гражданской активности зависит будущее региона. Согласно российскому законодательству, эта социальная группа включает лиц в возрасте от 14 до 35 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации (РФ) и субъектов РФ, – от 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в РФ или проживающих за рубежом (граждане РФ и соотечественники) [1].

Ввиду значительной региональной дифференциации РФ: социальной, экономической, культурной, национальной и конфессиональной, необходимы исследования положения молодежи в региональном разрезе. Это позволит выработать наиболее эффективную молодежную политику.

Республика Северная Осетия – Алания (РСО – Алания) – регион РФ, имеющий невысокие показатели социально-экономического развития. Более того, по оценкам экспертов [2, 3], РСО – Алания является депрессивным регионом, в котором наблюдается более высокий, чем общероссийский, уровень негативных явлений, таких как спад производства, снижение уровня жизни, нарастание негативных тенденций в сфере занятости, демографии и т. п. Все это отражается на положении молодежи в регионе. Поэтому для практического применения государственной молодежной политики важно изучить ее региональный социально-экономический профиль.

Исследования демографических параметров молодежной социальной группы выявило, что численность молодежи (в возрасте от 14 до 35 лет) в Северной Осетии в 2024 г. составляла 198 879 чел. При этом наибольшее количество наблюдается в возрастной группе 30–35 лет – 64 539 чел. (32,5 %),

на втором месте группа 14–19 лет – 49 524 чел. (24,9 %). Наиболее малочисленной является группа 20–24 лет – 39 580 чел. (19,9 %), что обусловлено спадом рождаемости в 1997–2002 гг.

Исследования мест проживания молодёжи показали, что городская молодежь значительно преобладает над сельской: удельный вес городской молодежи в республике составляет 62,9 % (в общей численности молодежи), а сельской – 37,1 %.

В структуре молодежи РСО – Алания по возрастам и гендерному аспекту в 2024 г. численность мужчин превышает численность женщин (рис. 1). Данные графика (рис. 1) свидетельствуют, что на 100 мужчин в 2024 г. приходилось следующее количество женщин по возрастам: 15–19 лет – 93; 20–24 года – 91,9; 25–29 лет – 93,3; 30–34 года – 95,8.

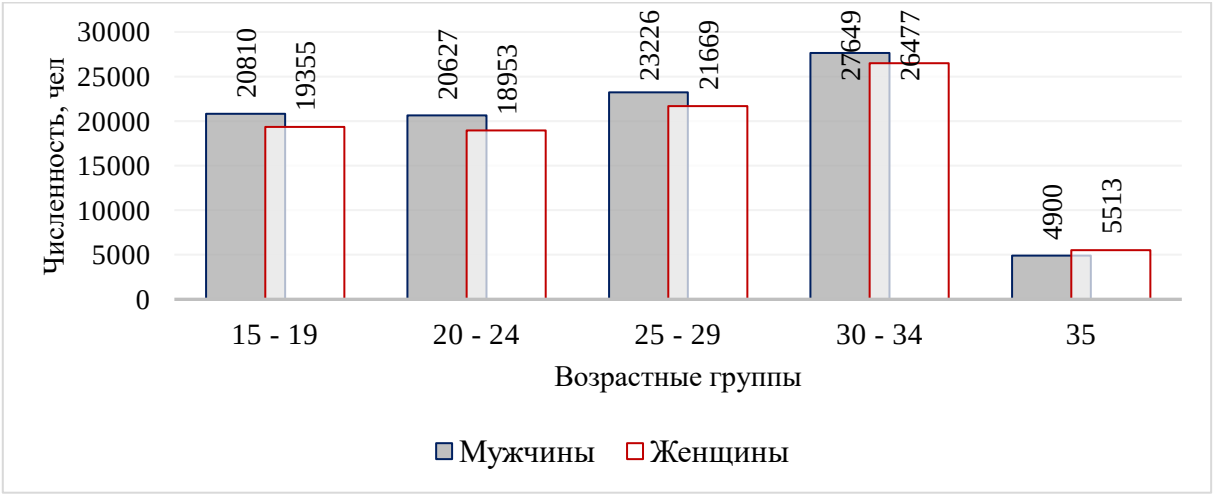


Рис. 1. Гендерный состав молодежи РСО – Алания по возрастным группам, 2024, чел.

Стоит отметить, что после 35 лет численность мужчин начинает снижаться и уже количество женщин преобладает над количеством мужчин.

Анализ возрастных коэффициентов рождаемости в РСО – Алания с 1990 по 2023 г. показал их отрицательную динамику. С 1990 по 2023 г. рождаемость снизилась на 30,7 %, а коэффициент рождаемости с 2,228 уменьшился до 1,705.

С 1990 по 2023 г. заметно изменилась структура возраста рождения детей. Однако возрастная группа, лидирующая уже несколько десятилетий – 25–29 лет – осталась неизменной, несмотря на снижение коэффициента рождаемости на 19,87 %. Положительным демографическим фактором является увеличение рождаемости в старших возрастных группах: в группе 30–34 года коэффициент рождаемости увеличился на 3,39 %, а в группе 35–39 лет – на 78 %.

Количество браков в республике с 2000 г. снизилось на 24,5 %. При этом наблюдается смещение брачного возраста и юношей, и девушек в сторону увеличения возрастных интервалов. Возрастная группа 25–34 года преобладает в брачной возрастной структуре, что обусловлено тем, что в настоящее время молодые люди позже достигают материального благосостояния, позволяющего вступить в брак [4].

Наряду с невысокими показателями рождаемости, в Северной Осетии наблюдается негативная тенденция, заключающаяся в ухудшении здоровья молодых людей. Лидируют болезни органов дыхания: 837,0 – у детей и 732,4 – у подростков на 1 000 человек населения соответствующего возраста. На втором месте у детей – болезни кожи и подкожной клетчатки, у подростков – болезни глаза и его придаточного аппарата. Третье место и у детей, и у подростков – это травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних причин – 42,6 и 81,2 на 1 000 чел., соответственно.

Отдельно стоит отметить увеличение в РСО – Алания численности детей-инвалидов. Как следует из анализа данных официальной статистики [3, 5], численность детей-инвалидов с 2010 по 2022 г. выросла на 19,6 %. Таким образом, рост заболеваемости детей и молодёжи на фоне снижения рождаемости приводит к искажению структуры и качества трудовых ресурсов региона, пополняемых в основном за счет молодого поколения.

Положительным демографическим фактором является снижение коэффициентов смертности среди возрастных групп молодежи с 2000 по 2023 г. несмотря на значительную положительную общую динамику смертности в РСО – Алания. В этот период у мужчин в молодом возрасте коэффициенты смертности снизились на 50–70 %, у женщин – на 35–40 %.

Уровень образования – еще один важный аспект в социально-экономическом портере региональной молодежи, поскольку именно образование имеет большое значение для самореализации молодого человека. Кроме этого, качество жизни каждого человека во многом зависит от наличия профессиональных навыков.

На рис. 2 приведена численность обучающихся и студентов по уровням образования в 2023 г. в РСО – Алания.

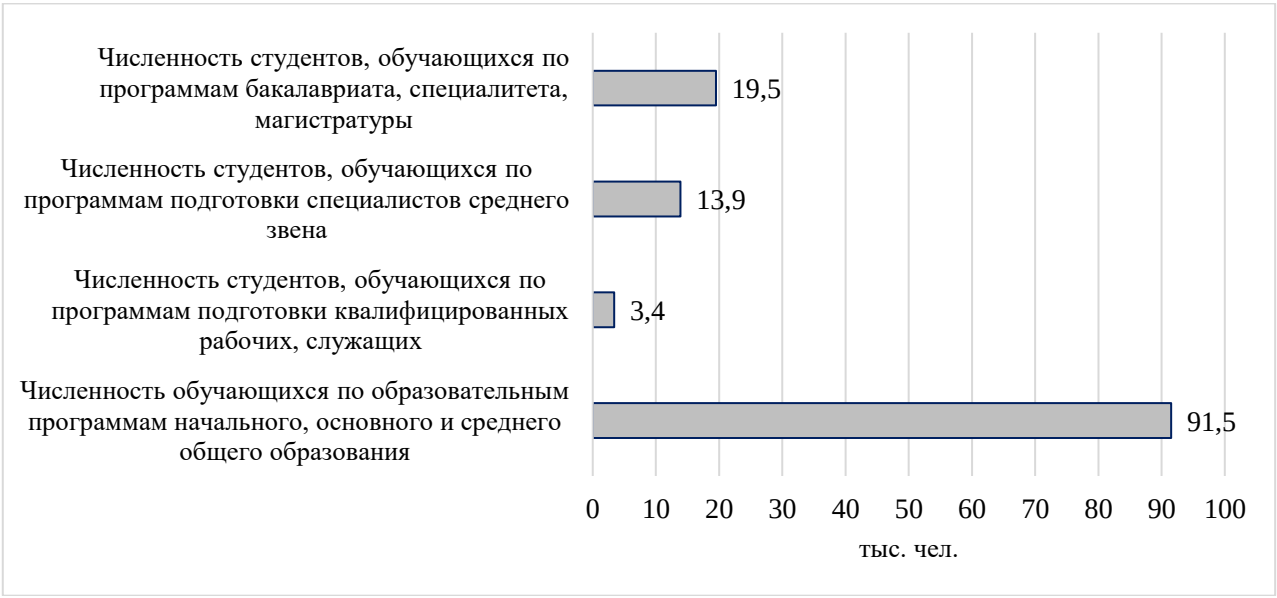


Рис. 2. Численность обучающихся и студентов по уровням образования в РСО – Алания, в 2023 г.

Как следует из приведённых данных, наибольшее количество обучающихся в республике выбирали в 2023 г. высшее образование – 19,5 тыс. чел. Программы подготовки специалистов среднего звена на втором месте – 13,9 тыс. чел. На третьем месте – программы подготовки квалифицированных рабочих – 3,4 тыс. чел.

Наблюдаются изменения в наиболее популярных направлениях подготовки среди абитуриентов, поступающих в отечественные колледжи и вузы. В 2023 г. это следующие: IT-индустрия, дизайн, медицина и здравоохранение, педагогика и образование, психология, психотерапия, инженерия, естественные науки.

Исследование численности рабочей силы в РСО – Алания по молодежным возрастным группам показало, что самой многочисленной возрастной группой молодежи в структуре трудовых ресурсов является группа «30 – 39 лет, и это, вполне объяснимо, поскольку в нее входят люди, получавшие образование и уже имеющие некоторый опыт работы [6].

Результаты исследований трудовых характеристик молодежных групп РСО – Алания (численность и структура рабочей силы, численность и структура занятых, уровень занятости, численность и структура безработных, уровень безработицы) показали, что люди в возрасте до 39 лет составляют 44,5 % от всего количества занятых в регионе. Несмотря на это, уровень безработицы в молодежных группах достаточно высок. Так, при среднем уровне безработицы по региону в 2022 г. – 13,4 %, в возрастных группах 15–19 лет и 20–29 лет он составлял 34,6 % и 21,4 % соответственно.

Стоит отметить, что в Северной Осетии значительно увеличилось время поиска работы молодыми людьми. Если в 2018 г. поиск работы осуществлялся в течение 9,6 мес., то в 2021 г. уже 11,3 мес. В возрастных молодежных группах наблюдается также разница во времени поиска работы, так более молодые люди младше 25 лет быстрее находили работу, чем группы взрослой молодежи. Время поиска работы у молодых девушек значительно больше, чем у юношей, однако в возрасте 30 лет и более этот показатель одинаков.

Таким образом, далеко не каждый молодой специалист может найти себе работу после окончания вуза, в числе первопричин то, что работодатели неохотно трудоустраивают людей без практических навыков. Поэтому молодые люди либо пополнят ряды безработных, либо трудоустраиваются на невыгодных для себя условиях (например, не по специальности). Кроме того, заработная плата у молодых специалистов зачастую значительно ниже, чем у их старших колле г. Стоит отметить, что на уровень зарплат молодежи оказывает сильное влияние гендерный аспект. Степень его влияния

на уровень оплаты труда среди молодежи увеличивается с ростом квалификации и занимаемой должности. Так, у руководителей – мужчин в возрасте 20–39 лет заработная плата в среднем в 1,2–1,5 раза выше, чем у женщин на аналогичных должностях.

По результатам анализа составлен социально-экономический портрет молодежи РСО – Алания в 2022–2023 гг. Это городской житель в возрасте 20–29 лет, преимущественно мужского пола. Средний уровень здоровья, имеет проблемы с органами дыхания. Имеет высшее образование или заканчивает обучение в вузе. Профессия в сфере экономики и управления или IT-индустрии. Еще не трудоустроился или нашел работу сравнительно недавно. Поиск работы продолжался в течение 12 мес. Основные факторы при выборе работы – уровень оплаты труда и увлекательность работы.

Библиографический список

1. Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

2. Мазлоев Х.Х. Особенности развития АПК депрессивного региона // Экономика и управления. 2017. № 7. С. 91–95.

3. Северная Осетия – один из самых депрессивных регионов РФ. URL: https://ontv.su/blogs/2991-severnaja-osetija-odin-iz-samyh-depressivnyh-regionov-rf.html (дата обращения: 30.08.2025).

4. Хетагурова Т.Г., Хетагурова И.Ю. Государственная семейно-демографическая политика Республики Северная Осетия – Алания // Семья в современном российском социуме: материалы Междунар. науч. конф. М., 2024. С. 115–118.

5. Рубановская С.Г., Амбалов Р.Б., Отараева Э.С. Пути повышения комфортности городской среды для инвалидов и граждан с ограниченными возможностями здоровья // Вестник экспертного совета. 2022. № 1 (28). С. 16–21.

6. Управление Федеральной службы государственной статистики по Северо-Кавказскому федеральному округу – Население. URL: https://26.rosstat.gov.ru/folder/29899 (дата обращения: 30.08.2025).

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ АВТОРСТВА В НАУЧНОЙ СРЕДЕ

А.М. Руденко, д-р филос. наук, профессор,
Д.А. Гончарова,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Исследуются психологические эффекты авторства в научной среде, связываемые с правовой охраной интеллектуальной собственности. Авторство рассматривается как фактор, формирующий профессиональную идентичность исследователя, мотивацию и эмоциональное благополучие. Анализируются положительные и отрицательные психологические эффекты авторства.*

Ключевые слова: *интеллектуальный труд, авторское право, психологические эффекты авторства.*

Наше время характеризуется существенным увеличением объёмов продуктов умственной деятельности во всех сферах жизни общества. Интеллектуальный труд – это деятельность, связанная с использованием когнетивных способностей и творческого мышления, которая сочетает в себе анализ, решение проблем, создание новых идей.

Еще выдающийся русский педагог Константин Дмитриевич Ушинский отмечал: «Умственный труд едва ли не самый тяжёлый труд для человека. Мечтать – легко и приятно, но думать – трудно. Серьезная умственная работа утомляет непривычного человека быстрее, чем труд физический» [1]. На практике мы не раз в этом убеждаемся: именно интеллектуальный труд лежит в основе прогресса науки и технологий, определяя инновационный потенциал общества.

В научной среде создание новых знаний требует не только творческой активности, но и надёжной правовой защиты результатов этой деятельности. Охрана интеллектуального труда в Российской Федерации регулируется рядом нормативных актов, которые формируют юридический каркас для признания и эксплуатации достижений учёных, в частности, гражданский кодекс Российской Федерации, четвертая часть которого целиком посвящена интеллектуальной собственности [2]. Согласно ст. 1225 ГК РФ, результатами интеллектуальной деятельности и приравненными к ним средствами индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий являются, в частности, произведения

науки, программы для электронных вычислительных машин, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, секреты производства, фирменные наименования и товарные знаки [2]. Эти объекты получают правовую охрану автоматически или на основании регистрации, в зависимости от категории. Далее мы рассмотрим особенности правовых основ защиты интеллектуальной собственности в науке, а также проанализируем психологические эффекты авторства через призму взглядов отечественных деятелей.

Исследования как таковые не подпадают под защиту авторских прав, однако если их результаты воплощены в конкретных материальных или цифровых формах – скажем, в текстовых записках, видеоматериалах, схемах, фотографиях или звукозаписях, – то к ним применяется правовая охрана. Кроме того, авторские права защищают подборки (коллекции или собрания ранее известных фактов и материалов, упорядоченные единым автором) и вторичные работы (творения, основанные на одном или нескольких исходных произведениях). Для разработки таких подборок и вторичных материалов требуется согласие правообладателя оригинала, в противном случае возникает нарушение прав создателя.

Исключительные права не охватывают абстрактные идеи, методики, концепции, алгоритмы, схемы или подходы к решению технических, управленческих либо иных задач, изобретения, факты или языки программирования, в полном соответствии с п. 5 ст. 1259 Гражданского кодекса Российской Федерации, несмотря на их ключевое значение для прогресса науки. Под защитой находится лишь внешняя структура и форма выражения, а не суть содержания. Следовательно, научный труд считается объектом авторских прав вне зависимости от его новизны, полученных выводов или инновационных решений.

В академической практике ссылки на чужие работы – неотъемлемая часть профессионального этикета, поскольку такой подход демонстрирует осведомлённость автора, а также свидетельствует о его интеллектуальном развитии. Допускается цитирование материалов в исследовательских, дискуссионных, аналитических или информационных целях, но только в разумных пределах, обоснованных целью, с обязательным указанием имени создателя используемого источника и его происхождения (ст. 1274 Гражданского кодекса Российской Федерации). При наличии одобрения правообладателя допускается интеграция научного материала в состав нового исследования или применение содержащихся в нём знаний для собственных экспериментов, разработок или производства товаров. Один из ведущих экспертов в области интеллектуальной собственности Российской академии наук Сергеев Александр Михайлович отмечает, что в фундаментальной науке сложно проводить патентование разработок, так как не получается конкурентного результата труда – прототипа прибора или технологии, необходимо защищать свою интеллектуальную собственность. Таким образом, авторство формирует профессиональную идентичность исследователя, давая ощущение принадлежности к научному сообществу и признания его вклад в развитие науки. На этом этапе психологические эффекты тесно переплетаются с правовой охраной.

Авторство в научной деятельности представляет собой не только юридическую категорию, регулируемую нормами авторского права, но и мощный психологический фактор, формирующий мотивацию, профессиональную идентичность и эмоциональное благополучие исследователей. С нашей точки зрения, можно выделить положительные и отрицательные психологические эффекты авторства.

Рассмотрим положительные эффекты авторства. Во-первых, это повышение самооценки и самоуважения, которое достигается через осознание сделанного вклада в коллективное знание. Немецкий философ Людвиг Андреас Фейербах отмечает: «Человек лишь там чего-то добивается, где он сам верит в свои силы» [3]. Эта идея находит эмпирическое подтверждение в психологических исследованиях, где авторство усиливает внутреннюю мотивацию, стимулируя дальнейшую творческую активность и укрепляя уверенность ученого в собственной конкурентоспособности. Во-вторых, к положительным эффектам авторства относится увеличение продуктивности, что напрямую связано с механизмом обратной связи в научном сообществе. Уильям Робертсон Дэвис, канадский писатель-прозаик, подчеркивал в своих трудах: «Умение цитировать – чудный и опасный дар. Чудный – потому что он украшает твою речь жемчужинами чужой мысли, и опасный по той же причине» [4].

Таким образом, в контексте психологических эффектов авторства формирует сеть взаимных откликов, где каждый акт ссылки на чужой вклад подпитывает личную продуктивность через чувство принадлежности к живому диалогу знаний. Однако без авторского права этот механизм рискует превратиться в хаос – идеи теряют уникальность, а продуктивность угасает под весом непрослеживаемых заимствований. Отсюда и возникают отрицательные эффекты авторства.

Перейдём к отрицательным эффектам авторства. Среди них – синдром самозванца, который характерен для молодых исследователей, чувствующих, что их достижения недостоверны или не заслужены. Это снижает уверенность и увеличивает тревожность. Данную закономерность обнаружили американские психологи Рори О'Брайен Макэлви и Триша Юрак [5]. Они пришли к выводу, что феномен самозванца – скорее не характеристика личности, а аффективное состояние. Это переживания, возникающие при завышенных ожиданиях со стороны людей, мнению которых придается особое значение. Данный эффект снижает уверенность, увеличивая тревожность и риск демотивации.

Также отдельно мы посчитали нужным выделить сексизм в авторстве. Гендерные исследования Кэссиди Р. Сугимото, американского учёного-информатика, в которых она проанализировала почти 5,5 млн работ из базы научных публикаций и подсчитала количество случаев, когда авторами были женщины и мужчины, показали, что более 70 % имён были мужскими, а менее 30 % – женскими. Число статей, где мужчины были ведущими исследователями, было на 93 % больше числа «женских» статей. При этом работы женщин цитировались меньше [6]. Следовательно, можно сделать вывод о том, что женщины чаще сталкиваются со структурным сексизмом в распределении авторства, что увеличивает риск демотивации и ухода из академии, коррелируя с повышением уровня стресса.

Таким образом, нами были рассмотрены правовые основы охраны интеллектуального труда, описаны психологические эффекты авторства в научной среде. Данные эффекты двусторонни: они мотивируют к творчеству и повышают продуктивность, но одновременно провоцируют стресс, конфликты и этические дилеммы. Авторское право играет ключевую роль в уравновешивании психологических эффектов авторства, обеспечивая защиту интеллектуальной собственности и стимулируя справедливое признание. А интеграция законодательства в совокупности с моральными и профессиональными нормами позволит учёным максимально реализовать свой потенциал, способствуя развитию российской науки в глобальном контексте.

Биографический список

1. Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения: В 2 т. Т. 1: Теоретические проблемы педагогики. / Под общ. ред. А.И. Пискунова. М.: Педагогика, 1974. 584 с.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть четвёртая: Федеральный закон от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 52. Ч. 1. С. 5496.

3. Фейербах Л. Основы философии будущего. М.: Соцэгиз, 1937. 152 с.

4. Дэвис У.Р. Голос из подвала / Пер. с англ. Д.Г. Каравкиной. М.: Центрполиграф, 2003. 350 с.

5. Петрова С.В., Сидоров И.А. Феномен самозванца в контексте психологического благополучия студентов // Вестник психологии. 2018. Т. 15, № 3. С. 45–60.

6. Библиометрия: Глобальные гендерные диспропорции в науке / В. Ларивьер [идр.] // Nature. 2013. Т. 504, № 7479. С. 211–213.

НАЦИОНАЛЬНАЯ И ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

А.И. Рябошапка, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский филиал Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуется содержание национальной и глобальной продовольственной безопасности как факторов повышения благополучия населения страны. Анализ статистических данных и законодательных документов, определяющих необходимость обеспечения населения России качественным и разнообразным продовольствием, позволил сделать вывод о том, что ограничение дальнейшего развития внешней торговли продовольственной продукцией является препятствием устойчивому развитию страны и благополучию российского общества.*

Ключевые слова: *национальная продовольственная безопасность, глобальная продовольственная безопасность, устойчивое развитие, национальные цели развития, благополучие населения*.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 и в перспективе до 2036 года» [1] актуальными направлениями развития российского общества являются сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия граждан страны, поддержка семей. Достижение данных целей невозможно рассматривать вне решения задач насыщения внутреннего продовольственного рынка необходимыми объемами и широким выбором благ потребительского назначения, прежде всего продовольствия. Данная

цель тесно связана и обеспечивается реализацией цели устойчивого и динамичного развития российской экономики. В соответствии с целевыми ориентирами положительных перемен в экономике и иных сферах жизнедеятельности российского общества установлены и целевые показатели, позволяющие дать оценку достигнутым результатам. В структуре данных показателей следует обратить внимание на следующие особенности измерения:

– преодоление разрывов в доходах и, как следствие, снижение уровня бедности. К 2030 г. прогнозируется снижение бедности ниже 7 %, а к 2036 г. – до уровня ниже 5 %;

– показатель коэффициента Джини (индекса концентрации доходов) планируется довести к значению 0,37 % в 2030 г. и к значению 0,33 % в 2036 г.;

– доходы населения имеют тенденцию к повышению, а деятельность самого государства направлена на обеспечение роста минимального размера оплаты (МРОТ) в 2030 г. в два раза по сравнению с величиной, достигнутой в 2023 г. Прогнозируемое абсолютное значение этого показателя в 2036 г. должно быть не меньше суммы в 35 тыс. руб. в месяц. Показатель МРОТ определяет динамику различных видов выплат в стране, в том числе социальных, что в целом открывает возможности для увеличения расходов и на продовольствие. Преодоление бедности, которая, согласно международным методикам оценки, тесно связана с недоеданием и голодом, все еще существующим в международном масштабе, не снимается в полной мере с повестки дня задач благополучия и российского общества.

Категориальный анализ национальной и глобальной продовольственной безопасности правомерно связывать с реализацией цели устойчивого развития. Постановка данной цели определена признанием Российской Федерацией концепции, принципов и 17 целей устойчивого развития (ЦУР), которые были приняты странами на Генеральной Ассамблее ООН в 2015 г. и отражены в документе, получившем название «Повестка дня на период до 2030 года» [2]. В структуре ЦУР в качестве приоритетных выделены преодоление нищеты, борьба с голодом, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания. При проведении социально-экономической политики в стране, разделяющей указанные цели, должны также решаться задачи, направленные на выстраивание глобального сотрудничества для устойчивого развития.

Таким образом, важные для каждой страны и всего глобального мира документы о намерениях и видении будущего показывают, что складывается объективная связь между продовольственной безопасностью на национальном и общемировом уровнях, а также очевидность их значения для достижения благополучия граждан.

Продовольственная безопасность представляет собой такое состояние в функционировании национальной экономики, при котором:

– страна и ее население способны обеспечить производство и насыщение продовольственных рынков собственной продукцией;

– на рынках продовольствия представлены многообразные виды продукции, что свидетельствует о физической доступности благ;

– созданы условия для экономической доступности благ на основе ценовой политики производителей, мер государственного регулирования, а также роста доходов;

– производство продукции осуществляется на основе процессов аграрно-промышленной интеграции, с использованием инновационных технологий, способствующих повышению качества продукции [3].

Способность к самостоятельному производству, самообеспеченности продовольственной продукцией необходимого количества и качества конкретизируется в пороговых значениях. Так, согласно Доктрине продовольственной безопасности РФ, обеспеченность зерном собственного производства должна составлять не менее 95 %; сахаром, растительным маслом, овощами и бахчевыми – не менее 90 %. В целом продовольственный рынок страны может оцениваться как пространство безопасного функционирования при условии физического насыщения не менее 60–95 % продукцией, произведенной национальными производителями. Продовольственная безопасность является важным направлением достижения экономической и национальной безопасности государства. По этой причине интересы страны в долгосрочном периоде при решении задачи ее обеспечения связываются с повышением качества жизни российских граждан за счет достаточного продовольственного обеспечения, а также обеспечения качественной и безопасной пищевой продукцией [3].

Продовольственная безопасность страны может реализоваться при проведении экономической политики, способствующей достижению национальных интересов с учетом возможностей международного экономического сотрудничества. В этой связи необходимо уточнить содержание национальных интересов в аспекте глобальной продовольственной безопасности.

Прежде всего следует отметить, что стратегия глобальной продовольственной безопасности связана с достижением относительной стабильности цен на мировых рынках продовольствия при проведении странами, в том числе и Российской Федерацией, конструктивной экспортной политики, наращивании экспортного потенциала, развитии взаимовыгодного и равноправного торгово-экономического сотрудничества. Необходимость преодоления, как отмечалось ранее, физической недоступности продовольствия, недоедания и голода населения во многих развивающихся странах мира требует развития гуманитарных связей. Однако для российской экономики развитие внешнеторговых связей на мировых рынках продовольствия позволяет решать задачи участия в совместных промышленно-технологических проектах с использованием российской сельскохозяйственной продукции, разработки инноваций, что позволит повышать качество продовольствия и обеспечит необходимый уровень его дифференциации.

Подводя итоги исследованию содержательных аспектов роли национальной и глобальной продовольственной безопасности в повышении благополучия населения России, следует акцентировать внимание на следующих выводах.

В соответствии с целями устойчивого развития ООН в Российской Федерации разработаны национальные цели развития страны, в структуре которых в качестве приоритетных выделены цели достижения продовольственной безопасности, обеспеченности населения необходимыми объемами и качеством продовольствия, повышения благополучия граждан, укрепления семей.

Обеспечение продовольственной безопасности является условием решения задач физической и экономической доступности продовольствия гражданам страны. Страна демонстрирует независимость и способность к самостоятельному воспроизводству продовольствия при значениях индикаторов безопасности в интервале 60–95 % продукции, произведенной и представленной на внутренние рынки национальными производителями.

Национальная продовольственная безопасность в современных условиях тесно связана с достижением глобальной продовольственной безопасности. Развитие международного сотрудничества в области товарообмена продовольствием способствует решению общей проблемы недоедания и голода, которая сохраняется в слаборазвитых странах. В развитых странах и странах с динамично развивающейся экономикой развитие внешней торговли способствует решению задач физического наполнения рынков продовольствия разнообразными видами продукции, улучшения качества продовольствия, обеспечения экономической доступности продовольствия.

Для российской экономики внешняя торговля на мировых рынках продовольствия открывает возможности для проведения эффективной экспортной политики, использования преимуществ специализации в производстве сельскохозяйственной продукции для стимулирования импорта, участия в инновационных проектах аграрно-промышленной интеграции. Ожидаемый общий результат связывается с предложением многообразных видов продовольствия, улучшением качества пищевой продукции и, как следствие, укреплением здоровья и благополучия населения страны.

Сложившаяся практика использования тарифных и нетарифных методов ограничения внешнеторгового оборота, в том числе и на мировых рынках продовольствия, негативно отражается на возможностях устойчивого развития национальной и мировой экономики. В современных условиях Россия решает задачи обеспечения своей продовольственной безопасности, однако стимулирование импорта на рынках продовольствия оказывает благоприятное влияние на достижение обеспеченности продовольствием, качество потребления в стране.

Библиографический список

1. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 // СПС Консультант Плюс (дата обращения: 28.07.2025).

2. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. URL: https://irsepi.ru/files/goals-2015.pdf (дата обращения: 28.07.2025).

3. Указ Президента Российской Федерации от 21.01.2020 № 20 «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации» (ред. 10.03.2025). URL: https://sudact.ru/law/ukaz-prezidenta-rf-ot-21012020-n-20/ (дата обращения: 28.07.2025).

ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ СОХРАНЕНИЯ АРХИТЕКТУРНОГО ОБЛИКА ГОРОДОВ

В.С. Савёлова, **Е.Ю. Вильготская**, **Е.С. Гейценредер**,
Армавирский механико-технологический институт (филиал)
Кубанского государственного технологического университета,
г. Армавир, Россия

Аннотация. *Защита архитектурного наследия и поддержание неповторимой городской среды – важнейшая задача, направленная на сохранение культурной самобытности городов. Однако города сталкиваются с рядом вызовов, в числе которых рост городов, климатические изменения и слабая заинтересованность граждан в вопросах сохранения облика. В качестве решений предлагаются методы, сочетающие бережное отношение к историческим постройкам и внедрение современных технологий, а также активное привлечение горожан к реставрационным работам и разработка тематических культурных маршрутов. Немаловажную роль в деле сохранения архитектурного наследия играет международное взаимодействие и обмен опытом.*

Ключевые слова: *архитектурный облик, культурное наследие, реставрация, устойчивое развитие, общественное участие, исторические здания, культурные маршруты, международное сотрудничество, городское планирование.*

Сохранение уникального облика городов представляет собой насущную задачу современности. Каждый город обладает неповторимыми историческими постройками и кварталами, формирующими его самобытность. Однако в условиях нынешних реалий возникают различные факторы, представляющие угрозу этому наследию [1].

Одной из ключевых проблем является разрушение исторических зданий. Зачастую старинные дома и архитектурные памятники сносятся в угоду новым коммерческим проектам. Это ведет не только к утрате исторической значимости, но и к искажению визуального восприятия города.

Ограниченность финансовых ресурсов также играет существенную роль. Муниципальные бюджеты зачастую не в состоянии выделить достаточное количество средств на реставрацию и поддержание зданий, что приводит к их постепенному разрушению. Многие городские администрации испытывают затруднения в обеспечении достаточного финансирования для сохранения культурного наследия.

Слабое регулирование и непрозрачные процедуры также являются факторами риска для архитектурного облика городов. Несовершенство законодательства или недостаточный контроль позволяют осуществлять несанкционированные изменения в исторической застройке.

Кроме того, массовый приток туристов создает нагрузку на исторические центры. Большое количество посетителей иногда приводит к физическому повреждению зданий и ухудшению условий проживания местных жителей.

Важной проблемой является также коммерциализация исторических мест. Преобразование культурного наследия в источник прибыли может привести к утрате его подлинности и ценности.

Еще одна проблема – влияние перемен климата. Участившиеся экстремальные погодные явления представляют угрозу для старых построек. Например, аномальные дожди, сильные ветра и затопления способны вызвать деформации и разные степени разрушения конструкций и фасадов зданий и сооружений.

Для эффективного решения этих проблем необходимо разработать комплексную стратегию. В качестве первого шага можно предложить разработку законодательных инициатив. Нужны законы, которые бы строго охраняли исторические здания и регламентировали процесс получения разрешений на строительство в исторических зонах [2, 3].

Привлечение инвестиций является одним из ключевых аспектов. Государственные и частные фонды должны поддерживать программы по реставрации исторических объектов.

Общественные программы также играют важную роль. Образовательные проекты, направленные на повышение осведомленности о важности архитектурного наследия, помогут сформировать у граждан и туристов понимание ценности сохранения облика города.

Регулирование туризма необходимо для снижения негативного воздействия на исторические зоны. Установление лимитов на количество туристов и контроль за их поведением помогут сохранить уникальность и атмосферу места.

Для снижения атмосферных воздействий крайне важна разработка стратегий адаптации и защиты архитектурного наследия от климатических рисков. Это включает в себя не только укрепление конструкций, но и создание эффективных дренажных систем, озеленение территорий и другие меры по минимизации негативного воздействия климата.

Важность участия общественности и местных жителей в сохранении архитектурного облика сложно переоценить. Зачастую именно они становятся наиболее преданными хранителями культурного достояния. Инициативы по привлечению граждан к проектам сохранения исторического наследия могут быть разнообразными: от публичных встреч и обсуждений до добровольческих программ. Это способствует формированию чувства ответственности у горожан и укрепляет их связь с родным городом.

Проблема высокой концентрации туристов в исторических центрах может быть решена путем создания культурных маршрутов за пределами общепринятых туристических зон. Это позволит разгрузить популярные места и привлечь внимание к менее известным, но не менее значимым объектам. Разработка маршрутов, охватывающих исторические, культурные и архитектурные достопримечательности, поможет создать новые точки интереса, поддержать местный бизнес и равномерно распределить поток туристов по всему городу.

Применение инновационных технологий: при реставрации зданий важно использовать современные технологии, которые могут улучшить энергоэффективность и долговечность построек, сохраняя их исторический вид [4]. Так, применение технологий умного дома, энергоэффективных систем отопления и охлаждения, а также трехмерного моделирования для анализа состояния зданий позволяет проводить реставрационные работы с высокой точностью и безопасностью [4].

Международное сотрудничество. В эпоху глобализации участие в международных конвенциях и соглашениях может существенно поддержать усилия по охране архитектурного наследия. Одним из возможных решений является разработка программ ЮНЕСКО, таких как «Всемирное наследие», которые способны оказать поддержку и предоставить ресурсы для восстановления и сохранения уникальных архитектурных объектов, а также способствуют их продвижению на международном уровне.

Сохраняя архитектурный облик городов, гражданское общество не только оберегает историческое наследие, но и создает комфортное и уникальное пространство для жизни и отдыха. Каждое из предложенных решений требует комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон для формирования гармоничной среды для будущих поколений.

Библиографический список

1. Кулешов А.Н. Архитектура и урбанистика. М.: Архитектура, 2022.
2. Иванов П.П. Исторические города: сохранение культурного наследия. СПб.: Культура, 2021.
3. Федорова Е.В. Градостроительство и устойчивое развитие. Новосибирск: Научное издательство, 2023.
4. Степанов Д А. Реставрация памятников архитектуры: практика и теория. Екатеринбург: Уральское издательство, 2020.

РАЗРАБОТКА ДИЗАЙН-ПРОЕКТА ГРАФИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ КО ДНЮ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА КАК СРЕДСТВО ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

И.Н. Садчикова, **А.Е. Тен**, **А.С. Савенкова**,
Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия

Аннотация. *Рассматривается процесс разработки дизайн-проекта графического обеспечения праздничных мероприятий, посвященных Дню города Новочеркасска. Цель исследования заключается в обосновании методики создания целостного визуального комплекса, направленного на патриотическое воспитание, развитие творческих способностей создателей проекта и формирование социально ответственной личности. Анализируется взаимосвязь между визуальным искусством, историческим сознанием и воспитательным потенциалом городского праздника. Описываются теоретические основы, этапы практической реализации проекта и его ожидаемое социально-культурное воздействие. Доказывается, что единый графический стиль, основанный на историко-культурных символах города, способствует укреплению гражданской идентичности и интереса к традициям донского казачества.*

Ключевые слова: *патриотическое воспитание, графическое оформление, дизайн-проект, День города, Новочеркасск, визуальные средства, историческая память, социальная ответственность, казачья культура.*

Современные задачи в области образования и культуры в значительной степени связаны с реализацией потенциала каждой личности, развитием ее талантов и воспитанием патриотичной, социально ответственной позиции. Одним из действенных путей решения этих задач является обращение к

культурно-историческому наследию малой родины, которое находит яркое выражение в массовых городских праздниках. В условиях, когда наблюдается риск утраты духовного наследия и ослабление связи между поколениями, особую актуальность приобретают средства, способные визуально донести ценность традиций и вызвать эмоциональный отклик у жителей [1].

Таким средством выступает комплексное графическое обеспечение городских мероприятий. Разработка дизайн-проекта для празднования Дня города Новочеркасска представляет собой не только творческую, но и социально-педагогическую задачу. Через систему визуальных образов, основанных на узнаваемых символах и исторических архетипах, можно сформировать особую атмосферу, пробудить чувство сопричастности и гордости за свой город, что является краеугольным камнем патриотического воспитания.

Грамотно разработанное графическое обеспечение городского праздника, основанное на глубоком изучении местной истории и культуры, способствует повышению интереса к традициям донского казачества, укреплению патриотических чувств и, как следствие, решению задач воспитания социально ответственной личности.

Графический дизайн, понимаемый как художественно-проектная деятельность по созданию визуальных коммуникативных систем, играет ключевую роль в формировании облика современного городского праздника. Его истоки связаны с развитием человеческой цивилизации, а современное состояние характеризуется синтезом эстетических и функциональных начал [2].

Применительно к городским мероприятиям графический дизайн выполняет несколько важных функций:

– упорядочивает информационное пространство праздника, обеспечивая логичное и последовательное восприятие программы мероприятия;

– выступает носителем символических кодов, транслирующих ценности, статус и уникальность города;

– через визуальные образы воздействует на эмоциональную сферу человека, способствуя формированию патриотических чувств и гражданской идентичности.

Анализ таких праздников, как День города, позволяет отнести их к категории локальных праздников, направленных на сплочение определенной городской общности [3]. В этом контексте графическое оформление становится «визуальным языком», который рассказывает о истории, традициях и будущем города [4].

Новочеркасск, основанный в 1805 году как столица донского казачества, обладает уникальным историко-культурным потенциалом. Для формирования концепции дизайн-проекта был проведен анализ ключевых символов города: архитектурные доминанты, исторические личности, геральдические символы, культурные традиции. На основе этого анализа была сформулирована главная концептуальная идея: «Новочеркасск – столица донского казачества: связь времен и поколений».

В качестве стилеобразующей основы были выбраны цвета городского флага: синий (честь, верность), желтый (богатство, величие), красный (мужество, доблесть), что обеспечивает визуальную идентификацию праздника с Новочеркасском и подчеркивает преемственность традиций.

Разработанные элементы фирменного стиля: логотип (рис. 1), орнамент – повторяющийся графический ряд, состоящий из силуэтов главных достопримечательностей города (Триумфальные арки, собор, памятник Платову) (рис. 2).



Рис. 1. Логотип



Рис. 2. Орнамент

Полиграфическая продукция: плакаты (рис. 3), буклеты (рис. 4), баннеры, бейджи, блокноты. Каждый плакат посвящен конкретному мероприятию (концерты, спортивные состязания), сохраняя при этом единство стиля. Сувенирная и рекламная продукция (рис. 5): футболки, кружки, значки, браслеты, сумки, портативные аккумуляторы, оформление концертной площадки. Данные предметы выполняют не только утилитарную, но и важную репрезентативную функцию, продлевая «жизнь» праздника и работая на укрепление имиджа города.



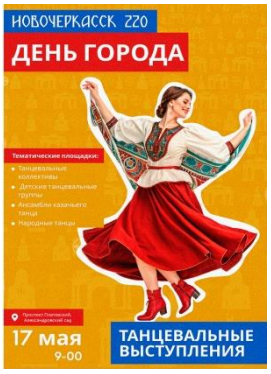


Рис. 3. Плакаты





Рис. 4. Буклеты



Рис. 5. Сувенирная и рекламная продукция

Внедрение единого дизайн-проекта в празднование Дня города Новочеркасска позволило оказать многоуровневое патриотическое воспитательное воздействие:

– на горожан и гостей города: целостный и продуманный визуальный ряд создает атмосферу подлинного праздника, пробуждает интерес к истории казачества, способствует визуальному узнаванию и запоминанию ключевых символов города. Это воспитывает чувство гордости и сопричастности, укрепляет гражданскую идентичность;

– на молодежь и подрастающее поколение: яркое, современное, но основанное на традициях оформление делает историческое наследие близким и понятным, способствуя неформальному усвоению патриотических ценностей. Элементы сувенирной продукции (футболки, браслеты) интегрируют молодежь в праздничное пространство, делая их не просто зрителями, а участниками и носителями визуального кода города;

– на разработчиков проекта (молодых специалистов): участие в создании социально значимого проекта является практикой гражданской ответственности, способствует профессиональному росту и личностному развитию, раскрывает творческий потенциал в русле служения интересам своей малой родины.

Проведенная работа демонстрирует, что разработка дизайн-проекта графического обеспечения городских праздников представляет собой комплексный инструмент, эффективно решающий задачи

патриотического воспитания и развития личности. Такой проект служит мостом между славной историей Новочеркасска и его настоящим, визуальным языком рассказывая о ценностях, которые объединяют поколения.

Использование родной истории и культуры в качестве основы для творчества не только обогащает эстетику публичного пространства, но и вносит весомый вклад в формирование патриотичной, социально ответственной и творчески развитой личности. Разработанный дизайн-проект для Дня города Новочеркасска наглядно показывает, как средства графического дизайна могут быть направлены на реализацию потенциала человека, развитие его талантов и укрепление духовно-нравственных основ общества.

Библиографический список

1. Лихачев Д.С. Письма о добром и прекрасном. М.: Детская литература, 1989. 238 с.
2. Выготский Л.С. Психология искусства. М.: Искусство, 1968. 576 с.
3. Генкин Д.М. Массовые праздники. М.: Просвещение, 1975. 140 с.
4. Лукин В.А. Городской праздник как явление культуры: социально-философский анализ // Общество. Среда. Развитие. 2015. № 4. С. 102–106.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СТРАХОВОГО ТАРИФА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ СПОРТА ВЫСШИХ ДОСТИЖЕНИЙ

И.И. Самсонов, канд. пед. наук, доцент,
Алтайский государственный педагогический университет,
г. Барнаул, Россия

Аннотация. *Спортивная деятельность является высокорискованным видом трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте с относительно устойчивым составом трудовых функций (работ, обязанностей), приносящих заработок или доход. Законодательное признание граждан, трудоустроенных в спорте высших достижений, означает включение их в программу обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Однако страховой тариф профессионального риска, основанный на виде экономической деятельности, не учитывает установленную дифференциацию видов спорта по степени их травмоопасности. Это не позволяет установить сбалансированную систему обеспечения гарантированных законом страховых выплат или побуждения страхователей к проведению мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшение условий и охраны труда.*

Ключевые слова: *обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховой тариф, виды спорта, спорт высших достижений, профессиональный спорт.*

Спорт высших достижений включает в себя профессиональный спорт. Непосредственной формой проявления спорта высших достижений является спортивная подготовка (далее – СП), представляющая собой специальную практику подготовки и выступление на спортивных соревнованиях. СП спортсменов как работников осуществляется в рамках трудовой деятельности.

В настоящее время научный интерес представляет изучение специфики организации труда в сфере спорта высших достижений и части профессионального спорта. Одной из особенностей условий труда в сфере профессионального спорта является его сопряженность с производственным травматизмом высокого уровня и профессиональными заболеваниями [1]. В соответствии с положениями ст. 348.2 Трудового кодекса в трудовом договоре со спортсменом должны содержаться сведения об обеспечении работодателем его страхования жизни и здоровья.

Действующая на сегодняшний день система страхования российских спортсменов состоит из пяти основных направлений, среди которых интерес представляет организация обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – НСПиПЗ) [1, 2].

СП представляет собой высокорискованный вид деятельности. По открытым данным Федерации спортивной медицины, виды спорта имеют различный уровень риска получения травмы, приравниваемой к НСПиПЗ [3]. Отвлекаясь от основного предмета статьи, напомним, что в классификации НСПиПЗ отсутствуют «спортивные травмы» [4]. Это на порядок осложняет работу субъектов профессионального спорта в организации охраны труда.

Законодательство об обязательном социальном страховании определяет класс профессионального риска и соответствующую ему величину страховых тарифов в зависимости от вероятности повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, задействованного в осуществлении работ в рамках конкретного вида экономической деятельности (далее – ВЭД) страхователя.

Следуя логике рассуждения, мы предположили следующее. Если СП подразделяется на четыре группы риска по получению травм [2], то и объем страхового тарифа, выплачиваемый в пользу каждого спортсмена работодателями (профессиональными спортивными клубами, центрами СП), должен быть дифференцирован в зависимости от фактора риска наступления НСПиПЗ.

Однако законодательство предписывает уплачивать страховой тариф по основному ВЭД, а спорт высших достижений включен, с одной стороны, в 03 класс профессионального риска (приказ Минтруда России № 851н), а с другой – в 01 класс профессионального риска на спортсменов из государственных центров СП.

В связи с этим возникает проблема между созданием условий для защиты имущественных интересов спортсменов и установленными требованиями по установлению страхового тарифа на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ, не учитывающими классификацию риска видов спорта по травмоопасности.

Поэтому необходима разработка предложений по совершенствованию законодательства об установлении страховых тарифов на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ спортсменов в зависимости от выполняемой ими трудовой функции в виде спорта.

В результате выявлено, что в 2025 г. страховой тариф на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ сохраняется в объемах, установленных на 2006 г., и составляет 32 страховых тарифа (от 0,2 до 8,5 %), дифференцированных по видам экономической деятельности в зависимости от класса профессионального риска.

Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ (далее – страховые тарифы) определяются в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, начисляемых в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг.

Профессиональные спортивные клубы и (или) центры СП как страхователи спортсменов являются самостоятельными классификационными единицами. Объем страхового тарифа устанавливается по основному ВЭД, ежегодно подтверждаемому в Социальном фонде России, но дополнительно различается в зависимости от организационно-правовой формы работодателя, количества наступивших в отчетном периоде НСПиПЗ (надбавка на установленный страховой тариф – 40 % или скидка на установленный страховой тариф – 60 %).

В то же время государственные центры СП относятся к 01 классу профессионального риска.

Таким образом, страховой тариф взносов для созданных организаций в спорте высших достижений будет определяться по ВЭД 93.19 организациями самостоятельно. Этот ВЭД включен в 03 класс страховых тарифов классификации профессионального риска. Нельзя упускать из внимания, что Социальный фонд России проверяет самостоятельно присвоенный организацией страховой тариф и затем официально сообщает страховой тариф в присланном уведомлении на официальный адрес организации. В случае наступления производственных травм или их отсутствия организации будет установлена пониженная (скидка) или повышенная (надбавка) величина страховых тарифов соответственно.

К размеру страхового тарифа могут быть применены надбавки или скидки, определяемые по соответствующей методике. Несмотря на это, принимая во внимание риск получения травмы спортсменом во время прохождения СП, мы предлагаем пересмотреть вопрос об установлении страхового тарифа для спортсменов на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ в зависимости от группы риска вида спорта. Хотя, изучив классификацию травмоопасности видов спорта [2], мы не можем однозначно согласиться с такой конфигурацией, предложенной разработчиками. На наш взгляд, требуется дополнительное научное обоснование классификационных признаков травмоопасности видов спорта.

При классификации установления страховых тарифов предполагается:

– к 01 классу профессионального риска отнести виды спорта, двигательная активность в которых жестко лимитирована условиями поражения цели из специального оружия (стрельба, дартс); виды спорта, в которых сопоставляются результаты модельно-конструкторской деятельности спортсмена (авиамодели, автомодели и др.); виды спорта, основное содержание которых определяется на соревнованиях характером абстрактно-логического обыгрывания соперника (шахматы, шашки, бридж и др.);

– ко 2 классу виды спорта, операционную основу которых составляют действия по управлению специальными техническими средствами передвижения (автомобиль, мотоцикл, яхта, самолет и др.);

– к 03 классу виды спорта, для которых характерна активная двигательная деятельность спортсменов с предельным проявлением физических и психических качеств. Спортивные достижения в этих видах спорта зависят от собственных двигательных возможностей спортсмена.

Такая классификация является условной и требует дополнительной научной проработки относительно спортсменов, не учитывая тренерский состав, принимающий участие в организации СП. В единой концепции СП в рамках образовательной или трудовой деятельности [5] имеется парадокс, где тренеры и тренеры-преподавателя относятся к 03 и 01 классу профессионального риска соответственно. При внедрении дифференцированной классификации страховых тарифов потребуется разработка ведомственного акта Социального фонда России по отнесению каждого вида спорта к классу профессионального риска.

В целях повышения качества установления страховых тарифов на обязательное социальное страхование от НСПиПЗ спортсменов в зависимости от выполняемой ими трудовой функции в виде спорта предлагается:

1. Организовать научную проработку вопроса об отнесении видов спорта к классу профессионального риска.

2. Проработать вопрос о совершенствовании законодательства в части установления страхового тарифа в спорте высших достижений не только по основному ВЭД страхователя, но и виду спорта спортсменов как основных застрахованных работников организации-страхователя.

Библиографический список

1. Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 2014. 22 с.

2. Алексеев С.В., Гостев Р. Г. Трудовые отношения в спорте: правовое регулирование страхования жизни и здоровья спортсменов и тренеров // Культура физическая и здоровье. 2014. № 3(50). С. 3–8.

3. Статистика спортивного травматизма // Информационный интернет-портал «Спортивная медицина». URL: https://www.sportmedicine.ru/sport_statistics.php?print=1 (дата обращения: 16.09.2025).

4. Самсонов И.И., Анисимова Н.П. О совершенствовании классификатора причин несчастных случаев на производстве // Человек труда и наука: материалы конференции (Ростов-на-Дону, 01.11.2024 г.). Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2024. С. 297–303.

5. Самсонов И.И., Сусикова Т.С. Спортивная подготовка как система образовательной и (или) трудовой деятельности // Наука и спорт: современные тенденции. 2024. Т. 12, № S1. С. 90–98.

ЭТНОПОЛИТИЧЕСКОЕ ПРОШЛОЕ КАК СТРУКТУРНЫЙ КОМПОНЕНТ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ РОССИИ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

А.Г. Саркисян, ассистент,
Таганрогский институт имени А.П. Чехова (филиал)
Ростовского государственного экономического университета,
г. Таганрог, Россия

Аннотация. *Изучаются общетеоретические аспекты этнополитики как компонента культурного наследия России. Рассматривается роль истории и ее рефлексии как фундамента культурно-социальной идентичности граждан России.*

Ключевые слова: *этнополитика, консоциативная демократия, дихотомия, ресентимент, история.*

В настоящее время этнополитическое прошлое представляет собой одну из ключевых проблематик в гуманитарных науках. Геополитическая архитектоника конца XX – первой четверти XXI в., сопровождающаяся оформлением современных политий, актуализировала этничность как ключевой компонент национальной мобилизации и наравне с политической картой мира предопределила неоднородный ландшафт идентичностей. Интенсифицированное нациестроительство в восточноевропейском регионе, в частности Российской Федерации, обусловило выработку новой платформы для национальной идентичности, что, в свою очередь, является вопросом не столько политическим, сколько культурно-историческим [1]. Вопросы нациестроительства и национальной мобилизации составляют социологическую и культурологическую проблематику выстраивания плотной коммуникационной системы символов и значений, обеспечивающих механизм включения и социализации индивидуума в сообщество. Таким образом, обостряется проблематика развития общественной мифологии, необходимой для выработки идеи национальной исключительности как идейно-культурного фундамента, обуславливающего ресентимент – ключевой компонент, предопределяющий самоопределение нацио-

нальной политии, ее самосознание [2]. Ресентименту часто приписывается негативная функция формирования строго антагонистической картины мира в мировоззренческой парадигме общества, выработке враждебности и агрессивных форм поддержки собственной идентичности, однако стоит отметить дихотомию в идейном наполнении и функциональности компонента: имплицитный характер ресентимента зависит от подбора культурного материала, закладываемого в фундамент этнополитического курса, и его последующей рефлексии; выбор культурно-исторической точки отсчета в системе ценностей политии предопределяет стратегию ее поведения, ее агрессивность или напротив готовность к сотрудничеству и обмену историческим опытом. В этом аспекте вопросы национального строительства и мобилизации предстают уже не как вопросы политического содержания, но как проблемы культурологического характера.

В свете современных обстоятельств данная тенденция для России приобретает особый колорит, поскольку происходящие этнополитические флуктуации в нашем регионе сфокусированы в первую очередь на этнокультурной идентичности и превращают этнические группы в ключевых акторов эндогенных и экзогенных исторических процессов [1]. В России свыше сотни этнокультурных политий, часть из которых либо претендует, либо наделена статусом нации, при этом сама Россия, представляя собой этнополитическую федерацию, придерживается стратегии консоциативной демократии, предполагающей баланс интересов этнических и национальных политий [2]. Поскольку целью всякого государства является формирование и поддержание единства общества, его мобилизация на выполнение широкого спектра задач, для полиэтничного общества обостряется необходимость развития общественного мифа, основанного на политике памяти и способного сфокусировать силы неоднородной общественной структуры [3].

Как правило, механика формирования общественной мифологии, являющейся национальной идеей и системой социально-культурной идентификации, строится на рефлексии и деонтологическом подходе к недавнему прошлому [4]. Для Российской Федерации таковым является советское прошлое, наделяемое на сегодняшний день неоднозначными оценками. Выбор очевиден не только в связи с короткой темпоральной дистанцией, но и с историко-культурным содержанием: именно революционный и советский периоды, в этнополитическом контексте, стали периодом строительства модерной национальной идентичности. Тем не менее здесь возникает ситуация, чреватая серьезными последствиями, характер которых зависит от дальнейшей характеристики рефлексивной функции. На данный момент в общественном сознании России выстраивается оппозиция: с одной стороны, стигматизация самих процессов нациестроительства и формирования политической унитарной национальности, выраженной в советской нации, производимых за счет и в ущерб этнокультурному фундаменту (критика коллективизации, форсированной социальной реструктуризации); с другой стороны, сакрализация институализации и политизации этничности (в рамках модернизационной политики советских властей) и основных достижений советского народа, вклада составлявших его этнических групп в эти достижения (например, вклад в Победу). Таким образом, основой для формирования и поддержания российской культурной идентификации становится исторический нарратив, рефлексия истории. Существующая оппозиция и попытки обоснования существующих проблем стигматизацией процессов, сформировавших основы современной идентификационной базы, представляются крайне спорным основанием для общественной мифологии, поскольку ставят под сомнение саму сущность этнополитического федерализма и консоциативной демократии, создают основание для ресентимента с исключающей семантикой, ориентированной не только на внешнее окружение, но также на эндогенную структуру. Данное обстоятельство особенно актуально в условиях фокусировки современной России на региональном компоненте как основе культурного и национального строительства.

В целом в условиях современной смены эвристической стратегии гуманитарных наук от онтологизации к гносеологизму вызревает необходимость в определении такого курса исторической рефлексии, который бы не допускал дихотомию в определении значений исторических сюжетов недавнего прошлого, особенно тех эпизодов, которые и закладывали основу для формирования национального самосознания, а также по возможности сглаживал полярные деонтологические оценки исторических процессов.

Библиографический список

1. Волвенко А.А., Саркисян А.Г. Концепция национального вопроса в работах И.В. Сталина: анализ методологических основ // Вестник Таганрогского института им. А.П. Чехова. Сер.: Гуманитарные науки. 2023. № 1. С. 44–51.

2. Миллер А.И. Нация или могущество мифа. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2016. 144 с.

3.Мухарямов Н.М. К семантике этнополитического // Политическая наука. 2011. С. 11–28.

4. Фарукшин М.Х. Предметное поле этнополитологии // Ученые записки Казанского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2014. С. 235–241.

РОЛЬ КОНФЛИКТОЛОГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Сатикова, канд. экон. наук,
О.И. Андреева,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петерберуг, Россия

Аннотация. *Рассматриваются роль, задачи и возможности профессионала-конфликтолога по участию в деятельности современной организации при выполнении задач помощи руководству в оптимизации ее конфликтного потенциала.*

Ключевые слова: *конфликт, конфликтолог, организация, конфликтный потенциал*.

Современный мир считается хрупким и малопрогнозируемым. Мы живем в условиях усиливающейся неопределенности. Неопределенность плохо переносится как людьми, так и социальными группами, в том числе организациями. Растет внешнее и внутреннее социальное напряжение. Это, в свою очередь, приводит к росту конфликтности в обществе, в семьях и в организациях. Конфликты в сфере труда множественны, разнообразны и являются необходимым условием долгосрочного существования и развития организационных систем. Давно доказано, что для любой сложной системы, в первую очередь для организации, как повышенная конфликтность, так и полное отсутствие конфликтов неблагоприятны. Конфликтный потенциал организации является важной частью ее потенциала развития. Под конфликтным потенциалом мы понимаем возможность возникновения конфликтов в разных сферах деятельности организации, их развития и завершения, в норме приводящего к преобразованию системы (или ее частей и связей), а при потере управляемости – к ее ослаблению, деструкции, гибели. Конфликты выполняют системо-преобразующую функцию, позволяя организации как системе отвечать на вызовы окружающей среды и трансформировать свою внутреннюю среду в соответствии с меняющимися требованиями мира. Поддержание нужного уровня конфликтного потенциала является одной из важных задач деятельности руководства организации. Современные руководители знают, что с задачами лучше всего справляются профессионалы. Проблему поддержания оптимального баланса конфликтного потенциала и конфликтности должны решать профессионалы-конфликтологи. К сожалению, до сих пор не принят профессиональный стандарт конфликтолога, что мешает открывать такие вакансии в штатном расписании социальных учреждений. Исключением являются школьные службы примирения и медиации.

Вузы РФ более 20 лет ведут подготовку конфликтологов. Совершенствуются образовательные стандарты. Сейчас действует ФГОС 4++ [1]. В этом документе определены основные компетенции конфликтолога и задачи, которые должен решать выпускник.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) 37.03.02 Конфликтология [1] указывает в качестве областей профессиональной деятельности конфликтолога следующие: образование и наука; социальное обслуживание; связь, информационные и коммуникационные технологии; административно-управленческая и офисная деятельность; обеспечение безопасности; сервис, оказание услуг населению; другие области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности при условии соответствия уровня образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

При этом выпускники могут решать следующие типы задач профессиональной деятельности: переговорный и медиационный; научно-исследовательский; просветительско-профилактический; диагностический; консультационный; организационно-управленческий [1].

В современной организации подготовленный к решению названных выше задач конфликтолог может быть востребован в разных сферах и направлениях деятельности.

С учетом роста напряженности внешней и внутренней среды организации, участие конфликтолога может быть полезно для эффективной деятельности руководства организации. Конфликтолог может помочь в подготовке и проведении встреч и переговоров различного типа, анализе конфликтного потенциала приказов и распоряжений, работе с информационно-коммуникационными потоками, управлении климатом и культурой организации.

Конфликтолог может способствовать развитию и углублению социального партнёрства между наемными работниками, профсоюзами и работодателями. Роль конфликтолога в организации многоаспектна. Конфликтолог может участвовать:

– в решении глобальных, стратегических задач, оценивая их конфликтный потенциал, участвуя в разработке инновационных вариантов внедрения и профилактики сопротивления новациям;

– в совершенствовании и обновлении структуры организации, проверяя баланс функций и средств, обязанностей и прав, ответственности и полномочий как для должностей, так и для подразделений и служб, предупреждая трудно управляемые структурные конфликты в организации;

– в работе с бизнес-процессами, помогая определить границы зон ответственности для владельцев разных участков процесса и разработать подходы для урегулирования конфликтов границ, возникающих на стыках зон ответственности;

– в управлении внутренней средой, климатом и культурой организации. Конфликтолог может помочь руководству сформировать модели конструктивного поведения персонала в сложных и проблемных ситуациях, ввести ценности безобвинительной коммуникации в основу организационной культуры, способствовать взаимопониманию и сплочению сотрудников и этим совершенствовать климат предприятия;

– в разрешении конфликтов между сотрудниками организации, в том числе проведении медиаций при наличии у него соответствующих компетенций, а также в организации медиаций, если конфликты происходят на высшем уровне управления организацией;

– в развитии взаимопонимания между наемными работниками, представляющими их интересы профсоюзами и работодателями;

– в подготовке сотрудников организации к предстоящим деловым переговорам и др.

Особенно значимы возможности профессионального участия конфликтолога в управлении человеческими ресурсами организации [2].

Конфликтность персонала является серьезным вызовом для менеджмента организации, так как, с одной стороны, сигнализирует о проблемах и трудностях, что позволяет своевременно совершенствовать отношения, определять границы задач, ответственности и полномочий и т. п., а с другой – снижает производительность, что негативно влияет на климат и культуру организации, повышает текучесть.

Именно конфликтолог может помочь сбалансировать конфликтность персонала, участвуя в разработке и реализации программ отбора, адаптации, обучения и развития сотрудников, оценке их деятельности и потенциала, так как современным организациям не нужны чрезмерно агрессивные и неадекватно конфликтные люди, также как и абсолютно беззащитные и «беззубые».

Реализовать все (или хотя бы часть) своих возможностей конфликтолог сможет, если в организации будет внедрена система конфликтологической помощи и конфликтологического сопровождения.

Конфликтологическая помощь – область практического применения конфликтологических знаний, методов и технологий, направленная на повышение конфликтологической компетентности людей и оказание конфликтологической поддержки как отдельному человеку, так и семье, группе или организации. Это работа с людьми, предполагающая решение различного рода проблем, связанных с трудностями и конфликтами в межличностных отношениях, в семьях, урегулирование организационных и многих других противоречий [3].

Конфликтологическое сопровождение – совокупность последовательных действий конфликтолога, направленных на превенцию конфликтов, а в случае их возникновения – на создание условий, способствующих принятию клиентами (сотрудниками организации) оптимальных решений в ситуациях конфликтного взаимодействия и позволяющих клиенту максимально эффективно реализовать себя в таких ситуациях, добиться конструктивного завершения конфликта и предупредить возникновение постконфликтов [3].

Конфликтологическое сопровождение одновременно представляет собой одну из ключевых форм конфликтологической помощи и пролонгированный процесс оказания конфликтологической помощи на разных этапах работы с конфликтом.

Здесь необходимо подчеркнуть, что конфликтологическая помощь и конфликтологическое сопровождение могут касаться всех аспектов функционирования и развития организации.

Конфликтологическое сопровождение как деятельность конфликтолога в организации может включать в себя:

– исследование и диагностику факторов и условий возникновения конфликтов в различных подразделения и на различных уровнях существования организации;

– выявление и анализ условий и характеристик предконфликтной ситуации и самого конфликта;

– оценку конфликтогенности условий труда и внутренней среды организации;

– обучение навыкам конструктивного поведения в конфликтных ситуациях;

– конфликтологическое консультирование руководства и сотрудников организации;

– развитие конфликтологической компетентности;

– формирование моделей и ценностей ассертивного поведения, ненасильственной коммуникации в конфликте;

– внедрение различных технологий управления конфликтами в организации (подготовку и организацию переговоров, медиацию, консилиацию и т. д.);

– постконфликтное сопровождение, предупреждающее повтор урегулированного конфликта на сохранившихся негативных эмоциях сторон;

– внедрение программ профилактики конфликтов в организации, созданных на основе полученных из других аспектов сопровождения данных.

Выполняя роль в организации и развитии системы конфликтологической помощи и конфликтологического сопровождения современного предприятия или учреждения, конфликтолог может способствовать адекватному уроню конфликтности, поддержанию и развитию творческого и инновационного потенциала, повышению эффективности системы внутренней коммуникации и управления человеческими ресурсами, совершенствованию многих других аспектов деятельности организации.

На необходимость конфликтологов в организации указывали представители бизнеса и профсоюзных организаций на IV Международном муниципальном форуме BRICS, который проходил в Санкт-Петербурге 24–25 ноября 2022 г. [4]. Один из круглых столов на этом форуме был посвящен теме «Медиация в трудовых конфликтах: вызовы современности и перспективы будущего развития», где особо подчеркивалось, что она применяется для решения существующего конфликта, однако первоочередная задача – профилактическая деятельность, для того чтобы не допустить возникновения деструктивных процессов. А для этого необходимы профессионалы, обладающие соответствующими компетенциями, т. е. конфликтологи.

Важно дать возможность специалистам этого профиля ощутить свою востребованность современными организациями.

Библиографический список

1. ФГОС 37.03.02 Конфликтология. Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 N 840. Зарегистрировано в Минюсте России 21 августа 2020 г. URL: https://fgos.ru/fgos/fgos-37-03-02-konfliktologiya-840/ (дата обращения: 15.10.2025).

2. Сатикова С.В., Андреева О.И. Конфликтологическое сопровождение персонала организации как направление кадровой политики // Современная наука, практики и технологии HR-менеджмента: сборник материалов круглого стола (Санкт-Петербург, 2 октября 2024 г.). СПб.: СПбГИПСР: Скифия-принт, 2025. 91 с.

3. Сатикова С.В., Минина К.В. Конфликтологическая помощь как новое направление социальных услуг // Научные труда Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. СПб.: СПбГИПСР. 2021. Вып.1. 217 с.

4. Материалы IV Международного муниципального форума BRICS 24–25 ноября 2022. URL: https://disk.360.yandex.ru/i/RCHvk-8jNggYtg (дата обращения: 15.10.2025).

ОЗДОРОВЛЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ С ПОМОЩЬЮ ПЕШЕХОДНОГО ТУРИЗМА (на примере Республики Адыгея)

В.Г. Свечкарёв, д-р. пед. наук, профессор,
Ростовский институт защиты предпринимателя,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются природные и экономические особенности Республики Адыгея, способствующие развитию пешеходного туризма. Приведены статистические данные роста туристического потока, проанализированы оздоровительные эффекты от участия в пешеходных маршрутах.*

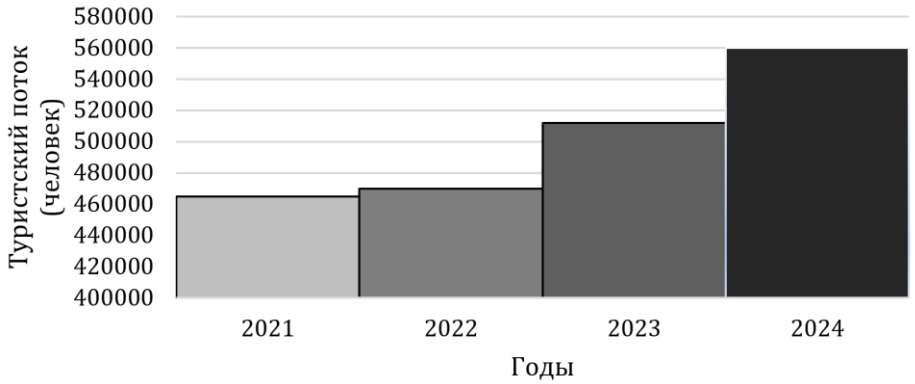
Ключевые слова: *Адыгея, пешеходный туризм, оздоровление, отдых, природа.*

Пешеходный туризм в условиях горной местности – это всегда уникальное сочетание и физической активности, и психоэмоциональной разгрузки и культурно-просветительской практики [1]. Республика Адыгея в этом смысле обладает всеми возможностями и условиями: благоприятными природно-климатическими условиями, развитой инфраструктурой, культурными и историческими достопримечательностями и становится одним из перспективных регионов России для развития оздоровительного туризма [2].

В связи с этим представляется актуальным выявление факторов, способствующих привлечению населения к оздоровлению посредством занятий пешеходным туризмом в условиях горной местности.

Для чего необходимо изучить экономический потенциал и перспективы развития республики Адыгея для повышения двигательной активности людей с помощью пешеходного туризма.

Республика Адыгея располагается в предгорьях и горах Западного Кавказа и характеризуется высоким биоклиматическим потенциалом. Особо охраняемые природные территории обеспечивают условия для экологически чистого, физиологически оптимального пребывания туристов [3]. Десятки официальных пеших маршрутов пролегают по территории республики. Ежегодно регион принимает более 400 000 туристов, из которых около 40 % участвуют в пешеходных маршрутах различной сложности. В регионе работают свыше 120 квалифицированных инструкторов по активным видам туризма, большая часть которых имеют медицинскую и альпинистскую подготовку [4]. В регионе вскоре намерены достичь показателя не менее 1 млн чел. в год, тем самым удвоить поток туристов до 2028 г. На рисунке представлена статистика посещаемости республики Адыгея в туристских целях.



Туристский поток в республике Адыгея по годам

По данным Росстата, за январские праздники 2025 года турпоток в регионе превысил цифры прошлого года на 20 % – республику посетило более 120 тыс. чел. Наличие этнокультурных компонентов – традиционной адыгской архитектуры, кухни, ремёсел и гостеприимства – придают маршрутам образовательную и этнографическую ценность, чего в меньшей степени можно добиться в коммерциализированной туристической среде Сочи или Турции. Также туры по пешеходному туризму в Адыгее предлагают более доступные варианты, например, пешие походы по маршрутам с гидом или авторские туры. В Турции и Сочи, в отличие от Адыгеи, такие туры значительно дороже. Кроме того, пешеходный туризм в Адыгее чаще организуется малыми группами или индивидуально, что повышает уровень безопасности, гибкость программ и адаптацию под личные запросы участников.

В Адыгее есть множество красивых мест, среди которых горы и скалы, водопады, пещеры и термальные источники. Основная часть достопримечательностей сосредоточена в южной части республики. По пути к Кавказскому заповеднику, проезжая все населенные пункты, глазам туриста открываются живописные красоты местной природы.

Республика Адыгея славится своими невероятно красивыми ландшафтами, которым нередко приписывают целебные свойства. И действительно, находясь на отдыхе в живописных горах и лесах Адыгеи, можно почувствовать небывалую душевную легкость, спокойствие и умиротворение, обрести гармонию с природой и самим собой [5].

С высоты 1750 м над уровнем моря открывается великолепный вид на пологие склоны хребта Абадзеш, покрытые высокогорными лугами и дремучими лесами Кавказского заповедника. Именно этот горный пейзаж ассоциируется у многих туристов с понятием «плато Лагонаки», хотя на самом деле с Азишского перевала мы видим лишь малую часть величественного Лагонакского нагорья.

Со смотровой площадки перевала хорошо заметно, что величественный хребет Абадзеш изрезан глубокими оврагами, напоминающими морщины на лике древнего старца. Вниз по оврагам сбегают многочисленные ручьи, питаясь от снеговых полей, залегающих у самой вершины хребта. Это истоки горной реки Курджипс, на них есть несколько живописных водопадов, а один из самых высоких – водопад Каскадный – расположен на двести метров ниже Азишского перевала и является популярным туристским объектом.

Обычно в конце декабря на Лагонакском нагорье уже устанавливается плотный снежный покров, и тогда замерзший Каскадный водопад полностью скрывается под многометровыми сугробами. Но бывают такие года, когда снега почти нет, а мороз есть. И вот замёрзший водопад предстает перед нами во всей красе: его застывшие во льду каскады напоминают ступени огромной извилистой лестницы, ведущей в сказочное зимнее царство.

Водопады Руфабго – еще одна живописная достопримечательность Адыгеи. Расположены в ущелье реки Руфабго. Всего здесь 16 водопадов разной высоты. Например, водопад «Сердце Руфабго» бьёт из огромного камня, напоминающего по форме человеческое сердце.

Также среди достопримечательностей Адыгеи, которые можно увидеть в ходе пешеходных маршрутов, можно выделить:

– Большой и Малый Тешебские водопады. Тропа проходит через лес и скалы, водопады особенно красивы весной, когда вода стремительно несётся с гор;

– Пшехо-Су Чуба – вершина в южной части республики. На северо-западном склоне Пшехо-Су находится древнейший ледник Западного Кавказа;

– Большая Азишская пещера. Здесь можно увидеть залы со сталактитами и сталагмитами причудливых форм, подземные озёра с кристально чистой водой;

– Пещера Нежная. Получила название благодаря гладким, будто отполированным стенам. Представляет собой лабиринт подземных ходов и гротов;

– Хаджохская пещера. Находится вблизи посёлка Каменномостский, известна тем, что здесь были обнаружены следы древних людей.

В Республике Адыгея есть также несколько термальных источников, которые расположены на территории баз отдыха, санаториев и в отдельных населенных пунктах.

Надо сказать, что современные вызовы в части общественного здравоохранения, включая малоподвижный образ жизни, стрессовые перегрузки и ухудшение экологической обстановки, ритм жизни, питание «на скорую руку», обусловливают необходимость поиска комплексных и доступных способов профилактики заболеваний и укрепления здоровья [6]. И таким инструментом, на наш взгляд, является пешеходный туризм, особенно в природных территориях, не подверженных интенсивной урбанизации, таких как Республика Адыгея. Являясь частью Северо-Кавказского региона, она обладает уникальными условиями для развития пешеходного туризма с выраженным оздоровительным эффектом.

Туристы отмечают, что после пеших походов улучшается общее состояние организма, сон, происходит «перезагрузка» организма, улучшается обмен веществ и аппетит. Согласно результатам исследований, проводимых Адыгейским государственным университетом, пешеходный туризм способствует активации сердечно-сосудистой и дыхательной систем, улучшению обмена веществ и устойчивости к стрессу. На этот счет действительно проводятся многочисленные исследования, данные которых показывают, что регулярное участие в походах снижает риски гиподинамии и эмоционального выгорания на 25–30 %. В условиях средней горной зоны активируется адаптационно-гормональная система, укрепляется иммунитет, нормализуется сон и аппетит. Особенно важно, что пешеходный туризм носит не только оздоровительный, но и социализирующий характер. В походных условиях формируются навыки командного взаимодействия, устойчивость к физическим и эмоциональным нагрузкам, а также вырабатывается ответственность за личную безопасность и безопасность группы [5, 7]. Пешеходный туризм в Республике Адыгея – это не только форма активного отдыха, но и действенный инструмент укрепления физического и психоэмоционального здоровья. Он способствует формированию устойчивого образа жизни, снижает риски хронических заболеваний и расширяет кругозор участников. Сегодня рынок предлагает нам огромное количество физических активностей – от пеших прогулок до тренажерных залов и йоги, танцев и велопрогулок. Но такой комплексной активности, как горных поход, просто на просто нет. Мощнейшая перезагрузка, чистый воздух, физическая нагрузка – человечество давно придумало самый полезный вид отдыха – это походы.

Таким образом, пешеходный туризм в Республике Адыгея обладает высоким потенциалом оздоровительного, культурного и экологического туризма благодаря уникальному сочетанию природных ландшафтов, мягкого климата и этнокультурной среды. В условиях урбанизации и стрессовых перегрузок горный поход становится одним из немногих видов отдыха, сочетающих физическую активность, психологическую разгрузку и контакт с природой – именно в этом заключается его уникальность и практическая ценность.

Библиографический список

1. Свечкарёв В.Г. Оздоровительный туризм и тренажёр «правИло» // Колпинские чтения по краеведению и туризму: материалы межрегион. (с международным участием) науч.-практ. конф.: в 2-х ч. СПб., 2018. С. 495–497.

2. Нагоева С.Х. Перспективные направления развития туризма в Адыгее // Наука. Культура. Искусство: актуальные проблемы теории и практики: сб. мат. Всерос. (с международным участием) науч.-практ. конф.: в 5 т. Белгород, 2022. Т. 5. С. 335–339.

3. Янченко Е.А., Янченко Д.Д. Основные показатели и факторы развития туризма и рекреации республики Адыгея // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 8-1. С. 186–190.

4. Талаева О.Ю. Приобщение молодежи Адыгеи к здоровому образу жизни с помощью пешего туризма // Герои спорта, патриотизм, физическая культура: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. Саратов, 2025. С. 82–87.

5. Абидова С.Х. Молодёжный туризм в Адыгее – как перспективное направление развития туристического направления в России // Физическая культура и спорт как одно из основных направлений молодежной политики в РФ: мат. I Всерос. конф. М., 2022. С. 18–23.

6. Свечкарёв В.Г. Современные приоритеты развития государственной политики в области физической культуры и спорта // Научные известия. 2020. № 18. С. 57–61.

7. Нехорошева Э.А. Свечкарёв В.Г. Пропаганда ЗОЖ в образовательной среде // Новые технологии в учебном процессе и производстве: материалы XXI Междунар. науч.-техн. конф., посвящённой 35-летию полета орбитального корабля-ракетоплана многоразовой транспортной космической системы «Буран». Рязань, 2023. С. 820–822.

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ОПЫТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

С.А. Севенюк, канд. пед. наук, доцент,
М.В. Иванова,
Самарский государственный социально-педагогический университет,
г. Самара, Россия

Аннотация. *Рассматривается опыт патриотического воспитания, реализуемый первичной профсоюзной организацией работников педагогического вуза. На примере первичной профсоюзной организации работников Самарского государственного социально-педагогического университета проанализированы основные направления работы: сохранение исторической памяти и традиций, социальная защита как основа стабильности, мотивация профсоюзного членства через общие ценности, вовлечение молодежи и ветеранов, а также участие в общественно значимых акциях.*

Ключевые слова: *патриотическое воспитание, трудовой коллектив, социальное партнерство, гражданская идентичность, социальная солидарность, педагогический вуз.*

Современный этап развития российского общества актуализирует задачи консолидации и укрепления гражданской идентичности, где патриотическое воспитание становится неотъемлемым компонентом социальной политики. Как подчеркивает Президент РФ В.В. Путин, «традиционные ценности – это нравственные ориентиры, которые закладывались нашими предками в течение столетий... Они в основе нашей цивилизации и идентичности, служат опорой в жизни человека и семьи... Такие ценности, определяющие для нас, это единство народов России, приверженность к правде и справедливости, милосердие и гуманизм, крепкая семья и любовь к детям. Это взаимопомощь и стремление добиваться не только личного благополучия, а успеха всей страны. И, конечно, это патриотизм, преданность Родине». В этом контексте профсоюзы, как институт гражданского общества, являются практическим проводником этих ценностей в жизнь трудовых коллективов.

Патриотизм – одна из наиболее значимых, вечных ценностей, присущих всем сферам жизни общества и государства, является главным духовным богатством личности, характеризует наивысший уровень её развития и проявляется в её активной самореализации на благо Отечества [1].

Первичная профсоюзная организация работников Самарского государственного социально-педагогического университета (ППОР СГСПУ) рассматривает свою деятельность как комплексную систему, направленную, в том числе, на патриотическое воспитание в трудовом коллективе. Данная работа ведется по нескольким взаимосвязанным направлениям.

Сохранение исторической памяти и традиций как основа преемственности. Патриотическое воспитание в коллективе начинается с уважения к собственной истории и традициям вуза. Профком тесно взаимодействует с Советом ветеранов университета, в который входит 319 чел., в том числе труженики тыла и участники боевых действий. Совместно с администрацией вуза профсоюз организует мероприятия, приуроченные ко Дню Победы, Дню пожилого человека, оказывая посильную помощь

и внимание тем, кто заложил основы университета. Эта деятельность формирует чувство благодарности и преемственности поколений, что является краеугольным камнем патриотического сознания.

Активная гражданская позиция: от гуманитарной помощи до общественно-политических акций. Важнейшим практическим измерением патриотизма является реальная деятельность, направленная на поддержку соотечественников и укрепление общественного согласия. Например, коллектив ППОР СГСПУ активно участвовал в патриотической акции «Своих не бросаем», организовав сбор и отправку гуманитарной помощи для участников СВО. Члены профсоюза были вовлечены в изготовление необходимых вещей (плетение маскировочных сетей, изготовление свечей и т. д.), что стало актом народной солидарности и личного вклада в общее дело.

Кроме того, профсоюзная организация демонстрирует единство, принимая участие в ключевых общественно-политических мероприятиях: ежегодное участие во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» по инициативе Федерации независимых профсоюзов России (7 октября), праздновании Дня профсоюзов Самарской области, ежегодных мероприятиях, посвященных Победе в Великой Отечественной войне. Участие в ежегодной Межотраслевой спартакиаде Федерации Профсоюзов Самарской области укрепляет не только физическое здоровье, но и корпоративный дух, основанный на общих ценностях.

Реализация социально значимых проектов: грантовая деятельность. В 2024 году ППОР СГСПУ стала победителем конкурса на гранты Самарской областной организации Профсоюза с проектом «Сила Родины – в силе семьи». Данный проект нацелен на укрепление коллектива через поддержку семьи в условиях организационных вызовов. Он напрямую связывает патриотизм с укреплением базовой ячейки общества – семьи, формируя проактивные стратегии поведения у работников и их близких. Это пример того, как профсоюз через конкретные, социально значимые инициативы вносит вклад в развитие гражданского общества и укрепление социального здоровья нации.

Социальная защита и справедливость – практическое воплощение патриотизма. Профсоюз видит свою миссию в обеспечении достойного уровня жизни работников, что напрямую коррелирует с чувством социальной стабильности и уверенности в будущем. В отчетном периоде велась активная работа, результатом которой стало повышение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава. Действующий коллективный договор предоставляет дополнительные социальные гарантии. Оказание материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, организация оздоровительного отдыха – все это формирует у работников чувство защищенности и привязанности к своему рабочему месту и коллективу как к общему дому.

Профсоюзный комитет рассматривает сплочение коллектива как основу для воспитания общих ценностей. Ежегодное участие команды вуза в спартакиадах Самарской областной организации Профсоюза, победа в ¼ финала «Лиги трудовой молодежи КВН» (2019 г.), организация автобусных туров и праздничных событий способствуют созданию атмосферы взаимовыручки и командного духа. Такие практики напрямую работают на формирование патриотизма в его микросоциальном измерении – как любви и преданности своему коллективу.

Вовлечение молодежи и поддержка профессионального роста. Патриотизм немыслим без веры в будущее, которое создает молодежь [2]. В ППОР СГСПУ создана и активно работает комиссия по работе с молодежью. Реализуется ежегодный внутривузовский конкурс «Лучший молодой преподаватель СГСПУ», победители которого представляют университет на областном уровне. Молодые активисты принимают участие во всероссийских школах-семинарах. Эта работа направлена на решение проблем адаптации молодых работников, поддержку молодых семей и их профессионального становления, что закладывает основу для их долгосрочной лояльности университету и своей профессии.

Опыт ППОР СГСПУ демонстрирует, что современный профсоюз в педагогическом вузе выходит далеко за рамки сугубо защитной функции. Через системную работу по социальному партнерству, сохранению традиций, сплочению коллектива и поддержке молодежи он становится реальным инструментом патриотического воспитания. Воспитание патриота начинается с создания среды, где труд уважаем, права защищены, традиции ценятся, а коллектив представляет собой сплоченную команду. Таким образом, укрепляя социально-трудовые отношения и корпоративную культуру, профсоюз вносит непосредственный вклад в укрепление гражданского общества и формирование социально ответственной, патриотически настроенной личности.

Библиографический список

1. Севенюк С.А., Иванова М.В. Миссия патриотического и гражданского воспитания в ракурсе исторической перспективы России // Воспитание в современном культурно-образовательном пространстве: сб. ст. Самара: СГСПУ; М.: МПСУ, 2018. Т. 6. С. 179–183.

2. Севенюк С.А., Иванова М.В. Патриотическое воспитание современной молодежи // Актуальные вопросы в науке и практике: сб. ст. по материалам VI междунар. науч.-практ. конф. (г. Самара, 5 марта 2018 г.). Уфа: Дендра, 2018. Ч. 4. С. 85–89.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖБ: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ

И.Е. Севостьянова, д-р полит. наук,
Институт экономики и права (филиал)
Академии труда и социальных отношений,
г. Севастополь, Россия

Аннотация. *Анализируются процессы цифровой трансформации муниципальных служб, рассматриваются сценарии их развития и предлагаются приоритетные направления технологических преобразований. Исследуются тенденции, возможности и вызовы, с которыми сталкиваются муниципалитеты в ходе цифровизации. Основой анализа стал опыт российских регионов внедрения цифровых технологий в местное самоуправление.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, муниципальные службы, информационные технологии, государственные услуги.*

Муниципальные органы играют центральную роль в удовлетворении повседневных потребностей граждан и поддержке жизнедеятельности населенных пунктов. Масштабные задачи, стоящие перед местными властями, требуют оперативного реагирования на изменения в обществе и экономике, повышения качества предоставляемых услуг и оптимизации бюджетных расходов. В этих условиях цифровизация муниципальных служб становится одним из стратегических направлений модернизации, способным существенно повысить эффективность управления территорией и улучшить качество жизни населения.

Цифровая трансформация муниципальных служб – это комплексный процесс внедрения информационных технологий, направленных на повышение эффективности управления и качества, предоставляемых населению услуг [1]. Главная цель цифровизации – оптимизация внутренних процессов, повышение прозрачности и доступности услуг, снижение издержек и улучшение качества взаимодействия с гражданами.

Основные задачи цифровой трансформации муниципальных служб:

1) повышение оперативности и качества предоставления муниципальных услуг;

2) укрепление прозрачности и подотчётности муниципальных органов гражданам;

3) оптимизация бюджетных расходов и рационализация административной деятельности;

4) обеспечение доступности информации и услуг для граждан с ограниченными возможностями.

Несмотря на позитивные тенденции, цифровая трансформация муниципальных служб сталкивается с рядом серьезных препятствий, среди которых следующие:

– недостаточный уровень технической оснащенности: многие муниципалитеты страдают от дефицита необходимой ИТ-инфраструктуры, медленного подключения к высокоскоростному интернету и устаревшей компьютерной техники;

– низкий уровень цифровой грамотности кадров: сотрудники муниципальных учреждений часто не обладают необходимыми знаниями и навыками работы с современными цифровыми системами;

– отсутствие координации и единых стандартов: цифровизация проводится разрозненно, каждое ведомство самостоятельно выбирает технические решения, что затрудняет интеграцию и снижает эффективность проектов;

– небольшие бюджеты: дефицит финансирования не позволяет полноценно перейти на цифровую платформу, модернизировать инфраструктуру и обучать персонал;

– административные барьеры: долгие бюрократические процедуры, сложности в утверждении и реализации планов цифровизации препятствуют быстрому продвижению проектов.

Анализируя мировой опыт и российские реалии, можно выделить несколько возможных сценариев развития цифровой трансформации муниципальных служб:

1) сценарий «технологическая изоляция» – постепенное и изолированное внедрение цифровых технологий без тесной интеграции и системного подхода. Основное внимание уделяется локальным проектам и единичным успешным кейсам, без глубоких изменений в административно-хозяйственном устройстве муниципалитета. Такой подход прост в реализации, но неэффективен в долгосрочной перспективе, так как не приводит к кардинальным изменениям в управлении;

2) сценарий «постепенная модернизация» – пошаговая цифровизация муниципальных служб, основанная на постепенном переходе от старых технологий к новым. Этот подход позволяет плавно освоить инновации, не разрушая существующие рабочие процессы, но требует длительного времени и значительных ресурсов. Постепенная модернизация возможна при условии наличия сильной политической воли и поддержки руководства региона;

3) сценарий «радикальная цифровизация» – полная замена старой инфраструктуры и процессов новыми цифровыми технологиями. Это наиболее амбициозный подход, требующий значительных инвестиций и решительных политических решений. Радикальная цифровизация может привести к существенному скачку эффективности, но также сопряжена с большими рисками и сложностями в реализации.

Идеальным вариантом является синтез второго и третьего сценариев: умеренно агрессивная стратегия, позволяющая двигаться быстро, но при этом учитывать интересы всех участников процесса.

Эффективная цифровая трансформация муниципальных служб требует сосредоточения усилий на ряде приоритетных направлений:

– создание объединённой информационной инфраструктуры: разработка универсальной платформы, обеспечивающей взаимодействие всех ведомств и уровней власти;

– применение облачных сервисов и удалённого взаимодействия: организация централизованного хранения данных и предоставление гражданам услуг онлайн;

– обеспечение информационной защиты и кибербезопасности: предотвращение несанкционированного доступа и кражи личной информации граждан;

– использование технологий искусственного интеллекта и анализа массивов данных: внедрение интеллектуальных инструментов для повышения качества принятия решений и прогнозирования рисков;

– переход на электронный документооборот и хранение документов: оптимизация административных процессов путём замены бумажных архивов цифровыми аналогами.

Многие регионы России уже накопили интересный опыт цифровой трансформации. Примером может служить опыт Москвы, Севастополя, Ростова-на-Дону, Красноярска, Новосибирска и других городов, где созданы многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ), запущены Порталы государственных услуг (далее – портал Госуслуг) и внедрены технологии электронного голосования [2].

Московский портал Госуслуг (mos.ru) и мобильное приложение «Активный гражданин» превратили столицу в лидера цифровой трансформации среди российских городов [3]. Жители столицы могут оплачивать коммунальные услуги, записываться к врачу, подавать заявления на получение различных документов и получать информацию о городском хозяйстве в режиме онлайн.

Таким образом, цифровая трансформация муниципальных служб – необходимое условие для повышения качества жизни населения и эффективности работы органов местной власти. Для успешной реализации этого процесса необходимо уделить внимание развитию цифровой инфраструктуры, обучению персонала, внедрению современных технологий и повышению уровня цифровой грамотности граждан. Муниципалитеты должны руководствоваться здравым балансом между постепенной модернизацией и целенаправленной цифровой трансформацией, ориентируясь на успешные региональные практики и международные стандарты.

Цифровая трансформация – это объективная необходимость, способствующая модернизации и повышению качества жизни граждан. Успех данного процесса зависит от активной позиции руководителей муниципальных образований, готовности к инвестициям и способности видеть долгосрочные перспективы развития.

Библиографический список

1. Лылова О.В. Использование цифровых технологий в региональном развитии // Успехи в химии и химической технологии. 2022. № 1. С. 59–61.

2. Бородин И.В. Цифровая трансформация российских регионов. Нижний Новгород: Нижегородский университет, 2022. 300 с.

3. Виноградова О.А. Электронное правительство: международный опыт и российские реалии. СПб.: Центр политических исследований, 2021. 280 с.

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МАРКИРОВКЕ ТОВАРОВ В СИСТЕМЕ «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В.А. Сеничев,
С.В. Соленая, канд. экон. наук, доцент,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия;
С.Ю. Анохин,
Компания ООО «Альта-Софт»,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматриваются актуальные вопросы подготовки специалистов, способных работать с системой «Честный ЗНАК» в контексте цифровой трансформации российской экономики. Определены ключевые моменты, необходимые для успешного обучения, а также предложены подходы к формированию образовательной программы в вузах Российской Федерации.*

Ключевые слова: *честный ЗНАК, подготовка специалистов, цифровая трансформация российской экономики, образовательные программы, вузы.*

Цифровая трансформация экономики России требует подготовки кадров, владеющих современными цифровыми инструментами. Одним из таких ключевых направлений цифровизации является система «Честный знак», разработанная в рамках национальной программы «Цифровая экономика» [1].

Внедрение системы «Честный знак» значительно изменило работу компаний, которые занимаются производством, импортом, оптовой и розничной торговлей маркированными товарами. Изменения коснулись широкого спектра: учета, документооборота и взаимодействия с контрагентами, менеджмента [2].

Система «Честный знак» интегрирует участников рынка в единую цифровую экосистему, связывая производителей, импортеров, ритейлеров и государственные контролирующие органы через технологическую платформу Центра развития перспективных технологий (ЦРПТ) [3]. Благодаря централизованной базе данных государство получает инструмент для мониторинга производства, логистики и реализации продукции фактически в режиме реального времени [4].

Следовательно, подготовка работников, владеющих знаниями и навыками в области маркировки Data Matrix, превращается в одну из стратегических задач цифровой экономики. Таким образом, вузам, реализующим образовательные программы «Государственное и муниципальное управление», «Экономика», «Логистика», «Информационные системы» и «Таможенной дело», следует включить в учебный процесс соответствующие дисциплины, формирующие компетенции по работе с системами цифрового контроля и прослеживания товаров. Целесообразно отметить, что вузы не всегда успевают за реалиями рыночных отношений. Это происходит и из-за того, что утверждение программ обучения строго регламентировано. Играет роль также то, что в высшем образовании недостаточно быстро ориентируются на сигналы обратной связи от рынка.

Поэтому там, где формальное образование не справляется с запросами рынка, возникают EdTech и онлайн-обучение, в том числе по работе с системой «Честный знак».

Между тем Валерий Фальков так ответил на вопрос о возможности получения профессионального образования онлайн: «Легко: за три недели можно выучиться, получить сертификат и пойти работать, может, даже на неплохую зарплату. Но университет про другое. Он про формирование личности» [5].

Основные направления подготовки специалистов:

1. Формирование цифровых компетенций, связанных с управлением данными и интеграцией информационных систем предприятий с платформой «Честный знак».

2. Освоение нормативно-правовой базы цифровой маркировки, включая акты таможенного законодательства по данному направлению, а также требования к прослеживаемости продукции и ответственности участников товарного рынка, как административной, так и уголовной.

3. Практическая подготовка студентов в рамках проектных семинаров, лабораторных работ и стажировок на предприятиях, внедряющих маркировку товаров в системе «Честный знак», на таможенных складах, а также в федеральных органах и организациях исполнительной власти, уполномоченных на контроль данного направления.

Согласно Постановлению Правительства от 26.04.2019 № 515 [6], контролирующими органами являются федеральные органы исполнительной власти (далее – ФОИВ), осуществляющие с использованием информационной системы мониторинга функции по контролю (надзору) в сфере обращения товаров, подлежащих маркировке средствами идентификации. Необходимо отметить, что перечень таких ФОИВ достаточно значителен.

В целях организации взаимодействия оператора системы маркировки «Честный знак» с ФОИВ применяется сложная информационно-технологическая и коммуникационная инфраструктура [7].

Из вышеизложенного следует сделать вывод, что особое внимание должно уделяться созданию на базе вузов учебных «песочниц» – лабораторий, которые позволят моделировать:

– реальные бизнес-процессы маркировки товаров в системе «Честный знак»;

– технологию взаимодействия в системе «Честный знак», которая будет включать в себя как этапы (производство – движение товара – продажа), так и организацию контроля (производители – импортеры – ритейлеры – государственные контролирующие органы).

Рекомендации по созданию образовательной программы в вузе:

1. Разработка модульных учебных курсов, объединяющих правовые (достаточно широкого профиля), экономические и ИТ-компетенции.
2. Внедрение практико-ориентированных форм обучения с привлечением представителей бизнеса, регуляторов и специалистов.
3. Создание центров компетенций при вузах для сопровождения данного направления цифровой трансформации отраслей экономики.

Следует отметить, что у Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) в сотрудничестве с ООО «Альта-Софт» (г. Москва) – ведущей компанией на рынке, предоставляющей комплексные решения для декларантов и участников внешнеэкономической деятельности, уже есть опыт создания дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Маркировка и прослеживаемость товаров – современные формы контроля товарооборота».

На основе данной программы в настоящее время готовится комплекс учебной дисциплины для старших курсов по направлению подготовки «Таможенное дело» на факультете торгового дела. Также разрабатывается учебное пособие для данной дисциплины.

В соответствии с национальными целями развития РФ до 2030 г., одним из приоритетов является создание условий для технологического суверенитета и цифровой зрелости экономики [8]. Университеты должны становиться площадками интеграции образования, науки и бизнеса, обеспечивая подготовку кадров для стратегических отраслей.

Сотрудничество вузов с предприятиями, внедряющими систему «Честный знак», способствует не только повышению качества образовательных программ, но и развитию региональных инновационных экосистем. Это позволяет решать социально-экономические задачи: повышать производительность труда, создавать высокотехнологичные рабочие места и развивать человеческий капитал.

Подготовка специалистов для работы с системой «Честный знак» должна стать частью более широкой задачи кадрового обеспечения цифровой трансформации экономики России. В данном случае, университеты, реализующие подобную целевую образовательную программу, будут ключевыми участниками процесса формирования национальной цифровой инфраструктуры и гарантами устойчивого технологического развития.

Библиографический список

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. распоряжением Правительства РФ № 1632-р от 28.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Цифровизация маркировки потребительских товаров / О.А Голубенко [и др.] // Промышленность: экономика, управление, технологии. 2020. №3 (82). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-markirovki-potrebitelskih-tovarov (дата обращения: 23.10.2025).
3. Официальный сайт системы цифровой маркировки «Честный ЗНАК». URL: https://честныйзнак.рф (дата обращения: 23.10.2025).
4. Министерство промышленности и торговли РФ. Разъяснения по вопросам обязательной маркировки товаров. URL: https://minpromtorg.gov.ru (дата обращения: 23.10.2025).
5. Российская газета. URL: https://rg.ru/2021/06/24/valerij-falkov-rasskazal-o-privivkah-biudzhetnyh-mestah-i-vybore-professii.html (дата обращения: 23.10.2025).
6. Постановление Правительства РФ от 26.04.2019 № 515 «О системе маркировки товаров средствами идентификации и прослеживаемости движения товаров» (ред. от 31.05.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» // СПС «КонсультантПлюс».
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // СПС «КонсультантПлюс».

РЕАЛИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ В ХОДЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И.А. Серебряная, канд. техн. наук, доцент,
О.В. Хлопенко, канд. экон. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается проектный подход к образовательной деятельности в высшей школе с целью развития творческого потенциала обучающихся, направленного на освоение профессиональных компетенций. Представлены этапы проекта по разработке сувенирной продукции из бетона.*

Ключевые слова*: проектная деятельность, творческий потенциал, этапы проекта, сувенирная продукция.*

В связи с преобразованиями и инновационными решениями в образовательной среде в настоящее время нужны специалисты, умеющие работать в команде, отличительными чертами которых являются умения принимать нестандартные решения и адаптироваться к современным ситуациям.

Проектная деятельность представляет собой современный метод образовательной деятельности, который основывается на самостоятельной работе обучающихся над проектами [1]. Этот метод стимулирует активное участие обучающихся, развивает их исследовательские навыки и творческий потенциал. Важной особенностью проектной деятельности является ее направленность на решение практических задач, что способствует углубленному усвоению знаний, а также проявлению индивидуальных способностей и умений [2, 3]. Проектная деятельность оказывает значительное влияние на образовательный процесс:

– способствует развитию творческого потенциала обучающихся, давая возможность научиться генерировать бизнес-идеи, находить нестандартные решения и разрабатывать алгоритмы реализации идеи, т. е. создает условия для самовыражения;

– повышает мотивацию к обучению по выбранному направлению. Работа над проектами вызывает интерес у обучающихся, так как она связана с реальными жизненными ситуациями и практическим применением знаний; требует анализа информации, формулировки гипотез и поиска решений – все это способствует формированию критического мышления;

– развивает навыки командной работы, коммуникативные навыки и умение договариваться, а также стимулирует инновационное мышление.

Классическая методика организации образовательного процесса в высшей школе не предполагает проектной деятельности при освоении профессиональных компетенций. Однако внедрение дисциплин, основанных на проектном подходе позволит развить творческий потенциал студента и улучшить понимание и усвоение компетенции, раскрывающих особенности выбранной профессии с точки зрения творчества и инновации.

В работе рассмотрен опыт внедрения в образовательный процесс проектной деятельности в рамках дисциплины «Основы научных исследований».

В представленном исследовании студентам предлагалось в рамках командной работы изготовить сувенирную продукцию. При осуществлении данной работы студенты проходили все этапы научного исследования и осваивали их на практике. Особенностью проекта было то, что вся сувенирная продукция изготавливалась из бетона. Выбор материала обусловлен направлением подготовки студентов 08.03.01 Строительство [4].

Творческий процесс способствует формированию у обучающихся навыков разработки изделий (продукцию), имеющих практическое применение, наделенных новизной и креативностью.

Процесс освоения профессиональных компетенций тесно связан с творческим мышлением обучающихся и разделен на следующие этапы:

1. Принятие решения о создании изделия или конструкции. Поиск информации о существующих аналогичных изделиях (литературный поиск, маркетинговые исследования), обработка информации, выявление новизны (особенностей, дизайнерские идеи) проекта [5].
2. Проектирование. Выбор материала для выполнения проекта (состав бетона, введение добавок, применение дополнительных материалов (эпоксидная смола, гипс и др.)), разработка дизайна, эскизов изделия, проектирование формы для изготовления изделия.
3. Создание «опытного» образца (самый продолжительный этап).

Все работы осуществляются в университетских лабораториях, где созданы необходимые условия: освещение, вентиляция, основные и вспомогательные материалы, специализированная одежда и др.

4. Подтверждение рабочей гипотезы. Расчет себестоимости изделия [6].

5. Формирование отчета о проделанной работе, в котором подробно представлены результаты каждого этапа исследования. При подготовке к презентации работы команда должна представить рекламный ролик своей продукции.

Таким образом, в ходе творческого проектирования можно отметить следующие моменты: развитие мыслительной деятельности, воображения через разработку дизайна и эскизов, поиск эффективных этапов проектирования и представление внешнего вида проекта; коммуникационных способностей – через распределение ролей в командной работе и презентацию, защиту проекта.

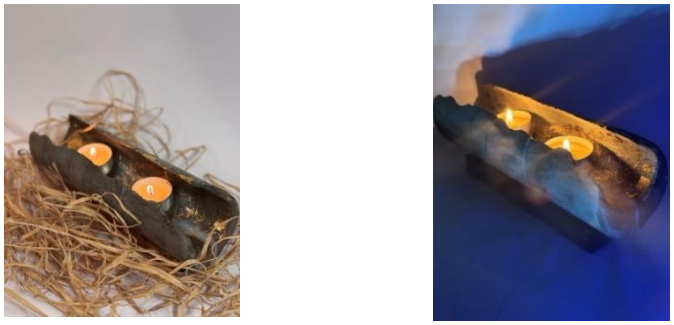
В подобном опыте принимали участие обучающиеся 1-го курса факультета «Инженерно-строительный» ДГТУ. Командами (2–4 человека) были разработаны проекты – сувенирная продукция из бетона, которая представляет собой большое разнообразие предметов (рисунок), отражающих особенности культуры, впечатления от путешествий или жизненных событий. Участниками проектов выбрана ниша «арт-объекты и декоративные элементы», характеризуемая высокой индивидуальностью, так как материал для изготовления сувениров не типичный, а также изделия производятся вручную.



а)



б)



в)

Примеры проектов:
а – фонтан для гостиной «Тропики» (материал – бетон; декор – искусственный мох);
б – часы «Огненное дыхание рассвета» (материал – бетон; декор – щебень, натуральных мох, эпоксидная смола); *в* – подсвечник «Уют и мечты» (материал – бетон; декор – дерево, поталь)

На примере часов «Огненное дыхание рассвета» представлены этапы проектной работы (таблица).

Этапы проектной работы

Наименование этапа исследования	Содержание этапа
Маркетинговый анализ и литературный поиск	Проведенный поиск позволил сформулировать новизну проекта: создание индивидуального арт-дизайна часов из бетона, который может быть адаптирован под конкретные потребности (кафе, рестораны, квартиры в стиле лофт или ардеко)
Гипотеза	Бетонные часы привлекут внимание потребителя и создадут атмосферу тропиков и характерные для них движение солнечной жизненной энергии, бурный поток воды и буйство света
Проектирование эскиза Подбор материалов	Эскиз нарисованный на бумаге от руки. Каркас – пенопласт для облегчения конструкции и придания геометрической формы; основной материал – бетон, нанесенный вручную. Для обеспечения сцепления с пенопластовым основанием применяли пластиковую сетку
Изготовление изделия:	Изготовление каркаса   Нанесение бетонной смеси с применением сетки   Нанесение эпоксидной смолы   Декорирование  

	Изготовление часов-солнце из бетона и декорирование золотой паталью  
Формулировка показателей качества изделия	В качестве показателей качества выбраны следующие: – показатели назначения: линейные размеры и отклонения от них; масса изделия; – показатели эстетичности: цвет, фактура; соответствие эталону; стиль [7]
Доказательство рабочей гипотезы	В целях доказательства рабочей гипотезы был проведен опрос среди сотрудников деканата инженерно-строительного факультета ДГТУ. Результаты опроса показали, что авторская разработка заинтересовала деканат ДГТУ. По их мнению, арт-объект мог бы привнести в рабочую атмосферу деканата (кафедры и т. д.) не только эстетическую составляющую, но и соответствовали бы привлечению абитуриентов на факультет
Разработка рекламного текста	На краю мира, среди густой зелени лесов и могучих гор, стоит великое чудо природы – водопад. Здесь жизнь словно застывшая картина бурлящего хаоса, раскалённая сила потока и бесконечная энергия движения. Вода несётся стремительно вниз, рассыпаясь мириадами искрящихся капель. Но есть нечто ещё большее, превосходящее силу падающей воды. Каждый новый день начинается здесь с рождения солнца. Оно медленно поднимается из-за горизонта, высвобождая лучи золотого света, наполняя окружающее пространство теплом и надеждой. Над шумом струящейся воды звучит торжественный гимн нового дня. Лучи проникают сквозь утреннюю мглу, разгоняя тени ночи и заставляя сердце трепетать от восторга. Всё наполняется светом и жизнью. Этот удивительный объект искусства – символ гармонии стихий и воплощение могущества природы

В рамках Дня открытых дверей университета и/или факультета, а также научно-практических конференций проводится показ творческих работ обучающихся, который позволяет ознакомить абитуриентов и обучающихся университета с творческим подходом в образовательном процессе.

Таким образом, в процессе проектирования и изготовления конкурентоспособных авторских сувенирных изделий был использован творческий потенциал обучающихся, который помог сориентироваться с последовательностью этапов проведения исследования, четкой постановкой цели и задач, требующих достижения, и освоить профессиональные компетенции.

Библиографический список

1. Абдуллаева А.А. Проектная деятельность как средство развития творческих способностей учащихся // Молодой ученый. 2024. № 32 (531). С. 117–119.

2. Серебряная И.А., Матросов А.А., Серебряная Д.С. Методы активного проблемно-ситуационного анализа при подготовке бакалавров инженерных направлений // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 2020. С. 360–365.

3. Серебряная Д.С., Серебряная И.А. Управление качеством образования в условиях пандемии // Актуальные проблемы науки и техники: материалы Всерос. (национальной) науч.-практ. конф. Ростов-на-Дону, 2022. С. 785–786.

4. Серебряная И.А., Шляхова Е.А., Серебряная Д.С. Кейс-метод при подготовке бакалавров направлений 08.03.01 и 27.03.01 в решении исследовательских профессиональных задач // Инновационные технологии в науке и образовании (конференция «ИТНО 2020»): сб. науч. тр. VIII Междунар. науч.-практ. конф. с применением дистанционных технологий. Ростов-на-Дону, 2020. С. 114–117.

5. Методологический подход к разработке сувенирной продукции / В.Н. Литвиненко-Шараева [и др.] // Инновации и экспертиза материалов и изделий: материалы нац. науч.-практ. конф., посвященной Году семьи. Ростов-на-Дону, 2025. С. 63–65.

6. Kovalenkova O.G., Khlopenko O.V. Competitiveness of trade enterprises in building and finishing materials' market in pandemic conditions//E3S WEB OF CONFERENCES/ IV International Scientific Conference «Construction and Architecture: Theory and Practice of Innovative Development» (CATPID-2021 Part 1). 2021. Vol. 281.

7. Серебряная И.А. Об эстетических показателях качества строительных материалов // Строительство – 2015: современные проблемы строительства: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Ростов-на-Дону, 2015. С. 545–547.

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ТУРИСТСКИХ ПРЕИМУЩЕСТВ НОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И.С. Сифурова,
Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается актуальность развития внутреннего туризма в Российской Федерации на фоне современных вызовов, включая интеграцию новых субъектов (Донецкой и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей) в туристское пространство страны. Подчеркивается значимость государственных программ «Развитие туризма» и «Стратегии развития туризма в России до 2035 года», которые акцентируют внимание на формировании туристских территорий, развитии инфраструктуры и продвижении региональных брендов. Анализируются текущие барьеры, препятствующие повышению туристской привлекательности указанных территорий, включая отсутствие узнаваемого бренда. Для оценки взаимосвязи между параметрами туристической привлекательности проводится корреляционный анализ на примере Краснодарского края с использованием коэффициента корреляции Пирсона. Также описаны методы корреляционно-регрессионного анализа, позволяющие прогнозировать значения зависимых переменных на основе независимых факторов.*

Ключевые слова*: внутренний туризм, Россия, туристская привлекательность, Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская область, Херсонская область, государственная программа, региональные бренды, корреляционный анализ, коэффициент корреляции Пирсона, корреляционно-регрессионный анализ.*

В условиях современных вызовов особое значение приобретает развитие внутреннего туризма Российской Федерации. Важность данной задачи подчеркивают государственные программы «Развитие туризма» и «Стратегия развития туризма в России до 2035 года», где приоритетами выступают формирование туристских территорий, развитие инфраструктуры и продвижение региональных брендов [1, 2]. После присоединения к РФ в сентябре 2022 г. Донецкой и Луганской Народных Республик, а также Запорожской и Херсонской областей обозначилась необходимость их интеграции в туристское пространство страны. Президент России В.В. Путин неоднократно подчеркивал высокий потенциал новых субъектов для социально-экономического развития и необходимость его эффективного использования [3].

Несмотря на наличие природных и культурных ресурсов, указанные территории пока не обладают достаточной туристской привлекательностью. Одним из ключевых барьеров является отсутствие узнаваемого бренда региона. В связи с этим актуальным становится исследование и разработка комплекса мер по формированию конкурентных туристских преимуществ.

Для анализа воздействия на рейтинг туристской привлекательности территории проведём корреляционный анализ, чтобы оценить взаимосвязь между параметрами. В качестве примера возьмём Краснодарский край. Корреляционный анализ произведем по формуле Пирсона.

Корреляционно-регрессионный анализ (КРА) – это комплекс статистических методов, предназначенных для изучения взаимосвязи между двумя или более переменными. Он включает в себя два основных направления: корреляционный анализ, который оценивает тесноту и направление связи между переменными, не устанавливая причинно-следственные отношения; регрессионный анализ, который строит математическую модель, описывающую зависимость одной переменной (зависимой) от одной или нескольких других переменных (независимых, факторов). Данные параметров для проведения корреляционного анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1

Данные параметров для проведения корреляционного анализа

Год	Рейтинг туристской привлекательности территории (где 10 – наиболее высокая оценка)	Удовлетворенность сервисом, %	Удовлетворенность разнообразием культурных и природных достопримечательностей, %	Удовлетворенность инфраструктурой, %	Удовлетворенность транспортной развязкой, %	Туристский поток, тыс. чел.	Инвестиции в туризм, тыс. руб.	Количество турфирм	Количество коллективных средств размещения
2015	9	65	70	50	54	14900	11000	386	2 922
2016	9	68	70	55	55	15800	3000	518	3 106
2017	9	65	75	55	60	16000	28000	537	4 641
2018	9	70	77	59	65	16800	18600	595	5 883
2019	8	62	79	50	55	17000	2809	584	5 759
2020	8	60	80	50	55	12000	5500	515	5 124
2021	10	75	83	55	63	16000	124000	552	5 404
2022	10	83	83	60	70	22914	290000	489	5 160
2023	10	80	85	63	75	18072	453700	473	5 392
2024	10	85	89	68	78	20120	700000	444	5 361

Коэффициент корреляции Пирсона – это безразмерный индекс в интервале от –1 до 1, который отражает степень линейной зависимости между двумя множествами данными. Если r > 0, то связь между показателями прямая, если r < 0 –связь обратная, если r = 0, то линейной связи нет. Формула представляет собой следующее равенство:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) * (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}},$$

где n – количество точек данных;

x и y– две сравниваемые переменные;

$\sum xy$ – сумма произведения парных оценок (x и y);

$\sum x^2$ и $\sum y^2$ – суммы квадратов для каждой переменной.

Далее воспользуемся коэффициентом корреляции Пирсона. Целью анализа было выявить степень влияния на туристскую привлекательность территории таких параметров, как сервис, разнообразие культурных и природных достопримечательностей, инфраструктура и транспортная развязка. Результаты приведены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты расчета корреляции параметров по формуле Пирсона

Наименование	Взаимосвязь рейтинга туристской привлекательности территории и удовлетворенности сервисом	Взаимосвязь рейтинга туристской привлекательности территории и удовлетворенности разнообразием культурных и природных достопримечательностей	Взаимосвязь рейтинга туристской привлекательности территории и удовлетворенности инфраструктурой	Взаимосвязь рейтинга туристской привлекательности территории и удовлетворен-ности транспортной развязкой
Коэффицент Пирсона	0,919649689	0,514338637	0,771753013	0,796323737

Наиболее сильная взаимосвязь наблюдается между рейтингом туристской привлекательности и удовлетворенностью сервисом. Также, согласно корреляционному анализу, для туристов важна удовлетворенность инфраструктурой и транспортной развязкой для формирования привлекательного образа территории. А разнообразие культурных и природных достопримечательностей оказывает менее выраженное влияние на облик региона в глазах туристов.

Из этого следует, что любую территорию можно развить до туристски-привлекательной, вне зависимости от наличия уже имеющихся природных и культурных достопримечательностей. Этому могут способствовать инвестиции в туризм, улучшение сервиса, а также улучшения на данной территории качества жизни, в том числе инфраструктуры и транспортной развязки.

Из полученных данных становится ясно, что туристы выбирают чаще всего место для отдыха из соображений комфорта и удобства. Без значительных улучшений сервиса, инфраструктуры и транспортной развязки на новые территории не получится привлечь такое количество туристов, которые эти территории способны принять. То есть их туристский потенциал не используется.

На основе выявленных данных можно сделать вывод о закономерности показателя инвестиций в туризм и развития туристской инфраструктуры региона –турфирм и коллективных средств размещения. Это развитие благоприятно сказывается на туристском потоке, который увеличивается с годами, за исключением 2020–2021 гг., которые пришлись на пик пандемии COVID-19.

Положительным фактором является то, что государством проводятся различные улучшения на данных территориях, в том числе стимулирование развития туризма. Чтобы россияне обратили внимание на улучшения и в целом на эти территории, необходимо разработать бренд территорий.

Бренд Краснодарского края формировался долгие годы, однако был впервые презентован в мае 2018 г. на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ). Он успел привлечь новых инвесторов и заинтересовать потенциальных туристов, но не смог долго существовать в условиях пандемии. Ситуацию необходимо было менять, поэтому в 2021 г. на 27-й международной выставке «Отдых Leisure», посвященной внутреннему, въездному и выездному туризму, был представлен обновленный бренд курортов Краснодарского края. В основе айдентики бренда – идея круглогодичного отдыха и потенциал для деловых коммуникаций.

По всей видимости, новый бренд региона повлиял на привлекательность края, поскольку в период с 2021 года мы можем заметить рост турпотока и инвестиций в туризм, развитие туристской инфраструктуры.

Современные подходы к брендингу территорий предполагают несколько последовательных этапов: исследование и анализ уникальных характеристик региона, определение миссии и ценностей бренда, позиционирование, разработку бренд-платформы и фирменного стиля, стратегию коммуникации, а также внедрение и оценку эффективности. Однако данные этапы носят универсальный характер и не учитывают специфики новых территорий.

Авторами в рамках данной работы предложен подход к формированию конкурентных туристских преимуществ новых территорий Российской Федерации, который включает положения, представленные на рисунке.



Формирование конкурентных туристских преимуществ новых территорий Российской Федерации

Таким образом, системное формирование бренда новых территорий РФ с опорой на их уникальные ресурсы и стратегическое позиционирование позволит повысить их конкурентоспособность на внутреннем туристском рынке, укрепить экономическую базу и будет способствовать интеграции в общенациональное пространство.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2439 (ред. от 09.04.2025) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие туризма» // СПС «КонсультантПлюс».

2. Распоряжение Правительства РФ от 20.09.2019 г. «О Стратегии развития туризма в России до 2035 года». URL: http://static.government.ru/media/files/FjJ74rYOaVA4yzPAshEulYxmWSpB4lrM.pdf (дата обращения: 05.10.2025).

3. Совещание по вопросам социально-экономического развития новых субъектов РФ. URL: http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/77329?ysclid=mleuse181p75896052 (дата обращения: 05.10.2025).

ЗАРОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В РОССИИ

И.И. Слатвицкая, канд. экон. наук,
В.С. Кудашева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Раскрывается тема появления и развития профессиональных союзов в России, особое внимание уделяется существующему в тот период законодательству в сфере деятельности данных обществ.*

Ключевые слова: *профсоюз, трудовые отношения, продолжительность рабочего дня, стачки, нормативные акты, пролетариат, рабочий союз.*

В сравнении с Западной Европой, где первый прообраз профессионального объединения появился в 1792 г. в Англии, в России практика их развития и становления началась значительно позже. Причиной тому послужило отсутствие условий производственных отношений. Формирование свободного рынка труда наступило только во второй половине XIX в., в связи с отменой крепостного права, ознаменовавшего образование новых социальных классов – буржуазии и пролетариата.

Трудовые отношения того периода характеризовались достаточно низкими условиями труда. Длительный, до 14–16 часов, рабочий день, повсеместное использование труда детей, отсутствие прав на социальную защиту и в дополнение ко всему низкая оплата труда привели к общественному напряжению среди рабочих. Всё чаще в крупных городах возрастало недовольство, которое переходило в бунты и стачки. Одной из самых первых крупных забастовок в Российской империи была Морозовская стачка 1885 г., длившаяся 10 дней и вобравшая в себя 8 тыс. из 11 тыс. рабочих.

В 80-х гг. XIX в. царским правительством, стремившимся достичь урегулирования взаимоотношений между работниками и работодателями, был введён ряд нормативных актов, которые:

– налагали запрет на использование труда детей, не достигших 12-летнего возраста;

– устанавливали рабочий день в 11 часов для мужчин и 10 – для женщин;

– ограничивали работу подростков (12–15 лет) в воскресные и праздничные дни, дневные смены – 8 часов;

– вводили определённые категории производств, на которых воспрещались ночные смены для женщин и подростов до 17 лет;

– устанавливали порядок найма при помощи расчётных книжек, в которых прописывались условия трудоустройства;

– запрещали оплату труда хлебом, товарами и иными предметами;

– обязывали нанимателей предоставлять на безвозмездной основе врачебную помощь, освещение мастерских, орудия производств.

Введение перечня законов хоть и создавали гарантии правового положение рабочих, но на практике они были далеко не совершенны. Достаточно часто собственники предприятий исполняли их частично или вовсе не придавали им значения. Необходимость в ограждении от дискриминации и нарушений прав пролетариата, ещё острее чувствовавшего свою социальную и экономическую незащищённость, всё ещё продолжала существовать. На этой почве и начинают зарождаться рабочие движения, имеющие целью консолидацию и совместную борьбу за улучшения условий труда.

В 1874 г. в Одессе создаётся «Южно-Российский союз рабочих», а в 1877 г. в Санкт-Петербурге – «Северный союз русских рабочих» [1], стать членом которых можно было вне зависимости от предприятия и профессии. Все они являлись лишь зачатками будущих профессиональных объединений, которые в скором времени полноценно оформятся с организационной точки зрения и включат в свои ряды массы трудящихся.

До издания Манифеста можно условно подразделить рабочие союзы на три типа [2]:

1. Общества взаимопомощи. Организовывались наиболее обеспеченными представителями пролетариата и были нацелены на предоставление материальной и медицинской помощи, содействие в поиске рабочих мест.

2. Стачечные кассы. Состояли из молодежи и малообеспеченных рабочих (членские взносы были низкие) разных профессий. Деятельность осуществлялась незаконно и заключалась в агитации, выработке требований, выдвигаемых владельцам предприятий, оказании денежной помощи бастующим, руководстве стачками.

3. «Зубатовские» объединения (по фамилии организатора – чиновника Департамента полиции С.В. Зубатова). Создавались жандармами с целью достижения согласия по существующим противоречиям между трудящимися и их нанимателями путём борьбы с самоуправством последних [3].

В первые годы существования профсоюзы добивались сокращения рабочего дня, повышения заработной платы, внедрения коллективных договоров и тарифных соглашений; руководили политическими и экономическими стачками; оказывали поддержку подвергавшимся государственному преследованию забастовщикам; создавали бюро труда, направленные на помощь в трудоустройстве и предоставление материальных средств; осуществляли культурно-просветительскую деятельность по политической и профессиональной проблематике посредством лекций, курсов, устройства библиотек; оказывали квалифицированную юридическую помощь. Осваивание различных способов и методов защиты интересов и прав происходило параллельно с Первой русской революцией. Социальное пробуждение широких народных масс привело к постоянным репрессиям со стороны властей, выражающимся в закрытии профсоюзов, снижении состава их членов, арестами лидеров. Всё же первые профсоюзы успешно формировались и осуществляли взаимодействия с другими профессиональными объединениями. К примеру, когда крупнейшая чаеторговая фирма В. Высоцкова в Москве отказалась идти на компромисс с бастующими работниками, по призыву профсоюза данной компании члены профсоюза железнодорожников отказались осуществлять перевозки чая, чем нанесли огромные убытки Высоцкому.

К 1907 г. в Российской империи 245 тыс. трудящихся входили в состав 652 профсоюзов, которые уже в первые годы своего существования добились ощутимых практических результатов: появились первые коллективные договоры; продолжительность рабочего дня сокращалась (например, в Московской губернии с 11,5 до 9–10 ч.); забастовки, ставившие целью изменение условий найма, перестали попадать под запрет; в 1906 г. с выходом «Временных правил о профессиональных обществах» профсоюзы были легализованы (но в то же время закон постановил: уставы должны утверждаться властями, вводится подробная бюрократическая отчётность, объединение обществ запрещается) [4].

После поражения в первой русской революции и начала политической реакции профессиональные объединения ждало время трудностей. Ликвидации подверглись около 500 обществ, более 600 получили отказ в регистрации (для неё необходимо было доказать отсутствие связей с социалистами); сотни активистов подверглись арестам. В 1910 г. состав членов профсоюза сократился до 35 тыс. чел. Восстановление численности и активизация дейтельности произошли лишь с началом нового подъёма рабочего и общественного движения в 1912 г., события октября 1917 г. положили начало новому этапу развития профсоюзов, сочетавшему в себе как периоды расцвета, так и угасания.

Тем не менее изучение истории возникновения и становления профессиональных обществ в России представляет собой познавательный практический опыт для профдвижений настоящего времени.

Библиографический список

1. Гусев А.В. Образование профсоюзов в России и опыт их деятельности в начале XX века // Рабочее и профсоюзное движение в России: из прошлого в будущее. 2015. С. 8–16. URL: https://gli-rp.org/obrazovanie-profsoyuzov-v-rossii/ (дата обращения: 04.10.2025).

2. Каримов Р.Р., Каримова Г.Ю., Шагимуратова З.А. Правовое положение рабочих в Российской империи во второй половине XIX века // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2024. № 3 (105). С. 10–16.

3. Тарновский А.А., Коваленко Е.В. Исторические аспекты формирования профсоюзов как социального института в России и за рубежом // Образование и право. 2023. № 8. С. 408–504. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=80435605 (дата обращения: 04.10.2025).

4. Терлыч И.А. Предпосылки возникновения профсоюзов в дореволюционной России // SCIENCE TIME. 2016. № 1. С. 496–499. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-vozniknoveniya-profsoyuzov-v-dorevolyutsionnoy-rossii (дата обращения: 01.10.2025).

ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

А.Н. Соколова, **О.Г. Мнацаканян**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуется концепция «обучение служением» как перспективная траектория формирования и развития предпринимательских компетенций. Анализируется синтез теоретического образования и практической деятельности, направленной на решение социально-экономических проблем, в контексте подготовки будущих предпринимателей. Рассматриваются механизмы влияния данной педагогической технологии на развитие критического мышления, проектного управления, социальной ответственности и лидерских качеств. На основе системного подхода доказывается, что обучение служением способствует не только личностному росту студента, но и созданию устойчивых предпринимательских инициатив, ориентированных на создание совместной ценности для бизнеса и общества.*

Ключевые слова: *обучение служением, предпринимательство, предпринимательские компетенции, человеческий капитал, социальная ответственность, траектория развития, проектное обучение, экономика знаний.*

Современная парадигма экономического развития, характеризующаяся высокой волатильностью, глобальной конкуренцией и цифровой трансформацией, предъявляет новые требования к подготовке предпринимательских кадров. Классические модели бизнес-образования, сфокусированные преимущественно на трансляции теоретических знаний, зачастую оказываются недостаточно эффективными для формирования практических навыков и «мягких» компетенций (soft skills), необходимых для успешного запуска и ведения бизнеса. В этой связи актуализируется поиск инновационных образовательных траекторий, которые позволяют интегрировать академическую науку с реальными запросами рынка и общества. Одной из таких траекторий является «обучение служением» (service-learning) – педагогическая технология, целенаправленно сочетающая учебные цели с активной общественно полезной деятельностью. В контексте предпринимательства данный подход трансформируется из инструмента социального воспитания в мощный катализатор развития предпринимательского потенциала. Студент, вовлеченный в проект обучения служением, не просто оказывает волонтерскую помощь, а применяет профессиональные знания для разработки и реализации предпринимательского решения, адресованного конкретной проблеме сообщества.

Экономическая сущность и содержание «обучения служением». В современной научной литературе «обучение служением» определяется как практико-ориентированный образовательный подход, при котором студенты участвуют в организованной деятельности, отвечающей реальным потребностям сообщества, и проводят рефлексию этого опыта для углубления понимания учебного курса, расширения кругозора и воспитания гражданской ответственности [1, 2].

С экономической точки зрения обучение служением представляет собой форму инвестирования в человеческий капитал, где в роли инвесторов выступают образовательные учреждения, бизнес-структуры и государство. Объектом инвестиций является студент, чей потенциал развивается через приобретение уникального, не реплицируемого в аудиторных условиях, практического опыта. Данный процесс характеризуется высокой отдачей, поскольку:

– снижаются транзакционные издержки бизнеса на поиск и первичную адаптацию кадров. Выпускники, прошедшие через проекты обучения служением, обладают проверенными навыками и пониманием конкретных отраслевых проблем;

– формируется инновационный потенциал территории. Студенческие проекты часто становятся стартапами или социальными предприятиями, решающими локальные проблемы (например, в сфере ЖКХ, экологии, туризма), что способствует диверсификации экономики;

– повышается социальный капитал, укрепляются связи между университетами, бизнесом и органами власти, создавая благоприятную среду для кооперации и генерации новых идей.

Таким образом, обучение служением – это не благотворительность, а инвестиционно-ориентированная образовательная технология, создающая мультипликативный экономический эффект.

Формирование предпринимательских компетенций через призму обучения служением. Ключевым преимуществом обучения служением является его способность формировать именно те компетенции, которые критически важны для предпринимателя, но слабо развиваются в традиционной системе образования [3].

Такими компетенциями являются:

1. Выявление возможностей (Opportunity Recognition). Работая с реальными проблемами сообщества (недостаток социальных услуг, неэффективное использование ресурсов, экологические угрозы), студент учится видеть в них не трудности, а потенциальные рыночные ниши для предпринимательской деятельности.

2. Системное и критическое мышление. Задача не имеет заранее известного решения. Студент должен провести анализ проблемы, выявить коренные причины, оценить ресурсы и предложить жизнеспособное, экономически обоснованное решение.

3. Принятие рисков и ответственность. В отличие от учебного задания, провал проекта в реальных условиях имеет ощутимые последствия. Это воспитывает у будущего предпринимателя ответственность за принимаемые решения и умение управлять рисками.

4. Лидерство и работа в команде. Проекты, как правило, носят междисциплинарный характер, требуя объединения усилий студентов разных специальностей (экономистов, маркетологов, инженеров, социологов), что моделирует реальную среду бизнес-проектов.

5. Устойчивость и адаптивность. Сталкиваясь с сопротивлением среды, бюрократическими барьерами и необходимостью менять подходы, студент развивает – психологическую устойчивость, без которой невозможно долгосрочное ведение бизнеса.

6. Социальная ответственность (CSR). Заложенная в основу подхода ориентация на служение обществу формирует у студента установку на создание совместной ценности (shared value), когда бизнес-успех неотделим от позитивного социального воздействия.

Модель интеграции обучения служением в траекторию развития предпринимателя. Для максимальной эффективности интеграция обучения служением должна быть не эпизодической, а системной, представляя собой последовательную траекторию [4]. Предлагается следующая многоуровневая модель:

Этап 1. Подготовительно-аналитический.

1. Выявление потребности. Взаимодействие с местным сообществом, бизнес-ассоциациями, НКО для формирования банка реальных проблем, требующих предпринимательского решения.

2. Теоретическая подготовка. Студенты изучают теоретический материал (экономика, менеджмент, право), который будет применен в проекте.

3. Формирование проектных команд. Создание междисциплинарных групп, распределение ролей.

Этап 2. Проектно-исполнительский.

1. Разработка бизнес-проекта. Студенты проводят полный цикл работ: от анализа рынка и целевой аудитории до разработки бизнес-модели, финансового плана и маркетинговой стратегии.

2. Реализация в «полевых» условиях. Апробация минимально жизнеспособного продукта (MVP) или пилотного проекта в реальной среде. Например, разработка и запуск платформы для локальных производителей, создание системы переработки отходов в кампусе и т. д.

3. Менторская поддержка. Кураторство со стороны преподавателей и практикующих предпринимателей.

Этап 3. Рефлексивно-оценочный.

1. Критическая рефлексия: Студенты анализируют свои успехи и неудачи, произошедшие личностные и профессиональные изменения. Это ключевой элемент, переводящий опыт в компетенцию.

2. Оценка результатов: Оценка проводится не только по академическим критериям, но и по реальному социально-экономическому эффекту, достигнутому в сообществе.

3. Презентация и масштабирование: Представление результатов стейкхолдерам. Успешные проекты получают поддержку для дальнейшего развития в форме стартапов или малых предприятий.

Долгосрочные экономические эффекты. Внедрение траектории обучения служением имеет стратегические последствия для экономики [5].

Эффективность предлагаемой траектории может быть проиллюстрирована на примере Ростовской области Таблица), которая демонстрирует устойчивый рост в секторе малого и среднего предпринимательства (МСП), создавая благодатную почву для внедрения инновационных образовательных моделей [6].

Основные показатели развития МСП в Ростовской области (по данным Росстата)

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Динамика, % (2022 к 2020)
Число МСП, тыс. ед.	129,5	136,8	145,1	+12,0 %
Численность занятых в МСП, тыс. чел.	495,2	512,7	538,4	+8,7 %
Оборот МСП, млрд руб.	3 850,1	4 550,3	5 150,8	+33,8 %

Данные таблицы свидетельствуют о позитивной динамике: за три года количество предприятий МСП выросло на 12 %, а оборот – на треть, что указывает на увеличение не только количества, но и деловой активности. Рост численности занятых подтверждает роль МСП как ключевого работодателя в регионе.

В 2024 г. завершился первый этап реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» (с 2019 по 2024 г.) [7].

Благодаря национальному проекту по итогам 2024 г. зафиксированы следующие результаты:

– количество субъектов МСП – 182,6 тыс. ед. (возросло более чем на 4,1 тыс. компаний);

– численность занятых в секторе МСП – 804,3 тыс. чел. (увеличилась почти на 62 тыс. чел.);

– количество самозанятых граждан – свыше 356 тыс. чел. (перевыполнение планового значения 2024 г. в 6 раз).

Общий объем капитализации институтов поддержки бизнеса (АНО МФК «Ростовское региональное агентство поддержки предпринимательства», НКО «Гарантийный фонд Ростовской области», АО «Региональная лизинговая компания Ростовской области») достиг 6 млрд руб. (+ 9 % к 2023 г., топ-10 по объему капитализации).

Для обеспечения взаимодействия исполнительных органов Ростовской области и представителей предпринимательского сообщества, консолидации их действий для выработки предложений по основным направлениям развития предпринимательства продолжает действовать Совет по предпринимательству при Правительстве Ростовской области.

В 2024 г. проведено заседание совета, в ходе которого были проанализированы предварительные итоги реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство» за период с 2019 по 2024 г., итоги принимаемых мер по обеспечению защиты прав и законных интересов предпринимателей в 2024 г., а также изменения в налоговом законодательстве в 2025 г. в рамках регулирования деятельности бизнеса; обсуждены задачи на предстоящий период.

Указом Президента РФ от 07.05.2024 № 309 установлен новый целевой показатель в сфере развития МСП – обеспечение в 2024–2030 гг. реального роста дохода на одного работника субъекта малого и среднего предпринимательства в 1,2 раза выше, чем рост валового внутреннего продукта.

Однако, несмотря на позитивные тренды, сохраняются структурные challenges (вызовы), такие как низкая доля инновационно-активных предприятий и концентрация МСП в сфере торговли. Именно эти проблемы и призвана решить траектория «обучение служением». Подготовка предпринимателей, способных создавать технологические и социальные стартапы, будет напрямую способствовать диверсификации сектора МСП региона, увеличению доли обрабатывающих производств и сферы услуг с высокой добавленной стоимостью. Таким образом, инвестиции в образовательные инновации сегодня – это прямой вклад в качественное изменение структуры экономики Ростовской области завтра [8, 9].

1. Стратегические задачи траектории «обучение служением»: повышение инновационности МСП: Выпускники, обладающие практическим опытом создания бизнеса «с нуля», становятся драйверами развития малого и среднего предпринимательства, привнося в него новые, нестандартные решения.

2. Снижение уровня безработицы среди молодежи. Сформированные компетенции и предпринимательские намерения позволяют выпускникам не только быть более конкурентоспособными на рынке труда, но и создавать новые рабочие места.

3. Укрепление региональной экономики. Локально-ориентированные предпринимательские проекты способствуют решению специфических проблем региона, удерживают молодежь, повышают привлекательность территории для инвестиций.

4. Формирование предпринимательской экосистемы. Университет становится не просто образовательным учреждением, а хабом, соединяющим талантливую молодежь, бизнес-ангелов, инкубаторы и органы власти [10, 11].

Проведенное исследование позволяет утверждать, что концепция «обучение служением» является не просто образовательной инновацией, а стратегической траекторией развития предпринимательства, адекватной вызовам современной экономики. Данный подход позволяет преодолеть разрыв между теорией и практикой, трансформируя студента из пассивного получателя знаний в активного субъекта экономической деятельности.

Синтез служения обществу и предпринимательской инициативы создает мощный синергетический эффект, выражающийся в формировании социально ответственного, адаптивного и компетентного предпринимателя. Долгосрочные экономические выгоды от внедрения данной модели – рост инновационного потенциала, развитие человеческого капитала и укрепление региональной экономики – свидетельствуют о ее высокой эффективности и целесообразности широкого внедрения в систему высшего и дополнительного профессионального образования.

Перспективы дальнейших исследований видятся в количественной оценке воздействия обучения служением на уровень предпринимательской активности выпускников, а также в разработке отраслевых моделей его применения (например, в технологическом, аграрном или креативном предпринимательстве).

Библиографический список

1. Калюжнова Н.Я., Огаркова Е.П., Осипов М.А. Социальное предпринимательство: учебник. М.: Юрайт, 2025. 114 с.

2. Абалина Л.В., Абалин А.В. Обучение служением как технология формирования социальной ответственности студентов // Высшее образование в России. 2021. Т. 30, № 12. С. 156–165.

3. Баркалов Н.В., Савченко И.А. Социальное предпринимательство как фактор устойчивого развития региона (на примере Ростовской области) // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5 (142). С. 412–415.

4.Бондаренко В.В., Шишков Р.В. Проектное обучение в вузе: от учебного задания к стартапу // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24, № 4. С. 91–103.

5.Бусыгина Т.А., Морозова Е.А. «Service-learning» в российском высшем образовании: возможности и барьеры внедрения // Педагогика. 2023. № 2. С. 78–86 с.

6.Данные Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области [Электронный ресурс]. URL: https://rostov.gks.ru/ (дата обращения: 20.09.2025).

7.Карпова М.В., Федоров О.Ю. Развитие малого и среднего предпринимательства в Южном федеральном округе: тенденции и вызовы // Российское предпринимательство. 2021. Т. 22, № 11. С. 2587–2604.

8.Королев А.А. Человеческий капитал в цифровой экономике: новые вызовы для системы образования // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 12. 1845–1862 с.

9.Моисеев С.А. Социальное предпринимательство: теория и практика. М.: Юрайт, 2022. 319 с.

10. Портер М., Крамер М. Создание совместной ценности: как заново раскрыть силу капитализма для инновационного роста // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2020. Т. 19, № 2. С. 268–307.

11.Тихомирова О.Г. Формирование предпринимательских компетенций у студентов через механизмы «обучения служением» // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2021. Т. 13, № 4. С. 56–67.

СОХРАНЕНИЕ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ, ПАМЯТНИКОВ ИСТОРИИ И АРХИТЕКТУРЫ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Т.Б. Солтагиреев,
Грозненский государственный нефтяной технический
университет имени академика М.Д. Миллионщикова,
г. Грозный, Россия

Аннотация. *Рассматривается оптимизация профессиональных подходов к восстановлению башенной архитектуры Чеченской Республики путем формирования узконаправленных кадров и создания системы сохранения культурного наследия, памятников истории и архитектуры.*

Ключевые слова: *башенная архитектура, Чеченская Республика, культурное наследие, интернет-платформа, памятник истории, специалист архитектуры, восстановительные работы.*

Архитектурное наследие на территории Чеченской Республики относится к основополагающим направлениям развития туристического и этнокультурного потенциала региона. Историческое развитие чеченского народа в основном было связано с башенной архитектурой, поэтому в настоящее время башни и башенные комплексы как объекты культурного наследия являются основой архитектуры региона. Руководство Чеченской Республики в рамках специализированных программ и на основании

нормативно-правовых актов об охране культурного наследия поэтапно и последовательно восстанавливает башенные комплексы, однако деятельность в данном направлении предполагает проведение восстановительных работ еще продолжительное время [1]. Это связано в первую очередь с тем, что многие учтенные башни и ряд башенных комплексов находятся в критическом состоянии или разрушены вовсе. Подобная ситуация стала возможной по ряду причин, среди которых необходимо назвать деформацию структуры почвы, изменения природно-ландшафтного рельефа, деструктивное влияние человека и др.

Одна из проблем сохранения башенной архитектуры на территории Чеченской Республики состоит в дефиците квалифицированных профильных специалистов. Несмотря на то, что ежегодно Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова выпускает около 50 специалистов в сфере архитектурного проектирования [2], восстановление башенной архитектуры и объем работ в рамках реконструкции и реставрации требует большего числа узконаправленных специалистов. Не все выпускники вовлечены в процесс восстановления башенной архитектуры, так как в настоящее время в Чеченской Республике осуществляется активное возведение градостроительной и промышленной инфраструктуры. Таким образом, сфера культурного наследия в регионе может рассчитывать на практике на меньшее число дипломированных специалистов при интенсификации восстановительных работ.

Вторая проблема сохранения башенной архитектуры состоит в том, что до настоящего времени продолжается работа по учету вновь обнаруженных башен или части башенных комплексов, подлежащих фиксации в реестре и дальнейшей реконструкции и реставрации. Сущность проблемы в данном случае состоит в целесообразности привлечения большего числа археологов со знанием истории и культуры чеченского народа. Кроме того, такие археологи должны обладать топографическими знаниями, необходимыми при ориентации на местности и прогнозировании вероятного местонахождения артефактов, относящихся к башенной архитектуре.

На данный момент в Чеченской Республике в рамках федерального программы развития культуры восстанавливаются средневековые башни в четырех районах субъекта. Некоторые башни восстанавливаются по семейным летописям и сохранившимся документам, в которых содержится информация об оценке известных на момент составления таких документов башен и башенных комплексов [3].

Изначально идея восстановления объектов культуры как памятников истории предполагала активное участие тайпов, к которым исторически принадлежали соответствующие башни. Подобная деятельность формирует целесообразность квалифицированной подготовки архивариусов узконаправленной компетенции. Необходимы специалисты, которые не только могут осуществлять сбор и обработку фамильных документов, взаимодействовать с различными фондами, но и понимают, как восстановить документацию, относящуюся к башням древнего и средневекового периодов. Под такой документацией подразумевается обширная категория архивных материалов, включая графические, позволяющие не только восстановить объект культурного наследия, но и сохранить архитектурные элементы данного объекта, присущие тому или иному тайпу [4].

Изменения административных границ между регионами осуществляются из соображения рационализации и дальнейшего социально-экономического развития территорий. Такие решения оказывают влияние на восстановительные работы в сфере башенной архитектуры. Некоторые башенные комплексы географически расположены одновременно в двух субъектах. Например, комплекс архитектурных сооружений вместе с башнями Эги-Чож. В 2018 г. через Эги-Чож была проведена административная граница Чеченской Республики и Республики Ингушетия [5]. Возникла необходимость юридического сопровождения восстановительных работ, оформления документации и согласования финансовых ресурсов в рамках федеральных и региональных программ, направленных на сохранение культурного наследия. На первый взгляд кажется, что квалификация современных юристов достаточна при организации восстановительных работ башенной архитектуры, однако, как и в случае с архивариусами, квалификация юристов должна быть конкретизирована. Необходимо, чтобы юрист как участник процесса реконструкции и реставрации башенных сооружений, находящихся в приграничных районах двух субъектов, ориентировался в специфике исторического наследия, так как башни отличаются по внешнему виду, строительным материалам и технологиям, а также относятся к той или иной этнокультурной общности, несмотря на схожесть архитектурных элементов [6]. Нередки случаи, при которых башенный комплекс, принадлежащий чеченскому тайпу, обладает некоторыми заимствованными архитектурными элементами [4]. Соответственно, необходимо юридическое подтверждение принадлежности объекта культурного наследия чеченскому, ингушскому и иному соседскому народу в условиях объединения усилий при восстановлении таких объектов культурного наследия.

Дополнительная важность и целесообразность подготовки узконаправленных юристов состоит также в том, что объекты культурного наследия находятся под охраной субъекта государства, государства или международного сообщества, что влечет иную ответственность, в том числе в отношении расходов по поддержанию объекта культурного наследия в надлежащем состоянии. В настоящее время

предусмотрена комплексная законодательная поддержка сохранения башенной архитектуры на федеральном и региональном уровне. Однако процесс реконструкции и реставрации объектов нуждается в организации непрерывной деятельности. Подобная деятельность может быть организована при помощи создания региональной системы реконструкции и реставрации башенной архитектуры. Ее сущность состоит в интернет-платформе, посвященной сохранению культурного наследия Чеченской Республики. Содержательная часть интернет-платформы состоит в объединении всей имеющейся информации об актуальном техническом состоянии башенной архитектуры, к которой имеют доступ только профильные специалисты, а также государственные структуры.

Интернет-платформа потенциально интегрируется с федеральными и региональными электронными ресурсами, осуществляющими контроль и управление ходом восстановительных работ строительных объектов, расходованием денежных средств о государственных и муниципальных заказах. Объединение указанных сведений и специалистов позволит стратегически планировать реконструкцию и реставрацию башенной архитектуры, соблюсти специалистами сроки проведения работ, прогнозировать виды реставрационных работ и разрабатывать альтернативные решения в условиях имеющихся целевых финансовых возможностей бюджета территории или государства.

В перспективе интернет-платформа может быть интегрирована с идентичными электронными пространствами изначально соседних субъектов государства, впоследствии – всех регионов России, что позволит в сжатые сроки обмениваться юридически согласованной документацией, объединить региональные бюджеты на проведение восстановительных работ, привлечь узконаправленных специалистов к реконструкции и реставрации башенной архитектуры, предполагающей в своей структуре иные строения, также относящиеся к объектам культурного наследия. Системообразующей функцией предлагаемой интернет-платформы сохранения культурного наследия Чеченской Республики является включение в реестр специалистов информации о выпускниках с соответствующей узкой специализацией [7]. На начальном этапе дипломированные архитекторы, археологи, архивариусы и юристы могут пройти специализированную подготовку в рамках дополнительного профессионального образования на базе таких профильных вузов, как Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова (г. Грозный) и Донской государственный технический университет (г. Ростов-на-Дону). Таким образом, становится возможной непрерывная деятельность в сфере архитектуры на примере восстановления и сохранения башен и башенных комплексов Чеченской Республики.

В заключение следует отметить, что сохранение культурного наследия на уровне региона требует оптимизации подхода при формировании профессионального сообщества. Башенная архитектура Чеченской Республики охватывает историю, археологию, этнокультурную составляющую и иные направления, затрагивающие развитие региона, культуры и туризма. Узконаправленный архитектурный компонент показывает, что восстановление башен и башенных комплексов требует дополнительных знаний и сведений, что означает целесообразность формирования человеческих ресурсов.

Предлагаемые решения направлены на систематизацию работы по сохранению культурного наследия Чеченской Республики с перспективой распространения успешного опыта в других регионах, на территории которых расположены иные памятники истории и архитектуры, свидетельствующие о важных вехах развития государства.

Библиографический список

1. Джабраилова М.С. Роль туризма в Чеченской Республике. Направление деятельности ГБУ «Аргунский государственный историко-архитектурный и природный музей-заповедник» по устойчивому развитию туризма в регионе // Вестник науки. 2019. № 11 (20). С. 48–53.

2. Информация о численности обучающихся [Электронный ресурс] // Официальный сайт ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова. URL: https://gstou.ru/sveden/education/study/?ysclid=mh3vwzbqq7163287085 (дата обращения: 23.10.2025).

3. В Чечне отреставрируют несколько средневековых башен [Электронный ресурс] // Сетевое издание «Лента.Ру». URL: https://lenta.ru/news/2022/05/30/nasledie/ (дата обращения: 23.10.2025).

4. Натаев С.А. К вопросу о признаках чеченского тайпа // Научная мысль Кавказа. 2015. № 1 (81). С. 85–92.

5. Башенная крепость Эги-Чож [Электронный ресурс] // Интернет-портал «Открытый Кавказ». URL: https://openkavkaz.com/ing/egi-chozh/ (дата обращения: 23.10.2025).

6. Тесаев З.А. Текущие результаты обследования средневековых архитектурных объектов аула Кешта // Genesis: исторические исследования. 2022. № 12. С.149–158.

7. Солтагиреев Т.Б. Цифровые технологии в сфере сохранения объекта культурного наследия «Башенные комплексы Чечни». Практика и перспективы // Цифровые технологии в сфере объектов культурного наследия: сб. тез. по итогам конференции в рамках III Всероссийского съезда реставраторов. СПб.: ООО «Информационное агентство Папирус», 2023. С. 53–55.

ТЕНДЕНЦИ РОСТА ЦЕН НА НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫЕ ТОВАРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК СЛЕДСТВИЕ СНИЖЕНИЯ КОНКУРЕНЦИИ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук,
В.Р. Грешнова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *На материалах статистики за период 2010–2020-е гг., а также репрезентативных исследований, проведенных в этот же временной промежуток, проанализированы тенденции увеличения цен на непродовольственные товары. Показано, что уход иностранных представителей с рынка не остался незамеченным как для отечественных производителей, так и для потребителей. Столкновение потребительского рынка с кризисными явлениями, усилившимися в 2022 г., привело к обнаружению уже начавшего свое формирование дефицита ранее привычных категорий товаров. И хотя данный дефицит начал устраняться с помощью наращения отечественного производства, линия увеличивающегося спроса пришлась отнюдь не на офлайн-продажу. В последние годы объем интернет-продаж стал стремительно расти и набирать все большие обороты. Снижение конкуренции на рынке, расширившее поле для национального производства, дало определенный контроль над ценами на непродовольственные товары. Данный вопрос затрагивает также темы инфляции, уровня заработной платы по стране, разницы цен на непродовольственные товары с течением времени и взаимозависимости объемов продаж как через интернет, так и через розничную торговлю.*

Ключевые слова: *непродовольственные товары, отечественные производители, инфляция, объем продаж, рост цен, конкуренция.*

Начало двадцать первого столетия охарактеризовало себя значительным уровнем социально-экономической нестабильности, пережив несколько потрясений: снижение розничного товарооборота в 2015 г. как следствие первых зарубежных запретов 2014 г.; длительный выход из режима пандемии и связанные с ней ограничения; повышение внешнего санкционного давления в 2022 г., отразившегося на экономике страны; увеличение и устойчивый характер инфляции. Все эти существенные факторы имели отражение в формировании модели социально-экономического поведения как производителей, так и потребителей РФ.

Собранная статистика, представленная в таблице, отражает общую ситуацию за последние 14 лет. Равномерный рост заработной платы и объема продаж розничной торговли характеризируют достаточно стабильную картину. Тем не менее после 2014 и 2022 годов замечен достаточно резкий скачок именно интернет-торговли, в которой оборот постепенно выходит за пределы 1 трлн руб. [1–3].

Данные для оценки тенденций развития рынка офлайн- онлайн-торговли в РФ за 2010–2024 гг.

Год	Средняя заработная плата по стране, руб.	Объем продаж розничной торговли непродовольственных товаров, млн руб.	Объем интернет-продаж непродовольственных товаров, трлн руб.	Средний курс доллара к рублю	Инфляция, %	Средний курс золота к рублю
2010	20 952	8 509 878,8	0,0895	30	8,78	1300
2011	23 500	10 000 012,2	0,1269	29	6,1	1500
2012	26 690	11 433 164	0,1822	31	6,6	1600
2013	29 792	12 542 904	0,35	31	6,5	1300
2014	32 670	13 975 431	0,464	38	11,4	1565
2015	33 925	14 114 529	0,562	61,5	12,9	2300
2016	36 700	14 524 304	0,56	66	5,4	2500
2017	39 167	15 342 694	0,75	58	2,5	2360
2018	43 724	16 523 940	1,6	62,6	4,3	2557
2019	47 867	17 503 532	1,32	64,7	3	2890
2020	51 344	17 286 487	2,5	72	4,9	4100
2021	57 244	20 917 787	3,15	73,5	8,4	4260
2022	65 338	21 543 223	4,16	67	11,9	4076
2023	74 854	25 129 833	5,7	85,5	7,4	5350
2024	87 952	29 381 376	9,9	94	9,5	7150

Неизменной характеристикой контекста формирования и реализации россиянами моделей социально-экономического поведения на протяжении последних десятилетий выступает значительный уровень неравенства, при котором группы, депривированные с точки зрения располагаемых доходов, являются достаточно массовыми [4, 5]. Поэтому изменение цен на рынке непродовольственных товаров было быстро замечено потребителем.

Относительное качество предлагаемого ассортимента стало предполагать высокие цены, ставшие привычными за последние пару лет. При том, что размер заработной платы в пересчете на инфляцию последних лет показывает минимальную возможность граждан приобретать товары по ценам отечественных производителей, стал заметен растущий оборот онлайн-торговли.

Вполне ожидаемо, что, стремясь удовлетворить потребности в непровольственных товарах, потребители будут искать более дешевый аналог, который как раз предлагается интернет-магазинами.

Если брать полностью выбранный для исследования промежуток, то прослеживается, что с 2010 по 2024 г. стоимость большинства непродовольственных товаров в России выросла примерно в 2,5–3,5 раза, что также отражается в графе «Средний курс золота к рублю» (см. таблицу), так как курс золота зависит от колебаний курса рубля к доллару.

Обобщая рассмотренные тенденции потребительского поведения на рынке непродовольственных товаров, важно отметить приобретенный населением опыт адаптации к неустойчивым ситуациям внешней среды. Однако значимой проблемой представляется тот факт, что на основе подобных периодов нестабильности происходит частичная монополизация рынка цен, не учитывающая финансовое положение большей части населения страны.

В настоящее время мы видим, что большинство россиян активно переходят на онлайн-площадки при выборе различных непродовольственных товаров, что не способствует увеличению оборота розничной торговли с отечественными производителями [6]. Складывается ситуация, при которой выбор предложенного потребителю товара ограничен. При этом становятся возможными следующие варианты:

– отечественный сегмент с высокой стоимость и хорошим качеством;

– отечественный сегмент с высокой стоимостью, но посредственным качеством;

– онлайн-сегмент со средним качеством, но приемлемыми ценами.

Отсутствие выбора подталкивает покупателей выбирать оптимальный для себя вариант. Часть потребителей соглашается с предложенными в магазинах ценами, часть же ищет приемлемую альтернативу. Данная тенденция носит устойчивый характер последние пару лет, способствуя неравномерному экономическому росту в области продаж непродовольственных товаров.

Библиографический список

1. Лебедева Д.Р. Обзор социологических баз данных по потреблению // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2023. № 57. С. 138–166. DOI: 10.19181/4m.2023.32.2.5.

2. Оборот розничной торговли непродовольственными товарами: данные ЕМИСС / Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.fedstat.ru/indicator/31261 (дата обращения: 28.10.2025).

3. О среднемесячной номинальной начисленной заработной плате по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации: данные Росстата / Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265 (дата обращения: 28.10.2025).

4. Логинов Д.М., Малева Т.М. Инфляция, экономия и онлайн-покупки: потребительское поведение россиян в первой половине 2020-х годов // Вопросы теоретической экономики. 2025. № 3. С.144–158. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_3_144_158.

5. Логинов Д.М. Как российское население пережило кризис второй половины 2010-х годов // Вопросы экономики. 2020. № 12. С. 41–61. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-12-41-61.

6. Бондаренко Н. Типология личного потребления населения России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2002. № 1 (57). С. 34–44.

РОЛЬ ЕДИНОЙ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ФИНАНСАМИ (ЕАС УОФ) В ФИНАНСОВО-БЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук наук,
Д.А. Григоренкова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается опыт Ростовской области по внедрению и эксплуатации Единой автоматизированной системы управления общественными финансами (ЕАС УОФ) как комплексного решения для цифровой трансформации финансово-бюджетной деятельности на региональном и муниципальном уровнях.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, общественные финансы, бюджетный процесс, электронный документооборот, региональная информационная система, цифровизация бюджетной сферы.*

Преимущества использования цифровых технологий в бюджетной системе очевидны: значительное сокращение времени, необходимого для обработки документов, упрощение бюрократических процедур, облегчение координации действий, а также достижение большей открытости и прозрачности деятельности государственного управления для граждан, что повышает их доверие к государственным институтам [1].

Международный опыт подтверждает, что цифровизация административных процедур кардинально меняет вид государственных сервисов, обеспечивая рост их качества и общей производительности госсектора.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения региональных систем цифровой трансформации государственного управления, их функциональных возможностей и порядка использования в контексте бюджетной оптимизации. Для России с ее территориальной неравномерностью особую важность приобретает анализ опыта внедрения единых информационных систем на субфедеральном уровне, что соответствует приоритетам государственной политики и способствует повышению эффективности управления общественными финансами.

Интеграция цифровых решений нацелена на принципиальное улучшение качества предоставления государственных услуг и формирование эффективной системы межведомственной координации.

Необходимо также отметить, что процесс интеграции цифровых технологий поддерживается государственными органами, на реализацию выделяются большие денежные средства. Так, например, можно выделить ряд национальных программ, среди которых особое внимание заслуживает национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», период которой был запланирован с 2019 по 2024 г., подразумевающая под собой финансирование мероприятий по цифровизации всех сфер экономики России (включая бюджетный учет) на общую сумму более 1,5 трлн руб.

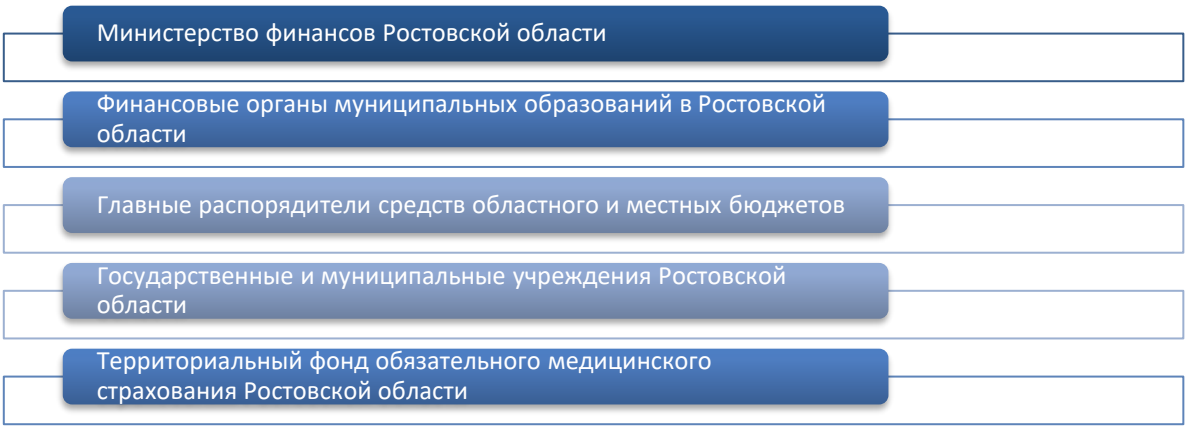
За последние годы в России был успешно реализован целый ряд профильных проектов, в связи с чем существует необходимость изучения опыта их реализации для оценки их реальной эффективности и определения направлений дальнейшего развития цифровой инфраструктуры в бюджетной сфере.

Так, органы государственной власти Ростовской области применяют в своей деятельности информационную систему «Единая автоматизированная система управления общественными финансами в Ростовской области» (ЕАС УОФ) [2, 3]. ЕАС УОФ представляет собой программный комплекс, который обеспечивает автоматизацию процессов планирования и исполнения областного и местных бюджетов, взаимодействие с существующими информационными системами и ресурсами финансово-экономической деятельности участников бюджетного процесса, а также государственных и муниципальных бюджетных и автономных учреждений Ростовской области. ЕАС УОФ функционирует на базе программных продуктов «Система автоматизации финансово-казначейских органов – Автоматизированный центр контроля исполнения бюджета» («АЦК-Финансы» и «АЦК-Планирование»). Оператором системы является министерство финансов Ростовской области.

Участники ЕАС УОФ представлены на рисунке.

Пользователями ЕАС УОФ являются работники участников ЕАС УОФ.

Функциональные возможности ЕАС УОФ охватывают формирование сводной бюджетной росписи, составление кассовых планов и ведение реестров расходных обязательств. В процессе исполнения бюджетов система обеспечивает учет доходов и расходов, контроль бюджетных обязательств по договорам, а также администрирование поступлений в бюджеты разных уровней [4].



Участники единой автоматизированной системы управления общественными финансами

Особое значение имеет организация юридически значимого электронного документооборота с применением квалифицированной электронной подписи согласно Федеральному закону от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи». Это позволяет обеспечить правовую достоверность всех операций независимо от территориальной расположенности участников бюджетного процесса.

Система предоставляет комплексные возможности для ведения бюджетного учета, формирования бухгалтерской и бюджетной отчетности, включая подготовку отчетности для Федерального казначейства. Аналитический модуль обеспечивает мониторинг движения средств на лицевых счетах учреждений, анализ кредиторской задолженности и формирование мультибюджетной отчетности.

Анализ регламента работы системы позволяет выявить ряд системных ограничений, способных повлиять на эффективность ее функционирования.

Организационно-техническая архитектура системы демонстрирует уязвимости в вопросах бесперебойности работы. Допустимое отключение серверов на профилактику до 8 ч. трижды в месяц создает значительные перерывы в работе, критичные для бюджетного процесса. Ежесуточное резервное копирование не обеспечивает полноценную защиту данных при сбоях в рабочее время. Также серьезной проблемой остается распределение ответственности за технические сбои. Пункт 5.5 Положения «Об информационной системе «Единая автоматизированная система управления общественными финансами в Ростовской области» полностью освобождает оператора от ответственности за нарушения в работе сторонних систем, что создает правовые риски для участников системы [3].

Процедура регистрации пользователей, занимающая до трех рабочих дней, снижает оперативность подключения новых участников. Централизованная модель управления доступом через корпоративную сеть телекоммуникационной связи (КСТС) создает зависимость от надежности единого канала связи [4].

Кроме того, комплекс требований к участникам по обеспечению информационной безопасности возлагает на них существенную техническую и административную нагрузку, что может представлять трудности для небольших муниципальных образований и учреждений.

В целях повышения бесперебойности работы системы рекомендуется применять технологии «горячего» резервирования и непрерывного резервного копирования. Они позволят минимизировать плановые простои и обеспечат защиту данных в режиме реального времени.

Для решения проблемы распределения ответственности необходима разработка многоуровневой системы сервисных соглашений, устанавливающих четкие критерии качества обслуживания и механизмы компенсации при нарушении показателей доступности.

Оптимизацию процессов управления доступом следует осуществлять через внедрение системы удаленной идентификации с использованием биометрических технологий аутентификации, что сократит время регистрации пользователей. Обеспечение отказоустойчивости доступа требует создания альтернативных каналов связи, помимо КСТС, и реализации механизмов автоматического переключения между ними.

Для снижения нагрузки по информационной безопасности целесообразно внедрить дифференцированный подход, предусматривающий разработку типовых моделей обеспечения безопасности с учетом уровня цифровой зрелости организаций-участников и создание централизованной службы технической поддержки.

Проведенное исследование позволило комплексно оценить опыт внедрения и функционирования ЕАС УОФ в Ростовской области в контексте цифровой трансформации государственного управления.

Реализация ЕАС УОФ доказала свою эффективность как инструмент создания единого информационного пространства для всех участников бюджетного процесса, обеспечивающий сквозную автоматизацию финансово-бюджетной деятельности на региональном и муниципальном уровнях.

К ключевым достижениям системы относятся обеспечение прозрачности бюджетных процедур, стандартизация процессов планирования и исполнения бюджетов, внедрение юридически значимого электронного документооборота, а также создание комплексной системы учета и отчетности. Вместе с тем анализ системы выявил связанные с организационно-технической архитектурой, системные ограничения, требующие уточнения и оптимизации.

Опыт Ростовской области может быть использован другими субъектами Российской Федерации при построении аналогичных систем управления общественными финансами, способствуя достижению целей цифровой трансформации бюджетного процесса в масштабах всей страны.

Библиографический список

1. Обушева К.А. Цифровая трансформация государственного управления // Молодой ученый. 2022. № 20 (415). С. 490–493. URL: https://moluch.ru/archive/415/91855 (дата обращения: 23.10.2025).

2. Приказ министерства финансов Ростовской области от 30.11.2021 № 233 «О вводе в эксплуатацию системы защиты информации информационной системы «Единая автоматизированная система управления общественными финансами в Ростовской области» и подключении пользователей».

3. Приказ министерства финансов Ростовской области от 30.12.2020 №281 «Об информационной системе «Единая автоматизированная система управления общественными финансами в Ростовской области» // СПС «КонсультантПлюс».

4. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (ред. от 26.12.2024, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2025).

ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук,
К.И. Конова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуются особенности формирования и развития гибких навыков (soft-skills) у сотрудников торговой отрасли в период трудовой адаптации. В условиях меняющегося рынка и повышенной конкуренции особое значение приобретает развитие личностных и коммуникативных качеств, таких как умение работать в команде, стрессоустойчивость, клиентоориентированность и навыки эффективной коммуникации. Анализируются современные методы и программы обучения, направленные на развитие этих компетенций, а также выявляются основные трудности, с которыми сталкиваются новые сотрудники в процессе адаптации. Особое внимание уделяется роли руководства и корпоративной культуры в формировании условий для успешного развития soft-skills. Подчеркивается, что системный подход к развитию личностных качеств способствует более быстрой адаптации сотрудников, повышению их мотивации и эффективности работы, а также укреплению конкурентных позиций торговых предприятий. Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации программ адаптации и повышения профессиональной компетентности персонала в торговой сфере.*

Ключевые слова: *трудовая адаптация, гибкие навыки, soft-skill.*

В условиях современного рынка труда особое значение приобретает развитие как твердых навыков (hard-skills), которые предполагают собой владение конкретными профессиональными навыками, такими как создание программных кодов, сбор и обработка статистических данных и др., так и мягких навыков (soft-skills), таких как коммуникативные, социальные и исследовательские навыки (способность определять типы клиента в процессе вербального и невербального общения, способность нивелировать конфликт в напряженных социально-психологических условий), которые выступают важнейшими в отрасли профессиональной компетентности и личностного развития сотрудников. Эти навыки включают в себя умение эффективно коммуницировать, работать в команде, управлять эмоциями, проявлять инициативу и адаптироваться к новым условиям. В торговой отрасли, где чаще всего наблюдается высокая межличностная активность, постоянное взаимодействие с клиентами и коллегами, а также необходимость быстрого реагирования на изменения ситуации, развитие soft-skills становится особенно актуальным. Успешная адаптация новых сотрудников в торговой сфере напрямую зависит от их способности овладеть и развить эти личностные качества в самые короткие сроки, что способствует повышению их профессиональной эффективности, укреплению командного духа и улучшению качества работы с клиентами [1].

Процесс трудовой адаптации у новых работников включает не только освоение профессиональных знаний и навыков, но и формирование соответствующих личностных характеристик, необходимых для успешной работы. В условиях высокой конкуренции и постоянных изменений на рынке торговых услуг развитие soft-skills становится важнейшим фактором, обеспечивающим конкурентоспособность как отдельных сотрудников, так и организаций в целом [2]. В связи с этим возникает необходимость изучения особенностей формирования и развития мягких навыков в период адаптации, выявления факторов, способствующих их эффективному развитию, а также разработки методов и стратегий, направленных на ускорение этого процесса.

Для успешной адаптации работнику необходимо пройти определенные этапы, которые помогут лучше усвоить рабочую систему и дадут приобрести необходимые навыки для улучшения качества эффективности труда.

Процесс трудовой адаптации связан с реализацией определенных этапов, таких как ознакомление, приспособление, ассимиляция.

Ознакомление – это первый этап адаптации, когда человек узнает все о новом месте: суть производства, цели и задачи рабочих процессов, корпоративную культуру, коллектив, уникальные особенности. На этом этапе он может понять, хочет ли он работать в этой организации или она не подходит ему принципиально. От этого этапа зависит мнение работодателя, который в это время присматривается к новичку и оценивает, насколько он будет «на своем месте» среди прочего персонала.

Этап «приспособление» связан с включением в работу человека и вливания его в коллектив. Сотрудник учится выполнять рабочие задачи без чужой помощи, выстраивать собственные рабочие процессы и интегрировать их с общими, находит общий язык с коллегами и клиентами. Работодатель в это время следит за недопущением критических ошибок и рекомендует, что необходимо сделать, чтобы их избежать.

Ассимиляция является заключительным этапом трудовой адаптации. Это период, когда человек становится полноценным членом команды, а его трудовой потенциал развит наравне с более опытными коллегами.

Критерии адаптации персонала:

– профессиональный, под которым понимается качество усвоения необходимых знаний и навыков, уровень осознания должностных обязанностей, целей компании;

– социальный – качество деловой коммуникации, уровень конфликтности, включённость в рабочие отношения, знание корпоративного кодекса и традиций;

– организационный критерий предполагает текучесть персонала в первый год после трудоустройства, наличие необходимых документов, обучающих материалов и инструкций, отлаженность процессов адаптации;

– психологический – личностная удовлетворённость новой работой, интерес к профессиональному и карьерному развитию, лояльное отношение к компании.

Наиболее важным критерием считается психологический, так как благодаря ему развивается дополнительный навык soft-skills, который помогает лучше усваиваться на работе и прокачивать свое общение с клиентами для более удачного завершения сделки.

Психологический критерий, связанный с навыками soft-skills, которые важны для адаптации персонала, включает:

– коммуникацию: умение чётко выражать мысли, слушать и понимать собеседника. Эффективное общение включает в себя способность учиться у других и признавать чужие заслуги;

– эмоциональный интеллект: способность понимать свои эмоции и эмоции других, управлять ими, строить отношения на основе взаимопонимания и уважения. Этот навык помогает снижать уровень стресса, избегать конфликтов, повышать продуктивность;

– адаптивность: гибкость в мышлении и поведении, умение менять подход, когда условия или цели меняются;

– проактивность: склонность не ждать указаний, а действовать с инициативой;

– самоорганизация: навык планировать, расставлять приоритеты, управлять временем;

– критическое мышление: способность анализировать, сомневаться, задавать вопросы. Это тонус ума, необходимый для оценки рисков и принятия обоснованных решений.

Если у работника не развит ни один из психологических критериев, это может привести к тому, что руководителю придётся регулярно тратить время на контроль и дополнительную мотивацию. Поэтому, чтобы не тратить ресурсы в пустую, руководитель на начальных этапах адаптации должен выявить самые слабые и сильные стороны у работника и постепенно начать их развивать, начиная с коммуникативных и эмоциональных навыков и доходя до улучшения критического мышления и развития психологического влияния на другого человека.

Библиографический список

1. Carvalho N.S., Sousa M.J. The role of gamification in soft skills training: A systematic review // BMC Medical Education. 2023. Vol. 23, Iss. 1. Art. 546. DOI: 10.1186/s12909-023-04520-w.
2. Что такое soft-skills: как их развивать и зачем они нужны [Электронный ресурс] // Яндекс Практикум. URL: https://practicum.yandex.ru/blog/soft-skills/ (дата обращения: 28.10.2025).

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук,
С.В. Корохова,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрена проблема обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственной отрасли. Проанализированы эффективные программы, мотивирующие молодых специалистов для работы в сельской местности, с целью преодоления кадрового дефицита в аграрном секторе.*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, демографическая ситуация, аграрный сектор, трудоспособное население.*

Проблема обеспеченности трудовыми ресурсами актуальна для многих отраслей экономики страны, однако именно для сельскохозяйственной отрасли ее решение является первостепенно важным, потому как развитие этой отрасли является одной из стратегически важных целей страны. Нельзя не отметить, что на федеральном и региональном уровнях ведется целенаправленная работа по решению кадровых проблем в аграрном секторе. Успешным примером такой поддержки является реализация программы «Земский работник», которая позволила привлечь в сельскую местность Ростовской области специалистов, обеспечив их социальными гарантиями и компенсационными выплатами. Еще одним важным шагом стало создание и активное развитие объединений сельскохозяйственной молодежи, которые эффективно работают над повышением престижа аграрных профессий среди молодого поколения.

Безусловно, государство делает многое, формируя системные основы для закрепления кадров на селе. Однако объективная реальность такова, что для кардинального перелома ситуации необходимо двигаться дальше. Повышение привлекательности отрасли требует комплексного подхода, который выходит за рамки точечных мер поддержки.

Проанализируем данные таблицы, отражающей ключевые демографические параметры Ростовской области за 2018–2023 гг.

Основные демографические показатели Ростовской области за 2018–2023 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2023 г. к 2018, %	Прирост, снижение
Численность населения, чел.	4220452	4202320	4197821	4181486	4192322	4164 547	–1,32	–55905
Родившихся всего, чел.	41052	37730	36485	35847	32753	32225	–21,5	–8827
Уровень рождаемости (на 1000 чел.), промилле	9,7	9	8,7	8,6	7,9	7,8	–19,6	–
Умерших всего, чел.	56794	55747	64773	78592	60775	53998	–5	–2 796
Уровень смертности (на 1000 чел.), промилле	13,5	13,3	15,5	18,9	14,5	13,0	–3,7	–
Естественная убыль, чел.	–15742	–18017	–28288	–42745	– 28022	– 21773	–	Увеличение убыли на 6031
Естественная убыль на 1000 чел. промилле	–3,8	–4,3	–6,8	–10,3	–6,7	–5,2	–	–

Демографическая обстановка в Ростовской области в период с 2018 по 2023 г. остается сложной, что непосредственно сказывается на обеспеченности сельского хозяйства рабочей силой. За шесть лет общая численность жителей региона уменьшилась на 1,32 %. Среди причин этого – устойчивое снижение рождаемости и повышенная смертность, на которые повлияли как пандемия COVID-19, так и другие социально-экономические факторы. Падение числа новорожденных вызывает особую тревогу: за рассматриваемый период этот показатель сократился более чем на 21 %, а коэффициент рождаемости снизился с 9,7 до 7,8 промилле. Эта тенденция ставит под вопрос будущее воспроизводства трудоспособного населения, необходимого для аграрной отрасли.

Позитивным моментом является снижение смертности, которое фиксируется на уровне 53 998 чел. в 2023 г. при уровне смертности, уменьшившемся с 13,5 промилле в 2018 г. до 13 промилле в 2023 г.

Однако даже это улучшение не способно существенно повлиять на общий демографический баланс, особенно в условиях высокой естественной убыли, которая в 2023 г. составила 28 773 чел. Это усугубляет проблему нехватки рабочей силы в сельском хозяйстве, создавая риски для выполнения производственных задач.

Аграрный сектор сохраняет важное место в экономике области, однако на фоне демографических сдвигов он сталкивается с серьезными вызовами. Один из них – старение сельских жителей и отток молодежи в города в поисках более высокой оплаты труда и лучших условий жизни. Отрицательные демографические тренды усугубляют проблему нехватки трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, что, в свою очередь, ставит под сомнение возможности полноценного выполнения поставленных задач.

Ситуацию усложняет отсутствие эффективных программ, мотивирующих молодых специалистов оставаться работать. Кроме того, сохраняется дефицит как квалифицированных кадров, так и работников для сезонных нагрузок (например, во время уборки урожая). Низкая привлекательность аграрных профессий, недостаточный уровень зарплат и слабое развитие социальной инфраструктуры в сельской местности лишь усиливают эту проблему.

Согласно данным о занятости, в таких сферах, как торговля, строительство и обрабатывающая промышленность, в последние годы наблюдается более активный прирост работников. В то же время в сельском хозяйстве рост численности занятых остается минимальным.

В Ростовской области сельское хозяйство продолжает занимать центральное место в экономической структуре региона. Однако на фоне демографических трансформаций, связанных с уменьшением численности населения и снижением уровня рождаемости, данный сектор сталкивается с рядом значительных вызовов. Дефицит трудовых ресурсов, необходимых для производства сельскохозяйственной продукции, затрудняет выполнение целей, обозначенных в «Стратегии социально-экономического развития Ростовской области» [1].

Анализ динамики среднегодовой численности занятых в пределах территории Ростовской области по различным отраслям за период с 2020 по 2023 гг. показывает значительные изменения, подчеркивающие как устойчивость экономической структуры, так и специфические тенденции в отдельных сферах (рис. 1).

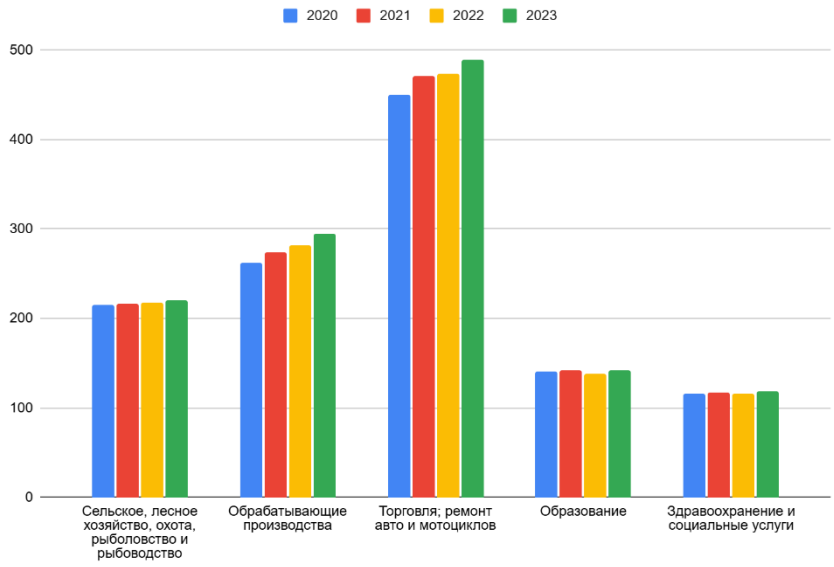


Рис. 1. Среднегодовая численность занятых в экономике
по «хозяйственным» видам экономической деятельности в тыс. человек

Так, в оптовой и розничной торговле, по сведениям из рис. 1, в наибольшей мере заметно увеличение численности занятых (с 449,5 до 489,6 тыс. чел.), также рост числа занятых прослеживается в области обрабатывающего производства и в строительстве, в то время как в сельскохозяйственной отрасли наблюдается незначительный, недостаточный рост занятых (с 214,8 до 219,9 тыс. чел.).

Статистика с портала hh.ru за декабрь 2023 г. [2] подтверждает кадровый дефицит в аграрной сфере. Индекс, отражающий соотношение резюме и вакансий, здесь составил 3,7. При этом количество открытых позиций в отрасли за год выросло на 27 %, что говорит о растущем спросе на работников, в то время как число резюме увеличилось на 14 %.

Анализ динамики основных социально-экономических показателей, приведенный на рис. 2 свидетельствует о положительном направлении роста среднедушевых доходов, заработных плат и прожиточного минимума, однако высокая изменчивость инфляции сокращает реальную покупательную способность населения. Резкий скачок инфляции в 2020 г., указывает на значительное влияние макроэкономических факторов, включая внешнеэкономическую нестабильность, последствия пандемии и прочих социально-экономических факторов.

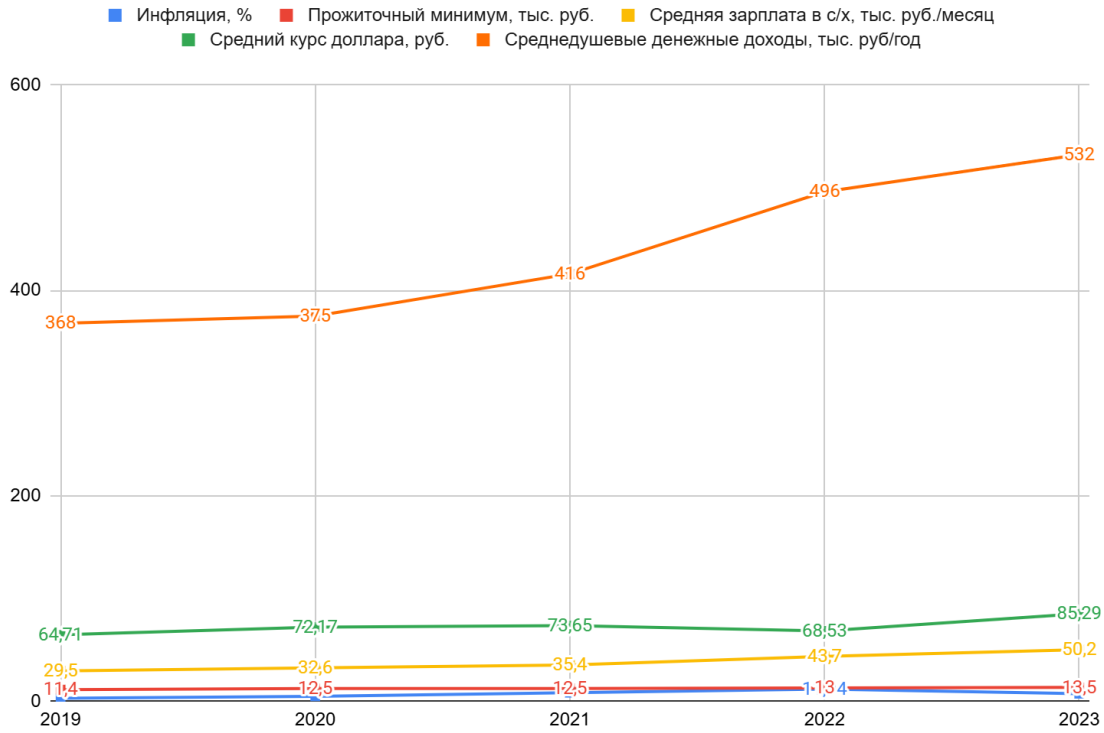


Рис. 2. Динамика основных социально-экономических показателей и инфляции

Повышение заработных плат в условиях дефицита кадров в сельском хозяйстве является необходимым условием для повышения привлекательности отрасли, однако его эффективность сужается инфляционным давлением, что требует комплексных мер по поддержке реальных доходов населения и снижению инфляционных рисков и резких коллебаний.

Таким образом, проведенный анализ позволяет выделить ряд устойчивых проблем в кадровом обеспечении агросектора Ростовской области. Наиболее острым из них являются нехватка квалифицированных специалистов, разрыв между теоретической подготовкой выпускников вузов и практическими нуждами производства, а также трудности с закреплением кадров в сельских местностях. Эти ограничения негативно влияют на производительность и модернизацию отрасли. Для изменения ситуации необходим целостный подход, объединяющий модернизацию аграрного образования, создание программ дополнительной профессиональной подготовки, стимулирование притока молодежи в отрасль и реализацию целевых государственных мер поддержки кадрового потенциала сельских местностей.

Библиографический список

1. Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года // Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: https://www.donland.ru/activity/2158/ (дата обращения: 12.10.2025).
2. Группа компаний HeadHunter. URL: https://stats.hh.ru /(дата обращения: 12.10.2025).

ЦИФРОВЫЕ СТРАТЕГИИ РЕГИОНОВ И МУНИЦИПАЛИТЕТОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук,
С.А. Солопченко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуются современные подходы к формированию и реализации цифровых стратегий на региональном и муниципальном уровнях в Российской Федерации. На основе сравнительного анализа, опирающегося на данные рейтингов и мониторингов Высшей школы экономики (ВШЭ), определяются ключевые факторы эффективности цифровой трансформации. Выявлены основные проблемы, такие как разрыв между стратегическими целями и практической реализацией, а также дисбаланс в развитии цифровой инфраструктуры. Сформулированы рекомендации по повышению результативности цифровых стратегий.*

Ключевые слова*: цифровая стратегия, цифровая трансформация, региональное развитие, муниципальное управление, эффективность, рейтинг, государственное управление.*

Цифровая трансформация стала неотъемлемым элементом стратегического развития как стран в целом, так и их субнациональных образований. В России этот процесс координируется на федеральном уровне в рамках национальной программы «Цифровая экономика», однако его практическая реализация в значительной степени ложится на регионы и муниципалитеты. Эффективность этой работы напрямую влияет на качество жизни граждан, инвестиционную привлекательность территорий и конкурентоспособность экономики. Цифровая стратегия региона или муниципалитета – это не просто план по закупке компьютеров и подключению к интернету. Это комплексный документ, определяющий цели, приоритеты и механизмы использования цифровых технологий для кардинального улучшения предоставления государственных и муниципальных услуг, оптимизации управления и стимулирования экономического роста [1].

Для анализа эффективности этих стратегий Высшая школа экономики (ВШЭ) использует комплексную систему индикаторов, которую можно структурировать по ключевым направлениям (табл. 1).

Таблица 1

Критерии анализа цифрового развития регионов и муниципалитетов

Критерий	Критерий оценки	Показатели для измерения
Цифровая инфраструктура	Техническая основа для цифровизации, доступность и качество связи	– Процент домохозяйств, охваченных ШПД. – Покрытие территории сетями 4G/5G. – Средняя скорость интернета
Цифровые компетенции населения	Способность граждан эффективно использовать цифровые сервисы	– Уровень цифровой грамотности (по тестированиям). – Доля населения, регулярно использующего госуслуги онлайн. – Активность в онлайн-покупках и цифровых финансовых услугах
Цифровое государственное управление	Эффективность и удобство взаимодействия граждан и бизнеса с властью	– Доля госуслуг, оказанных в электронном виде. – Качество и функциональность регионального портала «Госуслуги». – Наличие и использование систем проактивного информирования граждан
Цифровая экономика	Внедрение цифровых технологий в бизнесе и развитие IT-отрасли	– Доля предприятий, использующих облачные сервисы, Big Data, AI. – Вклад IT-сектора в валовой региональный продукт. – Количество занятых в сфере IT и телекоммуникаций
Нормативное регулирование	Наличие продуманного и реализуемого плана действий по цифровой трансформации	– Наличие собственной стратегии/дорожной карты цифрового развития. – Степень интеграции цифровых целей в отраслевые программы

На основе анализа данных ВШЭ за 2022–2023 гг. все регионы России можно условно разделить на несколько типологических групп по уровню и характеру цифровизации (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ цифровых стратегий регионов России

Критерий	Группа 1: «лидеры» (Москва, Санкет-Петербург, Татарстан, Московская обл., ХМАО)	Группа 2: «стабильные середняки» (Новосибирская, Свердловская, Калужская обл., Красноярский край)	Группа 3: «аутсайдеры» (ряд регионов СКФО, Сибири, Дальнего Востока)
Суть стратегии	Комплексное опережающее развитие. Внедрение AI, Big Data, «умных городов», создание IT-кластеров	Адаптация федеральных инициатив. Фокус на цифровизацию госуправления и социальной сферы (здравоохранение, образование)	Формальная, сводится к выполнению федеральных указаний. Отсутствие собственного стратегического видения
Уровень эффективности	Высокая	Средняя	Низкая
Ключевые результаты и эффекты	– Максимальные значения по индикаторам ВШЭ. – Высокая доля проактивных госуслуг – Значительный вклад IT-сектора в ВРП. – Высокая удовлетворенность бизнеса и населения	– Хорошие результаты в отдельных направлениях (внедрение МЭШ (Московской электронной школы) и др.) – Успешная цифровизация отдельных госуслуг	– Реализация стратегии блокируется внешними ограничениями. – Сведéние к формальному выполнению отчетных показателей
Пример реализации	«Умный город Москва» – одна из самых передовых городских цифровых платформ в мире	Внедрение МЭШ в Новосибирске	–
Основные проблемы и вызовы	Поддержание лидерства, импортозамещение технологий	– Утечка IT-кадров в столичные агломерации – Трудности с комплексным развитием цифровой экономики	– Острая нехватка финансирования и кадров. – «Цифровой разрыв» в инфраструктуре. – Сложные географические и экономические условия

Сравнительный подход позволяет выявить системные проблемы, снижающие эффективность цифровых стратегий на субнациональном уровне. Так, во многих регионах наблюдается «стратегический разрыв» – существенное расхождение между амбициозными целями стратегий и реальными механизмами их достижения. Эти документы часто носят декларативный характер и не подкреплены достаточным финансированием или конкретными ключевыми показателями эффективности (KPI). Еще одной серьезной проблемой является кадровый дефицит: подавляющее большинство регионов, за исключением группы «лидеров», сталкиваются с острой нехваткой квалифицированных IT-специалистов в органах власти, что делает невозможной качественную разработку и реализацию сложных цифровых проектов. На муниципальном уровне эти проблемы усугубляются отсутствием финансовой и кадровой автономии для проведения самостоятельной цифровой политики. Муниципальные стратегии, если и существуют, часто представляют собой «кальку» региональных документов без учета местной специфики. Кроме того, сохраняется значительное инфраструктурное неравенство – разрыв между городскими и сельскими территориями в качестве цифровой инфраструктуры, что ставит под угрозу выполнение принципа «цифрового суверенитета» каждого гражданина.

Проведенный сравнительный анализ показал, что эффективность цифровых стратегий регионов и муниципалитетов носит резко дифференцированный характер. Успех цифровой трансформации определяется не столько наличием самого документа стратегии, сколько комплексом факторов: развитостью инфраструктуры, кадровым потенциалом, интеграцией с федеральными проектами и наличием сильного политического лидера, курирующего данное направление. На основе проведенного анализа

представляется возможным сформулировать ряд практических рекомендаций для различных уровней государственного управления [2–4].

На федеральном уровне представляется целесообразным переход от унифицированных требований к регионам к дифференцированному подходу, учитывающему стартовые условия и специфику каждого субъекта Российской Федерации. Особое внимание следует уделить развитию программ повышения цифровой грамотности государственных и муниципальных служащих, а также созданию эффективных механизмов межрегионального сотрудничества, в частности – распространению лучших практик цифровизации из регионов-лидеров в менее развитые в этом отношении субъекты [5].

Региональным органам власти рекомендуется обеспечить тесную взаимосвязь между стратегиями цифровой трансформации и бюджетным процессом, что позволит повысить эффективность использования финансовых ресурсов. Не менее важной задачей является создание благоприятных условий для закрепления IT-специалистов в регионе, включая развитие образовательной инфраструктуры и улучшение качества городской среды. Особое значение имеет разработка специализированных программ цифровизации для муниципальных образований, адаптированных к их специфическим потребностям и возможностям.

На муниципальном уровне приоритетом должно стать решение конкретных проблем граждан с использованием цифровых инструментов, с фокусом на таких актуальных сферах, как жилищно-коммунальное хозяйство, благоустройство и транспорт. Параллельно следует развивать механизмы цифрового участия населения в процессах принятия управленческих решений.

Библиографический список

1. Высшая школа экономики. Рейтинг цифровизации регионов России (2023 г.) [Электронный ресурс]. М.: НИУ ВШЭ, 2023. URL: https://www.hse.ru/primarydata/rdr (дата обращения: 20.10.2025).

2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2022 год «Цифровая трансформация и человеческое развитие» / Под ред. Л.М. Григорьева, С.Ю. Рощина. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 200 с.

3. Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Осовецкая Н.Я. Цифровая трансформация муниципальных образований: вызовы и стратегии // Муниципалитет: экономика и управление. 2021. № 4 (37). С. 17–29.

4. Политика информатизации в России: проблемы и перспективы / отв. ред. И.А. Соколова. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2020. 340 с.

5. Официальный сайт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://digital.gov.ru/ (дата обращения: 24.10.2025).

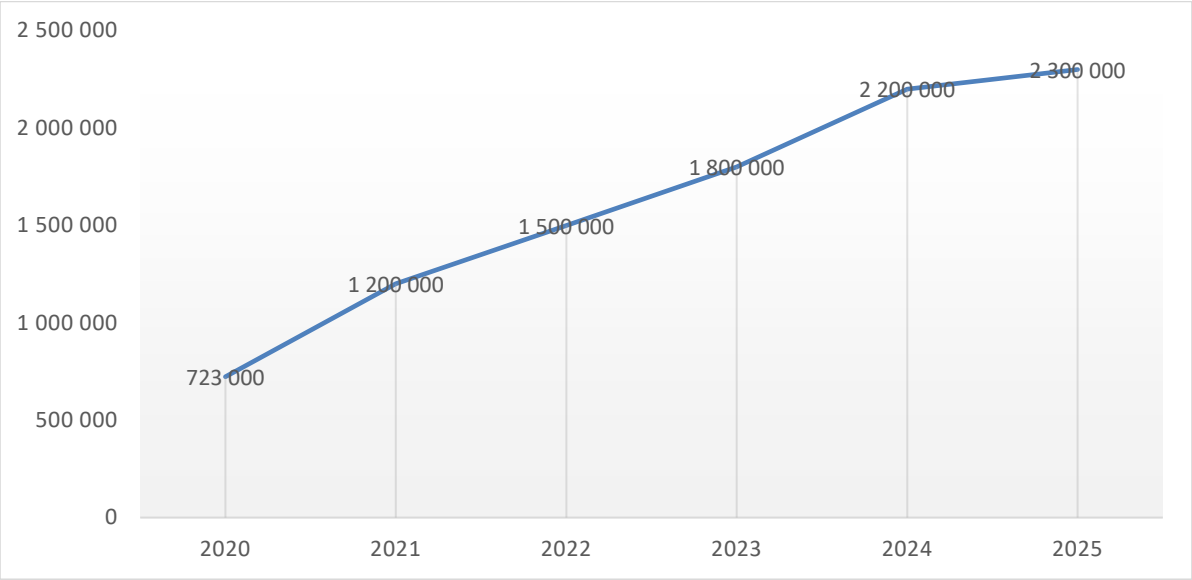
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

Ю.В. Сорокина, канд. экон. наук;
С.Ю. Чи,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлены данные о дефиците кадров на российском рынке труда в период с 2020 по 2025 г. Рассматривается демографический кризис и его влияние на кадровый дефицит страны. Анализируются предпосылки к развитию искусственного интеллекта и его влияние на рынок труда. Показано, что автоматизация рутинных операций в различных сферах – от обработки данных до обслуживания клиентов – позволяет компенсировать нехватку работников на рынке труда.*

Ключевые слова: *искусственный интеллект, рынок труда, дефицит кадров, демографический кризис.*

Современная ситуация на российском рынке труда выглядит неоднозначно: с одной стороны, наблюдается рекордно низкая безработица, а с другой – рост количества вакансий, при котором множество рабочих мест остаются пустующими. Этот разрыв во многом стал следствием демографического кризиса. Например, к началу 2025 г. численность населения страны снизилась на 0,08 % по сравнению с предыдущим годом, составив 146,028 млн чел. [1]. Безусловно, существуют и другие факторы, повлиявшие на кадровый дефицит, однако именно демографическая яма остается ключевой причиной. Если обратиться к статистике [2–4], то наблюдаются следующие данные: с 2020 по 2025 год дефицит работников вырос с 723 тыс. до 2 млн, что наглядно показывает масштаб проблемы (рисунок).



Динамика дефицита работников в РФ за 2020–2025 гг., тыс. чел.

Но в тоже время мир не стоит на месте, и в современных реалиях технологии начали развиваться столь стремительно, что есть вероятность полного исчезновения кадрового дефицита уже к 2030–2035 г. С приходом искусственного интеллекта в повседневную жизнь у многих появилось больше свободного времени, так как нейросети взяли на себя рутинные задачи, справляясь с ними быстрее человека. Фактически в некоторых сферах нейросети уже используются как полноценный сотрудник и демонстрируют результаты, сопоставимые с работой человека. Известно, что в списке Forbes профессий, которые потенциально могут быть заменены искусственным интеллектом, не оказалось копирайтеров, программистов, хотя именно им прогнозируют вытеснение. Вместо этого под угрозу замены искусственным интеллектом попали профессии, связанные с вводом данных, такие как офисные администраторы, секретари, операторы бухгалтерского учёта [5]. Искусственный интеллект точнее и быстрее справляется с обработкой информации, а монотонные задачи, которые человеку кажутся скучными, машина выполняет за минуты. Также активно заменяются специалисты службы поддержки – теперь на сайтах и в приложениях функционируют чат-боты, которые благодаря языковым моделям общаются почти как люди. На производстве упаковщиков и работников конвейерных линий уже практически вытеснили автоматы, оставив людям контроль качества и обслуживание техники. В розничной торговле кассиры и продавцы постепенно уступают место кассам самообслуживания, а в магазинах (например, Uniqlo) умные системы сами подсчитывают товары и итоговую стоимость. Не остались в стороне и аналитики начального уровня, чьи задачи по формированию отчётов или финансовому анализу искусственный интеллект осваивает без труда. То же самое происходит с начинающими графическими дизайнерами – генеративные нейросети создают изображения за секунды. Даже переводчики и корпоративные фотографы ощущают влияние технологий. Например, сгенерировать фото для документов или сайта сегодня можно практически мгновенно. Однако каждую задачу, решаемую искусственным интеллектом, необходимо контролировать и корректировать, потому что в сегодняшней ситуации полное вытеснение работников нейросетями невозможно ввиду так называемых технологических галлюцинаций.

Таким образом, складывается впечатление, что искусственный интеллект – это не просто точечные изменения в отдельных профессиях, а более масштабный переход, который по-настоящему ведет человечество к новой волне возможностей. Если раньше технологические прорывы в основном создавали новые виды работ, то сейчас наблюдается, как эта технология начинает напрямую заполнять те самые кадровые ниши, которые остаются пустыми из-за демографических и структурных проблем. И если смотреть на ситуацию в перспективе, вполне вероятно, что именно он станет тем самым инструментом, который позволит если не полностью устранить, то как минимум значительно смягчить проблему нехватки работников, причём не только в России.

Библиографический список

1. Росстат назвал численность россиян к началу 2025 года // РКБ Новости URL: https://www.rbc.ru/society/31/01/2025/679ceb1f9a794739d6fa3ad1 (дата обращения: 10.11.2025).

2. 2,2 млн работников не хватало Российским компаниям в 2024 году // Если быть точным: [сайт]. URL: https://tochno.st/materials/ne-xvatalo-rossiiskimkompaniiam-v-2024godu?ysclid=mhrawcszqt132213374 (дата обращения: 10.11.2025).

3. Рынок труда 2025: замедление найма на фоне рекордно низкой безработицы // РКБ Компании: [сайт]. URL: https://companies.rbc.ru/news/YJ5AzmNRAf/ryinok-truda-2025-zamedlenie-najma-na-fone-rekordno-nizkoj-bezrabotitsyi/?ysclid=mhrax8hd4k297840318 (дата обращения: 10.11.2025).
4. Росстат оценил дефицит кадров в российской экономике // РИА НОВОСТИ: [сайт]. URL: https://ria.ru/20250426/rosstat-2013531654.html?ysclid=mhraym2068131527832 (дата обращения: 10.11.2025).
5. 44 профессии, возможно, заменит ИИ: есть ли среди них ваша // ДЗЕН: [сайт]. URL: https://dzen.ru/a/aOZActYctU7BExki?ysclid=mhrb42xy58277481518 (дата обращения: 10.11.2025).

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ГОРОЖАН КАК ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

Л.А. Спектор, канд. экон. наук,
С.Э. Белик,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Анализируется социальное самочувствие горожан в качестве интегрального индикатора качества городской среды. Доказывается, что традиционные показатели развития городов не достаточны для оценки реального благополучия граждан.*

Ключевые слова: *город, городская среда, самочувствие, граждане, индекс качества.*

В современных условиях весь мир проходит процесс урбанизации, когда все большее и большее количество людей переселяется жить в города. Следовательно, самым важным и актуальным вопросом на сегодняшний день является вопрос качества городской среды.

Существуют традиционные подходы, оценивающие развитие городов. Они основаны на экономических, физических и инфраструктурных показателях, таких как валовой региональный продукт (ВРП), объем жилищного строительства, длина дорог и т. д. Но все эти показатели не отражают главное – комфорт, безопасность и уровень счастья граждан.

Таким образом, для более точного определения качества городской среды необходимо ввести новый индикатор, который будет отражать социальное самочувствие (субъективное благополучие) граждан.

В градостроительстве, конечно, человек принимает главное участие, однако многие решения в этой области принимаются без учета субъективного восприятия жителей. Такие решения в дальнейшем приводят к появлению нежизнеспособных и отчужденных пространств. Несмотря на огромные финансовые вложения, развитую инфраструктуру и большое пространство, они так и не становятся «домом» и комфортным местом для жизни людей [1]. Именно этот разрыв между объективными и субъективными показателями является актуальной ключевой проблемой современного урбанизма.

Во-первых, необходимо определить сам термин «социальное самочувствие». Данное понятие обозначает комплексную и субъективную оценку горожанином своего положения в социальной, экономической и пространственной среде.

Во-вторых, важно обозначить, какие показатели входят в данное понятие. Социальное самочувствие как синтетический показатель включает в себя:

1) удовлетворенность разными аспектами жизни (экология, работа, обучение, досуг и др.);

2) настроение и средний уровень эмоциального фона;

3) уверенность в собственной социальной защите и безопасности, уверенность в завтрашнем дне;

4) чувство принадлежности к городу, гордость за место проживания;

5) общий уровень стресса, напряжения, волнений, которые могут быть обусловлены городскими факторами, такими как шум, транспортные и дорожные проблемы, ритм жизни.

Качество городской среды включает в себя совокупность характеристик городской среды, которая определяет условия жизни горожан. Такими характеристиками являются физическая среда, инфраструктура, социальная среда, экономическая среда и управленческая среда.

Физическая среда – это базовая и фундаментальная составляющая городской среды, которая формирует в дальнейшем жизнедеятельность горожан и их физическое здоровье [2]. В данную категорию входит качество воздуха, воды, уровень шума, радиационный и электромагнитный фон, озеленение, освещение и др.

Инфраструктурой является система города, которая обеспечивает его функциональность и доступность главных услуг. Транспортная система регулирует возможность быстрого передвижения граждан по городу, жилищный фонд определяет качество жилья и благоустройство прилегающих территорий, а социальная инфраструктура занимается вопросами обеспечения в пешей доступности школ, садов и поликлиник.

Экономическая среда – среда для создания материальной основы для жизни и реализации потенциала горожан. Данная среда отвечает за разнообразие рынка труда, уровень безработицы, соответствие заработных плат стоимости жизни в городе и за благоприятный бизнес-климат [3].

Управленческая среда определяет, насколько горожане могут влиять на свое окружение. В данную категорию входят доступность информации о принимаемых решениях, бюджете, скорость и качество реакции властей на проблемы горожан.

Существует довольно отчетливо прослеживаемая взаимосвязь социального самочувствия и городской среды. Данная взаимосвязь делится на прямую и обратную.

Например, прямую взаимосвязь можно увидеть в следующем: высокое качество городской среды повышает уровень удовлетворенности жизни, снижает количество стресса и улучшает общий эмоциальный фон горожан.

Обратная взаимосвязь в данном случае прослеживается в том, что горожане с позитивным самочувствием становятся более заинтересованными к общественной активности, бережному отношению к городскому имуществу и созданию в данной области малого бизнеса. И, наоборот, плохое самочувствие может породить апатию, вандализм и асоциальное поведение.

В отличие от узких показателей (например, количество квадратных метров жилья на человека), социальное самочувствие интегрирует в себе опыт взаимодействия человека со всеми элементами города. Можно жить в новой квартире, но ежедневно проводить по три часа в пробках, дышать загрязненным воздухом и не иметь доступа к паркам [4]. Узкий показатель будет высоким, а интегральное самочувствие – низким. Таким образом, оно выступает как системный измеритель, выявляющий дисбалансы в развитии.

Социальное самочувствие также является предиктором социально-экономического развития города. Те города, в которых горожане чувствуют себя лучше большинства остальных в социальном плане, становятся некими центрами притяжения талантов, инвестиций, туризма и предпринимателей. Данный процесс называется «эффект Бильбао» [5].

Согласно статистическим данным, рассчитанным для 1116 городов России по 36 индикаторам, в 2023 г. среднее значение индекса социального самочувствия выросло, в сравнении с прошлыми годами, а лидерами стали Москва, Санкт-Петербург, Казань, Екатеринбург и Краснодар [6]. Это города демонстрируют на сегодняшний день наиболее высокий уровень социального благополучия граждан как индикатора качества городской среды.

Исходя из всего вышесказанного, необходимо отметить, что социальное самочувствие горожан является не просто одним из дополнительных индикаторов городской среды, а ключевым фактором для определения качества жизни. В градостроительной системе необходимо начать переход от традиционных способов определения уровня жизни до включения в данные способы и социального уровня, что обеспечит комфорт, безопасность и ощущение нахождения «дома» для граждан.

Библиографический список

1. Сергеева Н.М. Анализ уровня бедности в федеральных округах РФ // Славянский форум. 2019. № 3 (25). С. 353–360.

2. Глазычев В.Л. Город без границ. М.: ИД «Территория будущего», 2021. 400 с.

3. Минакова И.В., Шергин Е.В. Дифференциация доходов населения в современной экономике // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия: сб. науч. ст. 6-й Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. уч. Курск, 2024. С. 236–241.

4. Антипов В.И., Чащина Т.В. Оценка эффективности использования продуктовых карточек для бедных // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19, № 4. С. 572–590.

5. Дридзе Т.М. Человек и городская среда в прогнозном социальном проектировании // Общественные науки и современность. 1994. № 1. С. 131–138.

6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023 // Росстат: стат. сб. М., 2023. 1126 с.

ЕДИНЫЙ ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ: ЭВОЛЮЦИЯ, ДОСТИЖЕНИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ

Л.А. Спектор, канд. экон. наук,
М.А. Поркашян,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Представлен системный анализ развития Единого портала государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ) как ключевого элемента цифровой трансформации государственного управления в Российской Федерации. Исследование охватывает исторические этапы становления портала, анализ его текущего состояния как многофункциональной экосистемы и определение перспективных направлений развития.*

Ключевые слова: *единый портал государственных услуг, цифровая трансформация, электронное правительство, суперсервисы, цифровая экосистема.*

Цифровая трансформация государственного управления представляет собой один из ключевых трендов современного общественного развития. В Российской Федерации центральным элементом этой трансформации стал Единый портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ), который за период своего существования эволюционировал в комплексную цифровую экосистему. Как отмечает А.В. Южаков, цифровизация государственных услуг стала катализатором системных изменений в модели взаимодействия государства и общества [1].

Концепция цифровой экосистемы государства предполагает создание целостной системы взаимодействия между государственными органами, гражданами и бизнес-структурами на основе цифровых платформ. По мнению М.В. Дмитриевой, современные государственные цифровые экосистемы характеризуются высокой степенью интеграции, ориентацией на пользователя и способностью к постоянной эволюции [2].

В рамках данного исследования применяется системный подход, позволяющий рассматривать ЕПГУ как сложную многоуровневую систему, развивающуюся в соответствии с общими закономерностями цифровой трансформации государственного управления.

Развитие ЕПГУ представляет собой последовательный процесс, отражающий общие тенденции цифровизации государственного управления. Историю становления портала можно разделить на три основных этапа.

Первый этап (2009–2014) характеризовался созданием базовой инфраструктуры и формированием нормативно-правовой основы функционирования портала. Как отмечает С.В. Петров, именно в этот период были заложены организационно-технические основы электронного правительства в России [3].

Второй этап (2014–2020) ознаменовался переходом к оказанию массовых услуг в электронной форме и созданием Единой системы идентификации и аутентификации (ЕСИА). По данным исследований Т.А. Алексеевой, в этот период значительно вырос уровень доверия населения к электронным услугам [4].

Третий этап (2020 г. – по настоящее время) связан с трансформацией ЕПГУ в цифровую экосистему. Как подчеркивает Д.С. Чугунов, современный портал представляет собой многофункциональную платформу, обеспечивающую реализацию сквозных жизненных ситуаций через суперсервисы [5].

На текущем этапе ЕПГУ представляет собой развитую цифровую экосистему, обладающую интеграционной способностью и масштабируемостью.

Интеграционная способность портала позволяет объединять услуги различных ведомств в рамках суперсервисов. Согласно исследованиям К.Н. Калиниченко, такая интеграция значительно повышает эффективность государственного управления [6].

Масштабируемость системы обеспечивает возможность постоянного расширения функционала. По данным Р.В. Багирова, архитектура портала позволяет подключать новые сервисы без нарушения работы существующей инфраструктуры [7].

Будущее развитие ЕПГУ связано с дальнейшей интеграцией передовых цифровых технологий и углублением пользовательской ориентации. Можно выделить несколько ключевых перспективных направлений:

– развитие на основе искусственного интеллекта (ИИ). Внедрение ИИ-технологий позволит реализовать интеллектуальную персонализацию контента и услуг, а также создать чат-боты нового поколения, способные решать сложные многошаговые задачи пользователей;

– полная реализация проактивной модели. Стратегической целью является построение системы, в которой государство самостоятельно, на основе анализа разрешенных данных, инициирует оказание услуг без необходимости подачи заявления со стороны гражданина. Это потребует развития технологий Big Data и совершенствования нормативной базы;

– углубление экосистемной интеграции. Перспективным направлением является создание единого цифрового профиля гражданина, объединяющего данные из всех государственных информационных систем, с обеспечением высокого уровня безопасности и контроля со стороны пользователя;

– расширение использования сквозных технологий, таких как блокчейн для повышения доверия и безопасности транзакций;

– развитие международного компонента. Перспективой является интеграция ЕПГУ с аналогичными платформами стран ЕАЭС, что упростит получение государственных услуг для граждан, находящихся за пределами России.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что Единый портал государственных и муниципальных услуг прошел значительный путь развития – от инструмента информирования до комплексной цифровой экосистемы. Эволюция портала демонстрирует общие закономерности цифровой трансформации государственного управления.

Стратегические перспективы развития ЕПГУ связаны с углублением экосистемной интеграции, внедрением искусственного интеллекта и развитием проактивной модели предоставления услуг. Дальнейшая эволюция портала будет определяться его способностью адаптироваться к изменяющимся потребностям пользователей и технологическим вызовам.

Реализация обозначенных направлений развития позволит укрепить позиции ЕПГУ как ядра цифровой экосистемы государства и важного элемента цифровой экономики России.

Библиографический список

1. Южаков А.В. Цифровая трансформация государственного управления: теория и практика. М.: Изд. дом ВШЭ, 2021. 356 с.

2. Дмитриева М.В. Государственные цифровые экосистемы: теория и практика построения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2022. № 3. С. 45–68.

3. Петров С.В. Электронное правительство в России: этапы становления и развития. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2020. 278 с.

4. Алексеева Т.А. Доверие к электронным государственным услугам: социологический анализ // Социологические исследования. 2021. № 2. С. 34–45.

5. Чугунов Д.С. Цифровые платформы в государственном управлении. М.: ИНФРА-М, 2023. 312 с.

6. Калиниченко К.Н. Интеграционные процессы в цифровом государственном управлении // Государственная служба. 2022. № 4. С. 23–35.

7. Багиров Р.В. Архитектура цифровых государственных платформ. М.: Изд-во МГУ, 2021. 294 с.

КОНЦЕПЦИЯ ЗДОРОВОГО СТАРЕНИЯ И ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ

Л.А. Спектор, канд. экон. наук,
А.О. Сысоева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматриваются старение работающего населения, концепция активного старения, рекомендации ВОЗ по здоровому старению и их стратегии. Проводится оценка профпригодности и влияние COVID-19 на продление трудовой активности.*

Ключевые слова*: здоровое старение, работники, трудовое долголетие.*

Старение населения становится глобальной проблемой. В странах с высоким уровнем дохода доля людей старше 65 лет увеличится с 9 % в 2020 г. до 16 % к 2050 г. В Китае этот показатель вырастет с 12 до 26 %, в Индии – с 7 до 14 %, в Южной Африке – с 6 до 11 %, что составит более полумиллиарда человек [1].

В Гонконге ожидаемая продолжительность жизни в 2020 году составила 82,7 года у мужчин и 88,1 года у женщин. Это связано с низким уровнем сердечно-сосудистых заболеваний, рака у женщин, курения и дорожно-транспортных происшествий, а также экономическим процветанием.

В России доля населения старше трудоспособного возраста увеличилась с 10,2 % в 1959 г. до 25,4 % в 2018 г. Приоритеты поддержания здоровья и долголетия закреплены законодательно. Цель – увеличить ожидаемую продолжительность здоровой жизни до 67 лет и общую продолжительность жизни до 78 лет к 2030 г. [2].

Увеличение продолжительности жизни открывает возможности для демографического дивиденда, если инвестировать в здоровье. Стратегия активного старения включает занятость, пенсии, здравоохранение и гражданство.

Во Всемирном докладе ВОЗ (2015) «здоровое старение» определяется как процесс поддержания функциональной способности для благополучия в пожилом возрасте. Функциональная способность включает физические, психические и психосоциальные аспекты, а также влияние окружающей среды. Главная цель – поддержание жизнеспособности и возможность выполнения важных действий для людей с ограниченной функциональностью. Здоровое старение рассматривается как процесс на протяжении всей жизни, где важны не только продолжительность жизни, но и способность функционировать в благоприятной среде.

Пожилые люди выделяют такие значимые факторы, как роль, идентичность, автономность, безопасность и личностный рост, что соответствует основным аспектам функциональной способности. Оценка производительности труда с возрастом затруднена из-за отсутствия объективных измерений и зависимости от профессий. В профессиях с физическим перенапряжением производительность может снижаться, однако пожилые работники могут адаптироваться и справляться с задачами при изменении условий работы. Возрастное разнообразие в трудовых коллективах может положительно влиять на производительность, особенно в творческих сферах.

Всемирный доклад ВОЗ подчеркивает важность снижения факторов риска неинфекционных заболеваний для здорового старения, включая здоровый образ жизни, контроль метаболических факторов, борьбу с гипертонией, курением и улучшение питания. Снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний уменьшает риск деменции, а физическая активность снижает функциональные ограничения, особенно после 60 лет. Доклад рассматривает планы помощи пожилым людям с учетом их целей и возможностей, а также роль здравоохранения и социальной системы. ВОЗ расширяет понятие «активного старения», призывая к активным мерам общественного здравоохранения и социального обеспечения. Основные задачи системы здравоохранения: разработка стратегии с учетом многообразия старения, сокращение неравенства и обеспечение выбора.

Пандемия COVID-19 вносит коррективы в вопросы продления трудоспособного возраста и здорового старения. Концепция активного старения, определявшая международные ориентиры до пандемии, подразумевала участие пожилых людей в рынке труда и сохранение социальных связей. Пандемия выявила уязвимость пожилых людей, ставя под вопрос их возвращение к прежней занятости и требуя поиска новых форм занятости и адаптации условий труда [3].

Концепции здорового старения развиваются, учитывая увеличение продолжительности жизни, сохранение трудоспособности пожилых и современные кадровые проблемы. За рубежом оценка профпригодности работников, включая пенсионеров, основывается на международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ) и принципах адаптации и защиты. В России эти принципы пока не внедрены, хотя существующие документы по медосмотрам способствуют реализации демографической политики. В Десятилетие здорового старения акцент делается на улучшении помощи пожилым людям для повышения их жизнеспособности [4].

Библиографический список

1. Pried lP. Investing in health to create a Third Demographic Dividend // Gerontologist. 2016. № 56. Suppl 2:S167-77. DOI: 10.1093/geront/gnw035.

2. О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2020 году: государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2021. 256 с.

3. Григорьева И., Богданова Е. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // Laboratorium: журнал социальных исследований. 2020. № 12(2). С. 187–211.

4. Бухтияров И.В. Современное состояние и основные направления сохранения и укрепления здоровья работающего населения России // Медицина труда и промышленная экология. 2019. С. 527–532.

ПРАВОВОЙ НИГИЛИЗМ МОЛОДЁЖИ: ПРИЧИНЫ, ПРОЯВЛЕНИЯ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Д.А. Степанова, **К.А. Степанова**, **В.В. Загородний**,
Донбасский государственный университет юстиции,
г. Донецк, Россия

Аннотация. *Рассматривается феномен правового нигилизма среди молодёжи как социально-правовая проблема, оказывающая существенное влияние на развитие общества и государственности. Проведён анализ основных причин нигилистического отношения к праву, включая недостатки правового воспитания, кризис доверия к государственным институтам, социально-экономические трудности и влияние цифровой среды. Рассматриваются формы проявления правового нигилизма – от пассивного равнодушия к закону до активного участия в противоправной деятельности. Предлагаются меры по преодолению правового нигилизма, среди которых особое место занимают совершенствование системы правового образования, повышение доверия к государственным институтам и использование современных цифровых инструментов для правового просвещения.*

Ключевые слова: *правовой нигилизм, молодежь, правосознание, правовая культура, правовое воспитание, цифровая среда, социальные сети.*

Правовое сознание является важной основой функционирования правового государства, однако в современном обществе среди молодежи всё чаще наблюдается явление, которое можно охарактеризовать как правовой нигилизм – негативно-отрицательное, неуважительное отношении к праву, законам, нормативному порядку [1].

Молодёжь особенно восприимчива к социальным изменениям, новым идеям и информационному воздействию. При столкновении с несправедливостью, коррупцией и бюрократизмом у молодых людей нередко формируется убеждение, что законы действуют не в интересах общества, а лишь защищают привилегированные группы. Такая ситуация подрывает веру в принципы справедливости правовой системы государства и способствует росту правового нигилизма.

Изучение причин и последствий правового нигилизма среди молодёжи имеет не только научное, но и практическое значение, так как именно молодёжь определяет будущее государства, являясь самой пассионарной частью общества. Без эффективных мер по формированию правового сознания невозможно построить устойчивое правовое государство [2].

Развитие правового нигилизма среди молодёжи обусловлено комплексом факторов. Важную роль играют социально-экономические трудности. Безработица (по состоянию на май–июль 2025 г.: 2,2–2,3 %), низкий уровень доходов (МРОТ – 22 440 руб/мес., средняя зарплата – 47 369 руб/мес.) и ограниченные возможности для самореализации создают у молодых людей ощущение несправедливости и недоверия к государственным институтам. Молодёжь не видит перспектив развития и получения материального достатка. Они находятся под воздействием «культа успеха», что различными способами пропагандируется и навязывается в соцсетях, поэтому законы начинают восприниматься ими как формальность или даже препятствие. Это толкает их на преступления, так как они начинают искать нелегальные способы улучшить своё материальное положение, не видя возможностей сделать это законным путём. Несмотря на то, что официальная статистика демонстрирует благоприятную ситуацию, остаётся открытым вопрос о степени достоверности и полноты представленных данных.

Существенным фактором является недостаток качественного правового образования. В школах и вузах право зачастую преподается формально, а практическая сторона его применения остается в тени. Кризис доверия к государственным органам и судебной системе усиливает негативное отношение к праву. Случаи коррупции и несправедливости активно освещаются в медиа, что формирует у молодёжи представление о неэффективности государственных механизмов.

Значительное влияние оказывает цифровая среда. Социальные сети стали основным источником информации для молодого поколения, но далеко не всегда предоставляют достоверные сведения. Распространение фейковой информации и радикальных идей способствует росту нигилизма.

Матузов Н.И. в своей работе «Правовой нигилизм и правовой идеализм как две стороны “одной медали”» разделяет правовой нигилизм на пассивные и активные формы [1]. Пассивная форма выражается в неверии в возможности права и непризнании его позитивной роли в обществе [3]. Такая форма встречается чаще, так как уровень знаний прав среди молодых людей и выпускников существенно ограничен: в целом по России с Конституцией знакомы лишь около 45 % граждан, в регионах – порядка 76 %, и лишь около 20 % молодежи (до 24 лет) лично читали основной закон. Среди студентов фиксируется более высокий уровень осведомлённости – около 77 % знают свои конституционные права, но

более половины (58 %) отмечают, что им не хватает правовых знаний. Это свидетельствует о преобладании ожиданий получения правовой информации от государства и образовательных институтов, а не о выраженной инициативе в её самостоятельном освоении.

Более опасной является активная форма правового нигилизма, при которой молодёжь не только отвергает правовые нормы, но и активно действует против них. Это может проявляться в участии в несанкционированных акциях, совершении правонарушений или поддержке радикальных движений.

В последние годы в России наблюдается рост случаев, когда молодёжь вовлекается в преступную деятельность, не осознавая всей серьёзности своих действий. Например, в 2023 г. в Москве была раскрыта сеть, занимающаяся распространением наркотических веществ через интернет-платформы. Молодые люди, не имеющие чёткого представления о наказании за распространение наркотических средств, становились курьерами, формируя тайники с наркотическими веществами, что влекло за собой уголовную ответственность по статье 228.1 УК РФ [4]. Другим примером является участие молодёжи в финансировании террористических организаций. В 2022 г. в Санкт-Петербурге был задержан студент, который, поддавшись идеологическому влиянию, перевёл средства на счета, связанные с террористической деятельностью, что квалифицировалось по статье 205.1 УК РФ [4]. Эти примеры подчеркивают, что активный правовой нигилизм среди молодежи представляет серьёзную угрозу для общества.

Отдельно следует выделить цифровой нигилизм – продолжение вышеописанных явлений, но в новой форме, обусловленной развитием цифровых технологий и интернета. Он выражается в киберпреступлениях, распространении экстремистского контента и участии в группах, подрывающих правопорядок.

Одним из ключевых направлений борьбы с правовым нигилизмом является совершенствование правового образования. В школах и вузах необходимо развивать интерактивные методы обучения (например, дебаты, практические упражнения). Это позволит молодёжи увидеть реальные механизмы работы закона.

Важным условием является повышение доверия к государственным институтам. Для этого необходима открытость и прозрачность их деятельности, а также активная борьба с коррупцией.

Не менее значимым направлением является использование цифровых технологий. Создание онлайн-платформ для изучения правовых основ, использование социальных сетей для популяризации правовой грамотности помогут повысить правовое просвещение среди молодежи. Необходимо использовать анимационные истории, игровые форматы или юмористические ролики, показывающие правовые ситуации через знакомые образы, такие как «Смешарики и следствие» или «Три кота и права человека».

В последние годы государство предпринимает комплексные меры по противодействию правовому нигилизму среди молодёжи. В рамках национального проекта «Образование» реализуются программы, направленные на повышение уровня правовой грамотности, в том числе проект «Правовое просвещение молодёжи» и Всероссийская олимпиада по праву. Особое внимание уделяется цифровой среде: Росмолодёжь организует просветительские мероприятия и интерактивные проекты, а МВД совместно с Роскомнадзором осуществляют мониторинг и блокировку интернет-ресурсов, распространяющих экстремистский контент и дезинформацию.

Правовой нигилизм среди молодёжи является сложной социальной проблемой, затрагивающей не только сферу права, но и общественную жизнь в целом. Его причины связаны с социально-экономическими трудностями, недостатком правового образования, кризисом доверия к институтам власти и влиянием цифровой среды.

Для преодоления правового нигилизма необходимо объединить усилия государства, образовательных учреждений и гражданского общества. Только комплексная работа позволит сформировать у молодёжи высокий уровень правового сознания, что является основой стабильного развития правового государства.

Библиографический список

1. Матузов Н.И. Правовой нигилизм и правовой идеализм как две стороны «одной медали» // Правоведение. 1994. № 2. С. 12.

2. Липунова Л.В. Влияние правосознания на формирование правового государства // Экономика и социум. 2022. С. 37.

3. Рунова М.А. Правовой нигилизм // Национальная ассоциация учёных. 2022. С. 68–70.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации: от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025).

РОЛЬ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЗРИТЕЛЬНОГО ВОСПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ И КОМФОРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

О.П. Стерлигова, канд. биол. наук,
Российский университет транспорта,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрено обеспечение безопасности и комфорта труда с учётом индивидуальных психофизиологических особенностей работников в профессиональной деятельности, в том числе транспортной отрасли.*

Ключевые слова: *профессиональная безопасность, зрительная адаптация, тревожность, психофизиологические особенности, система «человек – машина».*

Деятельность человека, направленная на преобразование окружающей среды, научно-технический прогресс и удовлетворение различного рода потребностей, обходится ему в психофизиологическом плане достаточно дорого. Работники транспортной отрасли постоянно испытывают высокую визуальную и эмоциональную нагрузку в процессе профессиональной деятельности. Формирование внешнего облика мира у человека, в том числе зрительного, является одним из важнейших этапов обработки сенсорной информации и связано с активным анализом внешних воздействий, выделением их существенных компонентов и синтезом этих компонентов в значимые образы. Отсутствие единой точки зрения на механизмы формирования зрительного образа человека, разнообразие имеющихся экспериментальных данных и теоретических подходов, а также тесная взаимосвязь зрительного восприятия с индивидуально-психологическими особенностями личности, предшествующим опытом и когнитивными процессами обуславливают сложность и многогранность данной проблемы.

Отсутствие единого теоретического подхода к пониманию механизмов формирования зрительного образа, многообразие экспериментальных данных, а также тесная связь зрительного восприятия с индивидуально-психологическими и психофизиологическими характеристиками человека обусловили необходимость проведения исследований в профессиональной сфере, связанной с деятельностью в системе «человек – машина». Особое внимание в таких исследованиях уделяется индивидуально-психологическому состоянию личности, в частности – влиянию эмоции тревоги. Необходимо заметить, что понятие склонности к тревожным состояниям было первые введено З. Фрейдом в 1926 г. Тревожность способна искажать адекватные реакции организма на внешние стимулы. Функциональный подход к изучению тревоги позволяет определить, на каком этапе деятельности проявляется её дезорганизующее влияние, а также выявить, как различные уровни тревожности воздействуют на формирование адаптивного поведения. При возникновении тревожной реакции изменяется поведенческая стратегия: активизируются механизмы психологической защиты и трансформируются адаптивные реакции. Ранее уже были получены данные о взаимосвязи сенсорных процессов с типологическими особенностями личности в условиях операторской деятельности. В последние годы появляются свидетельства того, что эффективность опознания зрительных образов зависит от уровня тревожности индивида. Это позволяет предположить наличие связи между тревожностью и особенностями зрительной адаптации.

В связи с этим особую актуальность приобретает изучение динамики адаптивных и эмоциональных реакций, включая возникновение тревоги, в ходе профессиональной деятельности, а также выявление взаимосвязи между уровнем тревожности и параметрами зрительного восприятия.

Для диагностики личностной и ситуационной тревожности применялся опросник Ч.Д. Спилбергера в адаптации Ю.Л. Ханина. Оценка зрительной адаптации проводилась с использованием экспресс-методик: «Быстрый тест темновой адаптации» и «Тест восстановления после фотостресса в клинической оценке зрительной функций» [1].

В исследовании принимали участие специалисты железнодорожного транспорта – машинисты и помощники машинистов. В первой серии эксперимента определялся исходный уровень тревожности. Использовались методики, которые продемонстрировали высокую корреляцию полученных данных. У большинства участников был выявлен низкий или средний уровень тревожности, что, вероятно, связано с особенностями профессионального отбора: лица с выраженной тревожностью, как правило, не допускаются к работе, требующей высокой концентрации и устойчивости к стрессу. После моделирования стрессовой ситуации на компьютере уровень тревожности в группе практически не изменился.

Во второй серии исследования изучалась зависимость зрительной адаптации от уровня тревожности. После разделения участников на подгруппы по уровню тревожности проводилась оценка световой и темновой адаптации с применением вышеуказанных экспресс-методик. Испытуемые поочередно помещались в затемненное помещение, где на чёрной поверхности стола располагались 18 фишек белого? красного и синего цветов. Белые и красные фишки использовались для оценки скорости их обнаружения в условиях стандартной темноты. Синие фишки были включены в эксперимент с учётом того, что длины волн синего и красного света близки, а в условиях слабой освещенности эти цвета трудно различимы, что требует полноценной зрительной адаптации.

Таким образом, установлено, что зрительная адаптация протекает быстрее у людей с высоким уровнем тревожности и медленнее – у людей со средним и низким уровнем тревожности. Тревожность рассматривается как устойчивая индивидуальная черта, которая наряду с эмоциональной лабильностью и нейротизмом влияет на перцептивные процессы.

Понимание взаимосвязи между психофизиологическими характеристиками человека и эффективностью его взаимодействия с техническими средствами является ключевым условием обеспечения безопасности и устойчивости функционирования сложных человеко-машинных систем. Изучение вопроса зависимости зрительной адаптации от уровня тревожности человека имеет практическую направленность. Операторская деятельность требует определенной подготовки для успешной профессиональной адаптации к условиям труда. Для этого разрабатываются необходимые подготовительные и тренажёрные программы, создаются условия для развития необходимых профессиональных качеств, способствующих успешному выполнению деятельности.

Библиографический список

1. Рожкова Г.И., Токарева В.С. Таблицы и тесты для оценки зрительных способностей. М.: ВЛАДОС, 2001. 104 с.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.В. Суханов, канд. юрид. наук, доцент,
А.А. Пономарева,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматриваются вопросы правового регулирования обеспечения качества и безопасности труда, анализируются основные нормативно-правовые акты области охраны труда, а также статистические данные о производственном травматизме в России. Основное внимание уделяется принципам организации безопасных условий труда, техническим мерам, средствам индивидуальной защиты, вопросам обучения сотрудников и контроля за соблюдением норм в части охраны труда. Исследование подчёркивает важность комплексного подхода к обеспечению безопасности, включающего законодательные инициативы по развитию культуры безопасности на предприятиях.*

Ключевые слова: *качество труда, безопасность, нормативный правовой акт, производственный травматизм, правовое регулирование, техника безопасности, средства защиты, профилактика, культура безопасности, контроль.*

Обеспечение качества и безопасности трудовых условий – это ключевые приоритеты современного трудового законодательства. Их цель – защитить права на охрану здоровья работников, а также повысить эффективность, устойчивость и безопасность деятельности хозяйствующих субъектов. Правовые механизмы в этой области устанавливают стандарты и правила, регулирующие обязанности по отношению к работодателям и работникам, что способствует созданию безопасных условий труда и поддержанию высокого уровня трудовой дисциплины [1].

Считаем, что для ее повышения необходимо разработать и внедрить комплексные меры. Важно зафиксировать соответствующие правила и механизмы в локальных нормативных актах и ознакомить с ними всех сотрудников предприятия. Необходимо создать такую систему контроля, которая включает в себя как проверки, так и постоянный мониторинг соблюдения установленных правил. Это поможет своевременно выявлять нарушения и принимать меры реагирования в случае их выявления. Мотивация сотрудников также играет ключевую роль в обеспечении качества и безопасности труда. Поощрения за хорошую работу и «соразмерные» наказания за нарушения трудовой дисциплины могут

стимулировать сотрудников стремиться соблюдать установленные правила. Важно, чтобы система мотивации была прозрачной и понятной для всех сотрудников.

Теоретические основы регулирования трудовой деятельности: нормативно-правовая регламентация. Правовое обеспечение – это комплекс правовых норм, регулирующих все аспекты жизни общества и государства, а также процедуры их применения и соблюдения. Для обеспечения безопасности и эффективности труда важно строго соблюдать требования охраны труда и техники безопасности [2, 3], что повышает производительность трудовой дисциплины и удовлетворенность работников качеством охраны труда. Как отмечают М.В. Ермилова и П.С. Иванов, правовая регламентация в этой сфере формирует корпоративную культуру социальной ответственности бизнеса и одновременно защищает права работодателей и работников [4, с. 28].

Основными нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда и обеспечения его безопасности выступают Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения по вопросам соблюдения и обеспечения безопасности труда, а также нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, устанавливающие стандарты и требования в сфере охраны труда.

Производственный травматизм: цифры и статистика. Проанализировав данные Росстата и Социального фонда Российской Федерации за последние пять лет, с 2019 по 2024 г., мы рассмотрели проблему производственного травматизма в цифрах и определили наиболее опасные отрасли и регионы России по числу производственного травматизма, выявили гендерные различия в частоте несчастных случаев и оценили, насколько эффективно работодатели распределяют финансовые ресурсы на охрану труда. Травматизм на производстве был рассмотрен для предприятий по следующим видам экономической деятельности: сельское и лесное хозяйство; добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; электро- и газоснабжение; водоснабжение и утилизация отходов; строительство; торговля и ремонт автотранспортных средств; транспортировка и хранение; гостиницы и общепит; информация и связь; научная деятельность; административная деятельность; здравоохранение; культура, спорт и развлечения; прочие услуги [5].

В 2024 г., по данным Росстата, производственный травматизм был зафиксирован на 10 644 российских предприятиях, что составляет 6,6 % от общего числа предприятий. В текущем году на производстве пострадали 21,4 тыс. чел., из них 1,04 тыс. – со смертельным исходом. За последние три года количество пострадавших увеличилось на 1,1 тыс. (с 2021 г. зафиксировано снижение числа несчастных случаев со смертельным исходом).

Наибольшее количество предприятий, где произошли несчастные случаи на производстве в 2024 г., занимались следующими видами экономической деятельности: обрабатывающие производства (3263 предприятия), транспортировка и хранение (1691 предприятие), здравоохранение (1347 предприятий). Наибольший процент предприятий, на которых произошли несчастные случаи, наблюдается в следующих отраслях: добыча полезных ископаемых (16 %); обрабатывающие производства (12,3 %); здравоохранение (8,9 %); строительство (8,3 %) и транспортировка и хранение (7,5 %).

Обеспечение качества и безопасности труда – ключевой элемент в регулировании этих отношений между работодателем и работником трудовым законодательством Российской Федерации. Четкие правовые механизмы снижают травматизм и уменьшают долю возможных профессиональные заболеваний, связанных с выполнением работ в наиболее опасных видах производственной деятельности. Проведенный нами анализ данных травматизма показывает необходимость совершенствования контроля, применения современных защитных средств и повышения профессиональной подготовки работников, а также иных лиц, отвечающих за обеспечение безопасности на предприятии. Важно формировать корпоративную культуру, ориентированную на соблюдение требований охраны труда, способствовать повышению ответственности работников.

Для обеспечения безопасности труда наряду с укреплением нормативно-правовой базы необходимо осуществлять разъяснительно-профилактическую деятельность, грамотно подходить к вопросам мотивации сотрудников и осваивать инновационные подходы в осуществлении производственной деятельности на основе соблюдения требований в части соблюдения качества и безопасности труда.

Обеспечение безопасности труда – это комплекс мероприятий, направленных на предотвращение травм, профессиональных заболеваний и аварий на производстве [6, с. 46]. Комплексный подход обеспечит здоровье и благополучие работников, повысит эффективность хозяйственно-экономической деятельности предприятий. К числу этих мер можно отнести проектирование и оптимизацию рабочих мест с учётом эргономики и физиологии труда, в том числе формирование и последующее внедрение технических регламентов и должностных инструкций, содержащих требования по охране труда для различных видов работ. Повышение качества и безопасности труда также невозможно без обеспечения

работников необходимыми средствами индивидуальной защиты в соответствии с характером работы и условиями труда. Более того, необходим регулярный контроль за состоянием средств индивидуальной защиты и их замена в случае необходимости при исчерпании ресурса. Все это в совокупности с проведением вводных и внеплановых инструктажей по охране труда для всех категорий работников позволит значительно снизить производственный травматизм.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г., одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда: приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н // СПС «КонсультантПлюс».
3. ГОСТ 12.0.230.3-2016. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности: приказ Росстандарта от 31.05.2017 № 471-ст. // СПС «КонсультантПлюс».
4. Ермилова М.В., Иванов П.С. Правовое регулирование охраны труда: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2020. 256 с.
5. Кирилова Ю.С. Производственный травматизм в России: о чём говорят цифры? / Сетевое издание «ОТ Медиа». URL: https://ot-media.ru/pro/statistics/proizvodstvennyy-travmatizm-v-rossii-o-chyom-govoryat-cifry (дата обращения: 15.10.2025).
6. Кузнецова А.Л. Современные проблемы производственного травматизма и пути их решения // Вестник труда и социальной защиты. 2021. № 4. С. 45–52.

НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Н.В. Тадтаева, **Д.И. Цховребов**, **Г.П. Болотаев**,
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Представлен комплексный анализ современного состояния налоговой системы Российской Федерации в условиях новых геополитических и макроэкономических реалий 2025 г. Выявлены системные проблемы, сдерживающие ее эффективное функционирование, а также вызовы, связанные с интеграцией новых территорий в фискальное пространство страны. На основе изучения данных Министерства финансов РФ, Федеральной налоговой службы и актуальной экономической литературы систематизированы ключевые направления совершенствования налогового механизма. Обоснована необходимость достижения баланса между фискальной достаточностью, экономической нейтральностью и регулирующей функцией налоговой системы для обеспечения долгосрочного и устойчивого роста национальной экономики.*

Ключевые слова: *налоговая система, налоговое администрирование, цифровизация, фискальная политика.*

Налоговая система представляет собой один из наиболее значимых институтов государственного регулирования экономики. Ее состояние и вектор развития непосредственно влияют на темпы экономического роста, инвестиционную привлекательность страны и уровень социального благополучия граждан. К 2025 г. налоговая система Российской Федерации, пройдя этап адаптации к санкционному давлению и структурной перестройке экономики, столкнулась с рядом новых вызовов, требующих научного осмысления и выработки адекватных мер реагирования.

Несмотря на проведенные в предыдущие годы корректировки, такие как введение прогрессивной шкалы налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и автоматизация процессов администрирования, сохраняется комплекс проблем, препятствующих полной реализации ее потенциала. Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования такой налоговой модели, которая, обеспечивая стабильные доходы бюджета, одновременно выступала бы катализатором технологической модернизации и повышения глобальной конкурентоспособности отечественного бизнеса. В основу исследования легли общенаучные методы: анализ и синтез, системный подход, сравнительный анализ. Информационной базой послужили официальные данные Министерства финансов Российской Федерации [1], Федеральной налоговой службы [2], Федеральной службы государственной статистики (Росстата) [3], а также фундаментальные труды ведущих российских ученых-экономистов в области налогов и налогообложения [4, 5].

Основные проблемы современной налоговой системы РФ:

1. Структурная несбалансированность доходов бюджета. По данным Минфина России, на 2025 г., сохраняется значительная зависимость федерального бюджета от поступлений, связанных с добычей и экспортом полезных ископаемых [1]. Налог на добычу полезных ископаемых (НДПИ) и доходы от внешнеэкономической деятельности, преимущественно таможенные пошлины на углеводороды, формируют основу доходной части. Такая структура создает высокие риски бюджетной устойчивости в условиях волатильности мировых цен на сырьевые товары и перманентного сокращения традиционных рынков сбыта.

2. Проблемы в области налогообложения добывающего сектора. Действующий механизм НДПИ, в основе которого лежит специфическая ставка на нефть и газовый конденсат, демонстрирует свою ограниченную эффективность в новых условиях. Падение объемов экспорта и рост логистических издержек приводят к снижению налогооблагаемой базы. Требуется глубокая модернизация данного фискального инструмента, возможно, с переходом к рентным принципам налогообложения, более гибко учитывающим горно-геологические и экономические особенности разработки месторождений.

3. Высокая административная нагрузка на бизнес. Несмотря на впечатляющие успехи в области цифровизации (внедрение системы онлайн-касс, электронных чеков, Единого налогового счета (ЕНС) для физических лиц), для среднего и крупного бизнеса сохраняется значительный объем отчетности. Процедуры возмещения налога на добавленную стоимость (НДС), проведения налоговых проверок, а также необходимость соблюдения требований валютного контроля остаются трудоемкими и требуют существенных затрат на содержание налоговых специалистов.

4. Недостаточная стимулирующая функция в сфере инноваций. Хотя в налоговом законодательстве присутствуют такие институты, как налоговые льготы для организаций, осуществляющих научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), их эффективность оценивается неоднозначно. Существующие вычеты и льготы зачастую не покрывают всех рисков и издержек, связанных с фундаментальными исследованиями и разработкой принципиально новых технологий. Это сдерживает переход экономики на инновационный путь развития.

5. Проблемы интеграции новых территорий. Включение новых субъектов Российской Федерации в общее налоговое пространство сопряжено с необходимостью гармонизации законодательства, создания эффективной системы администрирования и решения сложных вопросов, связанных с правопреемством и историческими налоговыми обязательствами. Данный процесс требует взвешенного подхода и значительных финансовых ресурсов.

Направления совершенствования налоговой системы Российской Федерации:

1. Модернизация налогообложения в сырьевом секторе. Целесообразно рассмотреть возможность внедрения налога на дополнительный доход (НДД) на более широкий перечень полезных ископаемых, а также усовершенствовать методику расчета ставок НДПИ с привязкой не только к цене, но и к рентабельности добычи. Это позволит более справедливо изымать природную ренту и стабилизировать бюджетные поступления в долгосрочной перспективе.

2. Углубление цифровой трансформации ФНС России. Необходимо продолжить курс на создание прозрачной и удобной цифровой экосистемы для налогоплательщиков. Перспективными направлениями являются: дальнейшее развитие предиктивных аналитических систем для предотвращения нарушений, полная автоматизация камеральных проверок, расширение применения технологий больших данных (Big Data) для вывода из теневого сектора самозанятых граждан.

3. Развитие целевых налоговых стимулов. Для стимулирования импортозамещения и технологического суверенитета требуется разработка нового пакета инвестиционных налоговых льгот. В частности, можно предложить:

– сверхвычет по налогу на прибыль для компаний, инвестирующих в создание и модернизацию высокотехнологичных производств, включенных в перечень приоритетных;

– ускоренную амортизацию для оборудования, не имеющего отечественных аналогов и приобретаемого для целей технологического развития;

– создание реестра «технологических стартапов», которым могли бы предоставляться налоговые каникулы на определенный период.

4. Повышение эффективности специальных административных районов (САР). Следует провести аудит эффективности предоставляемых в САР (на территориях Калининградской области и Приморского края) налоговых преференций. Результаты такого аудита должны лечь в основу точечной корректировки режимов с целью привлечения реальных высокотехнологичных инвестиций, а не исключительно регистрации капитала.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что налоговая система Российской Федерации находится на этапе качественной трансформации, вызванной изменением внешних и внутренних условий. Ее дальнейшее совершенствование должно носить комплексный и системный характер, будучи нацеленным на решение ключевых проблем: снижение сырьевой зависимости бюджета, сокращение издержек администрирования и усиление роли налогов как инструмента структурной перестройки экономики.

Предложенные направления реформирования – модернизация НДПИ, углубление цифровизации, разработка адресных стимулов для инноваций – являются взаимосвязанными, и их реализация должна быть синхронизирована. Ключевым принципом всех изменений должен оставаться поиск разумного баланса между фискальными интересами государства и необходимостью создания благоприятных условий для роста несырьевого частного сектора. Достижение этого баланса является залогом обеспечения финансовой суверенности и долгосрочной устойчивости социально-экономического развития России.

Библиографический список

1. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: https://www.minfin.gov.ru/ (дата обращения: 15.03.2025).

2. Официальный сайт Федеральной налоговой службы [Электронный ресурс]. URL: https://www.nalog.gov.ru/ (дата обращения: 15.03.2025).

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 16.03.2025).

4. Беппиев И.Ю., Тадтаева Н.В., Тегетаева О.Р. Управление системой государственного финансового регулирования социально-экономических процессов в современных реалиях. Уфа, 2023.

5. Иванова Н.Г. Налоги и налогообложение. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. 455 с.

РАСХОДЫ БЮДЖЕТОВ: ВОПРОСЫ ИХ ОПТИМИЗАЦИИ

Н.В. Тадтаева, **Д.И. Цховребов**, **А.А. Сабанов**,
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Исследуется экономическая сущность и классификация расходов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Проанализированы ключевые тенденции в динамике и структуре бюджетных расходов в современных условиях. Особое внимание уделено теоретическим и практическим аспектам оптимизации бюджетных расходов. Рассмотрены такие направления, как повышение эффективности бюджетных услуг, внедрение программно-целевых методов управления, развитие государственного (муниципального) аудита и совершенствование закупочной деятельности. Сделан вывод о комплексном характере оптимизации, требующем сочетания бюджетной экономии и стратегических инвестиций в человеческий капитал и инфраструктуру.*

Ключевые слова: *бюджетные расходы, бюджетный процесс, результативность, государственные программы.*

Расходы бюджета являются одним из наиболее значимых инструментов государственного регулирования экономики и социальной сферы. Через них государство реализует свои функции по обеспечению национальной обороны, правопорядка, предоставлению общественных благ, социальной защите населения и стимулированию экономического роста. В условиях постоянного роста общественных потребностей и ограниченности бюджетных ресурсов проблема оптимизации бюджетных расходов приобретает ключевое значение для обеспечения бюджетной устойчивости и макроэкономической стабильности.

С экономической точки зрения расходы бюджета представляют собой денежные отношения, возникающие у государства (или муниципального образования) в связи с использованием централизованных фондов денежных средств на различные цели, определенные законодательством [1, 2]. Это затраты, возникающие в связи с выполнением государством и органами местного самоуправления своих функций. Профессор А.М. Бабич подчеркивает, что расходы бюджета носят безвозвратный характер, не создают и не погашают финансовых требований. Они являются прямым выводом ресурсов из частного сектора в государственный для производства общественных благ [3].

Для глубокого анализа и эффективного управления расходы бюджета классифицируются по нескольким признакам:

1. По роли в общественном производстве выделяются:

– расходы на финансирование реального сектора экономики (капитальные вложения, субсидии предприятиям);

– расходы на финансирование социально-культурной сферы (образование, здравоохранение, культура, социальная политика);

–расходы на управление и оборону (содержание органов государственной власти, правоохранительная деятельность, национальная оборона).

2. По функциональному признаку (функциональная классификация) расходы группируются по направлениям деятельности государства (разделы: общегосударственные вопросы, национальная оборона, национальная безопасность, национальная экономика, ЖКХ, охрана окружающей среды, образование, здравоохранение, социальная политика и т. д.). Эта классификация является основной в бюджетном процессе РФ и отражает приоритеты государственной политики [4].

3. По экономическому содержанию (экономическая классификация) расходы делятся:

– на текущие расходы – часть расходов, обеспечивающая текущее функционирование органов власти, бюджетных учреждений, а также различные формы поддержки других бюджетов и отраслей экономики (зарплата, оплата товаров и услуг, трансферты населению, проценты по долгу);

– капитальные расходы – часть расходов, связанная с расширенным воспроизводством (инвестиции в инфраструктуру, крупные проекты, капитальный ремонт). Они создают или увеличивают государственное имущество.

4. По ведомственному признаку (ведомственная классификация) расходы распределяются по главным распорядителям бюджетных средств (министерствам, агентствам, службам).

Анализ динамики расходов консолидированного бюджета РФ за последнее десятилетие позволяет выявить ряд устойчивых тенденций. Наблюдается опережающий рост социальных расходов (образование, здравоохранение, социальная политика), что связано с демографическими вызовами и реализацией национальных проектов. Значительную долю продолжают занимать расходы на национальную оборону и безопасность. При этом доля расходов на национальную экономику (инфраструктура, промышленность) подвержена значительным колебаниям в зависимости от конъюнктуры сырьевых рынков.

Среди ключевых проблем в сфере расходов бюджетов можно выделить следующие:

1. Высокая нагрузка на бюджет из-за социальных обязательств. Государство несет значительные обязательства по пенсионному обеспечению, выплате пособий, льгот, что создает риски для сбалансированности бюджета в долгосрочной перспективе, особенно в условиях старения населения.

2. Низкая эффективность части расходов. Значительный объем средств расходуется по «остаточному» принципу или по инерции, без четкой привязки к достигаемым результатам. Это характерно для многих бюджетных учреждений, работающих в условиях слабой конкуренции.

3. Диспропорция между текущими и капитальными расходами. Высокая доля текущих расходов (на содержание аппарата, текущее финансирование учреждений) ограничивает возможности для инвестиций в инфраструктуру и инновационное развитие, которые являются основой долгосрочного роста.

4. Ведомственная разобщенность. Средства, выделяемые разным ведомствам на решение одной и той же задачи (например, развитие человеческого капитала), часто не скоординированы, что снижает общий синергетический эффект.

5. Коррупционные риски и неэффективность в сфере государственных закупок. Отсутствие реальной конкуренции, завышение начальных цен контрактов и недобросовестное исполнение контрактов приводят к нецелевому использованию средств.

Оптимизация бюджетных расходов – это не просто их сокращение, а целенаправленный процесс повышения их эффективности, при котором достигается максимально возможный социально-экономический результат на каждый вложенный рубль [5].

Оптимизация носит комплексный характер и включает в себя следующие направления:

1. Повышение эффективности бюджетных услуг. Это направление предполагает поиск оптимальных форм предоставления государственных и муниципальных услуг [6]. Одним из инструментов является нормативно-подушевое финансирование, когда средства выделяются бюджетному учреждению не по смете, а исходя из количества потребителей услуг (например, учащихся, пациентов). Это создает стимулы для учреждений привлекать больше клиентов и повышать качество услуг. Другим инструментом является аутсорсинг – передача выполнения части неключевых функций (уборка терри-

тории, охрана, IT-обслуживание) специализированным частным компаниям. Как отмечает Л.А. Дробозина, конкурентная среда часто позволяет частным компаниям предоставлять услуги того же или более высокого качества при меньших затратах [7].

2. Внедрение программно-целевых методов управления (ПЦП). Переход от сметного финансирования ведомств к финансированию конкретных целей и задач является магистральным путем оптимизации. Государственные (муниципальные) программы – это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам комплекс мероприятий, направленных на достижение стратегических целей.

Бюджетирование, ориентированное на результат (БОР), в рамках ПЦП предполагает:

– четкую формулировку измеримых целей программы;

– определение системы индикаторов для оценки достижения этих целей;

– проведение мониторинга и оценки эффективности реализации программы;

– принятие управленческих решений (корректировка, прекращение финансирования) на основе полученных результатов.

Это позволяет увязать объем выделяемых средств с конкретными результатами деятельности органов власти [3].

3. Государственный аудит. Не менее актуально на сегодня и развитие государственного (муниципального) аудита. Эффективный финансовый контроль – неотъемлемая часть оптимизации. Современный подход смещается от последующего контроля законности отдельных операций к государственному аудиту, который представляет собой независимую, объективную оценку не только законности, но и эффективности, экономности и результативности использования бюджетных средств.

Аудит эффективности позволяет выявить «узкие места» в бюджетном процессе, дать рекомендации по совершенствованию нормативной базы и практики управления расходами.

4. Совершенствование контрактной системы в сфере закупок. Повышение прозрачности и конкуренции в сфере государственных и муниципальных закупок позволяет достичь значительной экономии. Ключевые меры включают:

– широкое использование электронных процедур, что снижает издержки участников и повышает прозрачность;

– совершенствование методов определения начальной (максимальной) цены контракта;

– мониторинг и аудит исполнения контрактов, борьба с недобросовестными поставщиками;

– внедрение жизненного цикла объекта закупки, когда оценивается не только цена приобретения, но и затраты на эксплуатацию и утилизацию.

5. Реструктуризация бюджетной сети – это одно из самых политически сложных, но необходимых направлений. Предполагает оптимизацию сети бюджетных учреждений (школ, больниц, органов управления) с учетом демографических, географических и экономических факторов. Речь идет не о массовом закрытии, а о поиске оптимальных форм и масштабов деятельности: объединение учреждений, создание филиалов, изменение их типа (например, преобразование в автономные учреждения для повышения гибкости управления).

Таким образом, расходы бюджетов представляют собой сложный, многогранный инструмент государственной политики. Их оптимизация в современных условиях – это не разовая кампания по секвестру, а непрерывный процесс совершенствования системы управления публичными финансами. Основной вектор оптимизации связан с переходом от управления затратами к управлению результатами. Это требует последовательного внедрения программно-целевых принципов, развития аудита эффективности, создания стимулов для повышения качества бюджетных услуг и обеспечения максимальной прозрачности на всех этапах бюджетного процесса.

Успех оптимизации зависит от комплексного подхода, сочетающего в себе как меры бюджетной экономии (борьба с неэффективными расходами), так и стратегические инвестиции в человеческий капитал и инфраструктуру, которые являются залогом будущего экономического роста и социального благополучия.

Дальнейшие исследования в этой области должны быть сосредоточены на разработке более точных методик оценки результативности бюджетных расходов и анализе зарубежного опыта в контексте его адаптации к российской практике.

Библиографический список

1. Поляк Г.Б. Бюджетная система России: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 703 с.

2. Романовский М.В., Врублевская О.В. Бюджетная система Российской Федерации: учебник. М.: Юрайт, 2016. 844 с.

3. Бабич А.М., Павлова Л.Н. Государственные и муниципальные финансы: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2013. 487 с.

4. Бюджетный кодекс Российской Федерации: от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 14.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.05.2023). Ч. 1. Гл. 1. Ст. 1.
5. Афанасьев М.П. Основы бюджетной системы: учеб. пособие. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2014. 243 с.
6. Мысляева И.Н. Государственные и муниципальные финансы: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2014. 393 с.
7. Дробозина Л.А. Общая теория финансов: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2012. 256 с.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ В ИНТЕРЕСАХ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

А.В. Тебекин, д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор,
Академия труда и социальных отношений,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы подготовки кадров в высшей школе в интересах эффективного социально-экономического развития применительно к ключевым блокам: вход, выход, управление, механизмы, управляемая система, требующим первоочередного решения.*
Ключевые слова: *проблемы, подготовка кадров, высшая школа, эффективность.*

Одной из ключевых проблем обеспечения эффективности социально-экономического развития страны [1] является проблема качества образования в целом и проблема подготовки кадров в высшей школе в частности.

Если судить о международной конкурентоспособности Российской Федерации, то согласно рейтингу стран мира по индексу уровня образования, формируемого ООН, наша страна занимает 34 место в мире [2]; согласно рейтингу национальных систем высшего образования, формируемому сетью Universitas 21, Россия занимает 35 место в мире [3]; согласно рейтингу стран мира по уровню расходов на образование, формируемому Институтом статистики UNESCO [4], Россия занимает лишь 104 место в мире из 203 стран, охваченных рейтингом.

Очевидно, что для достижения национальных целей, включая цель технологического лидерства, существует объективная необходимость в совершенствовании системы подготовки кадров в высшей школе в интересах эффективного социально-экономического развития Российской Федерации.

Схематично система подготовки кадров в высшей школе представлена на рисунке [5].



Схема системы подготовки кадров в высшей школе [5]

1. Вход управляемой системы (см. рисунок). Система подготовки кадров в высшей школе включает следующие элементы: замена «субъективной» системы приема студентов в вузы через вступительные экзамены «объективной» системой выпуска учащихся из средних учебных заведений посредством ЕГЭ, с одной стороны, существенно сузило возможности адекватной оценки знаний обучающихся, опираясь на тестирование, а с другой – дала возможности выявлять творческие способности обучаемых. При этом сужение вступает в противоречие с необходимостью достижения национальной

цели реализации потенциала каждого человека, развития его талантов [1]. Таким образом, существующая система отбора абитуриентов в вузы через ЕГЭ себя не оправдала.

2. Выход управляемой системы. Следует отметить, что на выходе вуза студент-выпускник, в отличие от советской системы подготовки кадров в высшей школе, за редким исключением не получает распределения как некой гарантии трудоустройства в силу устранения государственного аппарата в лице профильных министерств от этой проблемы. Как следствие, студенты старших курсов, понимая, что проблему трудоустройства после вуза придется решать самостоятельно, начинают пробовать себя в профессиональной сфере уже в ходе обучения. При этом сфера работы студентов далеко не всегда совпадает с профилем их обучения, а график работы студентов в подавляющем большинстве случаев наслаивается на график обучения в вузе, что в конечном итоге приводит к снижению посещаемости занятий, а следовательно, и качества образования. Таким образом, студент выходит из вуза недостаточно подготовленным из-за отсутствия гарантии трудоустройства.

3. Механизмы для управляемой системы. Среди множества механизмов, которые могут быть реализованы применительно к вузам, обратим внимание на попытку профильных министерств подменить свое участие в работе системы подготовки кадров в высшей школе требованием привлечения к учебному процессу практиков, представляющих работодателей. Надо сказать, что этот механизм, построенный, по сути, на гипотезе о том, что профессиональный преподаватель хуже знает предметную область и хуже умеет ее преподать, чем работающий практик, тоже себя не оправдал по целому ряду причин и не соответствует лучшим мировым практикам. Но в интересах соблюдения требований к отчетности вузов, реализация такого механизма неуклонно выполняется, правда без подтвержденного высокого положительного эффекта.

Если же говорить о механизме бюджетного обеспечения управляемой системы, то, согласно авторским исследованиям, мультипликатор, отражающий сокращение бюджетного обеспечение вузов за последние 35 лет – 8 раз [5]. Таким образом, недостаточный уровень существующих механизмов воздействия на управляемую систему (см. рисунок) замедляет процессы совершенствования системы подготовки кадров в высшей школе в интересах эффективного социально-экономического развития страны.

4. Управление. В части управления наблюдается достаточно серьезный дисбаланс между предъявляемыми вузам требованиями и предоставляемыми возможностями, в том числе в части квотирования не только бюджетных, но и внебюджетных мест по направлениям подготовки.

При этом, согласно главному противоречию на отечественном рынке труда, заключающемся в максимальном дефиците высококвалифицированных кадров при минимальной безработице [6], управленческий вектор предложения выпускников вузов существенно отстает от рыночных запросов.

Таким образом, сохраняется существенное рассогласование между динамикой рыночного спроса и формируемого посредством управленческих воздействий предложения.

5. Управляемая система. Управляемая системы подготовки кадров в высшей школе как таковая также не лишена проблем эффективного развития. Так, после выхода России из Болонской системы [7], получившей немало критических стрел (включая авторскую модель сломанного карандаша [8]), и анонсирования в том же году создания отечественной системы высшего образования [9] спустя три с половиной года ясного понимания ее будущего облика в вузовской среде так и не появилось, как собственно и четкого представления сроков ее внедрения [10].

Таким образом, проведенные исследования показали, что проблемы подготовки кадров в высшей школе в интересах эффективного социально-экономического развития Российской Федерации связаны присутствуют во всех блоках системы подготовки кадров в высшей школе (вход, выход, управление, механизмы). Но главная проблема заключается в том, что на протяжении достаточно длительного периода в вузовской среде отсутствует четкое понимание будущего облика отечественной системы подготовки кадров в высшей школе. Именно эту проблему и необходимо решить в первую очередь.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/ (дата обращения: 15.10.2025).

2. United Nations Development Programme: Education Index 2024. URL: https://gtmarket.ru/ratings/education-index#russia (дата обращения: 15.10.2025).

3. Universitas 21: Ranking of National Higher Education Systems 2020. URL: https://gtmarket.ru/ratings/u21-ranking-of-national-higher-education-systems#russia (дата обращения: 15.10.2025).

4. UNESCO Institute for Statistics: Global Education Expenditure 2024. URL: https://gtmarket.ru/ratings/global-education-expenditure#russia (дата обращения: 15.10.2025).

5. Тебекин А.В. Вклад школы обучения стратегического менеджмента в образование будущего // Журнал педагогических исследований. Т. 10, № 4. 2025. С. 4–21.

6. Кадровый голод 2025: признаки дефицита специалистов и как решить проблему. URL: https://www.klerk.ru/blogs/empldocs/664356/ (дата обращения: 15.10.2025).

7. Россия выходит из Болонской системы: кого и как это коснётся. URL: https://www.rbc.ru/spb sz/28/05/2022/628e29749a794747a1ee085d (дата обращения: 15.10.2025).

8. Тебекин А.В. Авторский подход к преподаванию базовых экономических дисциплин в условиях трансформации модели экономического развития // Журнал педагогических исследований. 2024. Т. 9, № 2. С. 9–23.

9. В России создадут новую систему высшего образования взамен Болонской. URL: https://www.interfax.ru/russia/842666 (дата обращения: 15.10.2025).

10. Минобрнауки определяет даты. Валерий Фальков предположил, что новая модель высшего образования заработает в 2027 году. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7513873 (дата обращения: 15.10.2025).

ТРУД: ТРАДИЦИЯ И ИННОВАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

А.В. Теняков, канд. филос. наук,
Армавирский механико-технологический институт (филиал)
Кубанского государственного технологического университета,
г. Армавир, Россия

Аннотация. *Рассматривается значимость труда как неотъемлемой части человеческой жизни, его влияние на формирование общества, индивидуальную самореализацию и культурное наследие. Обсуждаются такие темы, как автоматизация процессов, удаленная работа и фриланс, которые требуют от работников гибкости и постоянного освоения новых навыков.*

Ключевые слова: *труд, традиция, инновация, синергия, аспекты.*

Труд – это неотъемлемая часть человеческой жизни, играющая ключевую роль в формировании общества и индивидуальной самореализации. В процессе труда человек не только обеспечивает свои потребности, но и вносит вклад в развитие экономики, культуры и технологий [1].

Трудовые отношения могут быть как традиционными, так и инновационными, каждый из которых имеет свои уникальные особенности и преимущества.

Важно понимать, что формы труда имеют равное значение и могут сосуществовать, дополняя и обогащая друг друга. Поддерживая этот баланс, мы сможем создать более справедливое и эффективное рабочее пространство для всех.

Традиционные аспекты труда. С древних времен труд являлся краеугольным камнем существования человеческого общества [2]. Мужчины и женщины, исполняя различные роли, способствовали выживанию своих племен и общин. Земледелие, скотоводство и ремесла – это лишь некоторые примеры традиционных видов труда, которые обеспечивали необходимый уровень жизни и развитие культур. Каждая культура создавала свои уникальные методы труда и навыки, передавая их из поколения в поколение, что способствовало развитию местных традиций и укреплению социальной структуры. Ремесленное производство занимало особое место в жизни древних сообществ. Мастера, обладая высоким уровнем квалификации, создавали изделия, используемые в повседневной жизни. Их мастерство сочетало в себе как практическое знание, так и культурные традиции, что позволяло сохранять уникальность каждой общины. Эти изделия не только удовлетворяли потребности жителей, но и служили своеобразными символами культуры, выражая ее эстетику и технологические достижения. Кроме того, ремесленное производство играло ключевую роль в экономике. Оно не только обеспечивало население необходимыми товарами, но также способствовало развитию торговли. Изделия, созданные мастерами, часто обменивались или продавались на рынках, что позволяло расширять контакты между различными культурами и способствовало обмену традиций. Так, чем более развитым было производство, тем сильнее становились связи между регионами.

Традиции труда и производства формировали не только материальную основу общества, но и укрепляли культурную идентичность. Важно помнить, что каждая культура, начиная от подготовки земли под посев до обработки кожи и дерева, выработала свои уникальные подходы. Эти подходы, основанные на знаниях и опыте предков, продолжают влиять на наше общество и сегодня, поскольку они стали неотъемлемой частью нашего культурного наследия.

Инновационные аспекты труда. С развитием технологий труд претерпел серьезные изменения, которые затрагивают различные аспекты жизни и бизнеса [3]. Появление новых технологий и методов ведения бизнеса открывает перед людьми не только новые горизонты, но и множество возможностей для профессионального роста и развития.

В условиях быстро меняющегося мира, особенно с развитием технологий и цифровизации, появляются новые профессии и форматы работы, такие как фриланс, удаленная работа и стартапы. Эти изменения требуют от работников гибкости, адаптивности и готовности постоянно обучаться и осваивать новые навыки.

Одним из наиболее ярких аспектов этой трансформации является автоматизация и роботизация. Многие процессы, которые ранее выполнялись вручную, заменяются высокоэффективными машинами и программами. Такие инновации способствуют значительному повышению производительности, сокращению времени на выполнение задач и минимизации ошибок. Однако они также вызывают серьезные вопросы о будущем рабочей силы. В условиях, когда традиционные профессии теряют актуальность, возникает необходимость в переобучении и адаптации работников к новым требованиям рынка.

Другим важным аспектом изменений в трудовой сфере является удаленная работа. Пандемия COVID-19 продемонстрировала, что многие профессии могут быть выполнены эффективно в условиях дистанционного взаимодействия. Это не только предоставляет гибкость в организации рабочего времени, но и открывает доступ к талантливым специалистам из любой точки мира. Удаленная работа, ставшая неотъемлемой частью современного бизнеса, также поднимает вопросы о корпоративной культуре, коммуникациях и управлении командами.

Таким образом, с учетом продолжающегося развития технологий, сфера трудовой деятельности неизбежно будет изменяться. Инновации оказывают значительное влияние не только на процессы внутри компаний, но и на всю экономическую структуру в целом. Успешными будут те предприятия, которые сумеют адаптироваться к новым условиям, интегрируя современные технологии и практики в свою бизнес-модель.

Синергия традиции и инноваций. Традиционные и инновационные аспекты труда действительно могут и должны сосуществовать, создавая уникальную синергию, способствующую развитию экономики и культурного наследия [4]. В эпоху стремительного технологического прогресса ремесленники и представители традиционных профессий имеют возможность адаптироваться к современным условиям, применяя инновации для продвижения своих товаров и услуг. Например, использование интернет-платформ для продажи изделий ручной работы позволяет ремесленникам не только расширить свою аудиторию, но и продемонстрировать богатство своих традиций на глобальном уровне. Таким образом они могут сохранять и передавать культурное наследие, одновременно внедряя новые идеи, которые повышают конкурентоспособность на рынке.

Важно подчеркнуть, что создание гармоничного баланса между традициями и инновациями не только способствует выживанию ремесел, но и обогащает современное общество. Инновации могут быть внедрены в процесс производства, материалы, используемые в изготовлении товаров, а также в маркетинговые стратегии. Это не означает отказа от традиционных методов; напротив, успешные практики показывают, что современные технологии могут служить дополнением к культурным традициям, усиливая их привлекательность для новых поколений.

Труд, с его богатейшими традициями и непрерывными инновациями, является основополагающим элементом, формирующим общество и определяющим наше будущее. Работа, во всем своем разнообразии и сложности – это не только способ заработка, но и важнейший компонент идентичности человека, его самореализации и вклад в общее благо. Объединение опыта прошлого с перспективами будущего представляет собой ключ к более устойчивому и гармоничному развитию человеческой жизни. Каждое поколение вносит свой уникальный вклад в развитие трудовой культуры, перенимая знания и навыки предыдущих поколений и адаптируя их к современным реалиям. Современные технологии и новые подходы к организации труда открывают перед нами неограниченные возможности. Однако для их успешного внедрения необходимо учитывать и уважать традиционные ценности, которые способствовали формированию крепких и сплочённых сообществ. Необходима синергия между историческим опытом и инновационными решениями. Только так можно достичь баланса, обеспечивающего жизнеспособное и гармоничное общество, способное не только справляться с вызовами времени, но и создавать новые горизонты для будущих поколений.

Библиографический список

1. Пшизова Е.Н. Труд как определяющая форма жизнедеятельности личности и общества // Вестник Адыгейского государственного университета. 2005. № 3. С. 11–17.

2. Гелета И.В., Мысенко А.А. Труд как основа развития человеческого общества и экономики // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2012. № 15. С. 129–133.

3. Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. Т. 15, № 4. С. 62–87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87.

4. Валеев Р.М. К проблеме соотношений традиционных и инновационных подходов в решении вопросов сохранения культурного наследия в России // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2010. № 4. С. 46–50.

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Б.Б. Токаева, канд. экон. наук,
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Рассматриваются особенности развития рынка труда, анализируются основные тенденции и изменения, произошедшие на рынке труда информационных технологий за последние годы: массовые сокращения, оптимизация кадров, внедрение на предприятиях искусственного интеллекта, усиление конкуренции и повышение требований к кандидатам, нехватка кадров, поддержка государством ИТ-сферы.*

Ключевые слова: *рынок труда, цифровые технологии, цифровая трансформация, занятость и безработица, условия рынка труда, трудоустройство.*

В условиях динамично меняющегося мирового экономического ландшафта рынок труда становится объектом комплексного анализа и исследования. Устойчивое развитие экономики обусловлено эффективной занятостью населения, что делает вопрос трудовой занятости особенно актуальным. Цифровизация выступает мощным фактором, который меняет ландшафт профессий, требования к работникам и сам подход к работе [1].

Цифровизация представляет собой ключевой фактор, изменяющий механизмы взаимодействия между потребностями работодателей и возможностями работников. Автоматизация производственных процессов, внедрение инновационных технологий, а также развитие цифровых платформ создают новые возможности для трудовой деятельности, однако одновременно порождают вызовы, с которыми сталкивается как государство, так и отдельные граждане. Необходимо не только адаптироваться к новым условиям, но и сформировать более гибкие, эффективные и инновационные команды, способные решать сложные задачи в условиях быстро меняющейся среды.

В условиях современного профессионального контекста от специалистов требуется владение навыками работы с информацией, аналитическое мышление, эффективная коммуникация, тайм-менеджмент, а также готовность к постоянному обучению и профессиональному росту.

Ситуация на рынке труда в 2025 г. характеризуется острым дефицитом кадров, рекордно низкой безработицей и требованиями к гибкой адаптации. Уровень безработицы приблизился к историческому минимуму – порядка 2,3 % по стране и всего 1 % в крупнейших мегаполисах. Работодатели сталкиваются с кадровым голодом практически во всех секторах экономики, особенно в инженерных, производственных и технических специальностях. Найти опытного специалиста стало сложнее, чем когда-либо; при этом зарплаты растут медленнее, чем ожидания соискателей, а текучесть кадров остается высокой [2].

Сегодня происходит переход от пассивной адаптации к активному формированию рынка труда. Сильные работодатели не ждут, пока на рынок придут готовые специалисты. Вместо этого они выстраивают партнерства с вузами, разрабатывают программы стажировок, наставничества, развивают внутрикорпоративное обучение.

Рынок труда меняется не только количественно, но и качественно. Все больше компаний внедряют автоматизацию и AI-инструменты для подбора и оценки персонала – это ускоряет процессы и снижает рутину, но требует новых компетенций как от HR, так и от кандидатов [2]. Специалисты в области интернет-маркетинга, аналитики SEO и SMM, а также профессионалы контент-маркетинга становятся ключевыми фигурами в современных бизнес-моделях. Российский рынок труда продолжает трансформироваться: меняются запросы работодателей, растет активность соискателей, а молодежь все чаще выбирает гибкие форматы занятости. В первой половине 2025 г. активность соискателей на рынке труда России выросла по сравнению с прошлым годом. Количество контактов со стороны кандидатов увеличилось, несмотря на стабильный уровень безработицы и дефицит квалифицированных кадров. Цифровые технологии и трансформация сферы труда требуют пересмотра образовательных парадигм и методик подготовки специалистов.

Происходят структурные изменения в экономике, появляются новые профессиональные направления, что влияет на структуру занятости и формирует потребность в высококвалифицированных специалистах с цифровыми навыками.

Согласно официальной статистике Росстата, в 2024 г. уровень участия в составе рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше в Российской Федерации достиг 62,9 %, что немного больше в сравнении с 2022 г. [3].

Анализируя данные по СКФО (табл. 1) наибольший уровень в 2024 г. занимала Республика Ингушетия (70,6 %), что является наименьшим результатом для республики за последние восемь лет. Наименьший уровень занимают Республика Северная Осетия – Алания (58,8 %) и Карачаево-Черкесская Республика (59,7 %).

Таблица 1

Уровень участия в составе рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше по СКФО за 2017–2024 гг.

Территория	Год							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Российская Федерация	62,8	62,8	62,2	61,9	62,3	62,2	62,8	62,9
Северо-Кавказский федеральный округ	61,2	62,1	61,2	59,5	60,6	61,4	61,2	61,9
Республика Дагестан	60,1	60,7	60,1	55,3	58,1	60,0	60,2	61,3
Республика Ингушетия	75,4	72,9	73,1	72,3	72,3	73,9	74,5	70,6
Кабардино-Балкарская Республика	63,7	65,7	65,0	66,1	65,7	65,4	61,9	62,6
Карачаево-Черкесская Республика	56,1	57,5	54,4	54,7	56,8	58,3	60,7	59,7
Республика Северная Осетия – Алания	59,6	63,2	55,5	51,3	56,6	58,4	59,8	58,8
Чеченская Республика	66,6	66,1	65,3	66,0	64,8	63,6	62,6	61,7
Ставропольский край	58,6	59,8	60,2	59,8	59,7	60,1	59,6	62,2

По данным системы «hh Статистика», индекс конкуренции (hh.Индекс) в СКФО составил 8,9 (столько резюме приходится на одну вакансию). Это в два раза превышает аналогичный показатель прошлого года (4,5) [4].

В 2025 г. (июнь–август) уровень наименьшей занятости наблюдается в Республике Ингушетия (52,8 %), в то время как безработица занимает наивысшее значение по регионам СКФО (25,2 %). Наименьший уровень безработицы приходится на Кабардино-Балкарскую Республику (2,6 %). Данные выборочных обследований рабочей силы представлены в табл. 2 [5].

Таблица 2

Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше (по данным выборочных обследований рабочей силы, в среднем в июне-августе 2025 г.)

Территория	Численность рабочей силы, тыс. чел.			Уровень, %		
	Общая	Занятые	Безработные	Участие в рабочей силе	Занятость	Безработица
Северо-Кавказский федеральный округ	4986,6	4621,9	364,8	62,1	57,6	7,3
Республика Дагестан	1553,6	1394,0	159,6	62,5	56,1	10,3
Республика Ингушетия	278,1	208,0	70,2	70,6	52,8	25,2
Кабардино-Балкарская Республика	466,6	454,4	12,3	64,6	62,9	2,6
Карачаево-Черкесская Республика	228,3	214,1	14,2	60,2	56,5	6,2
Республика Северная Осетия – Алания	319,7	296,5	23,2	57,7	53,5	7,3
Чеченская Республика	664,0	619,7	44,2	60,8	56,8	6,7
Ставропольский край	1476,3	1435,3	41,0	61,5	59,8	2,8

В целом тенденции на рынке труда СКФО аналогичны общероссийским.

В последние два года наблюдался рост заработной платы на фоне дефицита квалифицированных кадров. Работодатели стремились привлечь наиболее востребованных специалистов. При этом массовый отток работников в поисках лучших условий труда привел к увеличению числа резюме на рынке, а повышение ключевой ставки до рекордного уровня заставило работодателей пересмотреть бюджетные расходы на содержание штата; в свою очередь, корректировка планов по найму сотрудников привела к сокращению числа доступных вакансий.

Таким образом, текущее состояние рынка труда в Российской Федерации характеризуется следующими особенностями:

– повышенная сложность: рынок труда требует от участников не только оперативного реагирования на текущие изменения, но и разработки стратегических подходов к управлению человеческими ресурсами и бизнес-процессами;

– гибкость: работодатели вынуждены адаптироваться к новым экономическим условиям, что предполагает гибкость в подходах к найму и удержанию персонала;

– фрагментация: структура рынка труда становится более сегментированной, что требует от субъектов рынка более тщательного анализа и планирования в области управления трудовыми ресурсами.

В связи с вышеуказанными тенденциями, субъекты рынка труда должны проявлять высокий уровень профессионализма и компетентности в управлении человеческими ресурсами, а также в разработке и реализации стратегических планов развития. Устойчивость на этом рынке определяется не столько формальными показателями, сколько способностью прогнозировать долгосрочные тенденции, инвестировать в развитие компетенций и формировать доверительные отношения между работодателями и работниками.

Библиографический список

1. Токаева А.Б. Российский рынок труда в условиях гибридной занятости и цифровизации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 17, № 12 (153). С. 188–192.

2. Актуальная рыночная ситуация на рынке труда в России в 2025 году [Электронный ресурс]. URL: https://companies.rbc.ru/news/UGD9dEbT77/aktualnaya-ryinochnaya-situatsiya-na-ryinke-truda-v-rossii-v-2025-godu/?ysclid=mgt4syxc6o385374900 (дата обращения: 18.10.2025).

3. Росстат [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud-1_15-s.xlsx (дата обращения: 20.10.2025).

4. Статистика [Электронный ресурс]. URL: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index (дата обращения: 17.10.2025).

5. Росстат [Электронный ресурс]. URL: https://26.rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 20.10.2025).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Б.Б. Токаева, канд. экон. наук;
Э.А. Чиаева,
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Проводится комплексный анализ процессов цифровой трансформации малого бизнеса в современных экономических условиях. Выявляются ключевые проблемы и барьеры, сдерживающие внедрение цифровых технологий, а также определяются перспективные направления развития. На основе изучения российского и международного опыта предложен системный подход к преодолению идентифицированных ограничений, включающий меры государственной поддержки, образовательные инициативы и практические рекомендации для предпринимателей.*

Ключевые слова: *цифровизация, малый бизнес, цифровая трансформация, кибербезопасность, государственная поддержка.*

Цифровая экономика становится повседневной реальностью современного общества. Благодаря ее использованию повышается эффективность всех отраслей. Она является важнейшим двигателем инноваций, конкурентоспособности и экономического роста предпринимательских структур [1].

Цифровизация малого бизнеса представляет собой стратегический процесс интеграции цифровых технологий в основные бизнес-процессы предприятия, направленный на кардинальное повышение

их эффективности и конкурентоспособности. В отличие от цифровой трансформации, которая предполагает фундаментальное изменение бизнес-модели, цифровизация чаще ориентирована на оптимизацию существующих операционных процессов. Цифровизация становится ключевым фактором конкурентоспособности малого бизнеса в условиях четвёртой промышленной революции [2, с. 15]. Благодаря малому и среднему бизнесу ускоряется внедрение некоторых научно-технических достижений; идет быстрыми темпами заполнение товарного рынка требующимися потребительскими изделиями; удовлетворяются потребности экономики страны и населения в промышленных, строительных и прочих услугах; расширяется номенклатура и качество услуг. Несмотря на то, что большинство россиян предпочитают работать в крупных организациях с хорошим социальным пакетом, некоторые граждане пробуют создать собственное малое предприятие, которое вполне может стать успешным [3].

Цифровизация через онлайн-платформы дает возможность малым предприятиям выйти на новые рынки и сегменты потребителей. Качество обслуживания клиентов повышают современные средства коммуникации (чат-боты, онлайн-запись).

Рассмотрим уровень цифровизации предприятий на примере малого бизнеса (таблица).

Уровень цифровизации малого бизнеса в России по данным Росстата за 2023 г.

Показатель	Малые предприятия, %	Микропредприятия, %
Наличие веб-сайта	68,3	45,2
Использование CRM-систем	42,1	23,8
Применение облачных сервисов	56,7	34,9
Онлайн-продажи	38,5	25,6
Использование электронного документооборота	72,4	51,3
Внедрение систем аналитики	28,9	15,4

Представленные данные демонстрируют значительный разрыв в уровне цифровизации между различными категориями малого бизнеса. Наиболее продвинутыми в цифровом отношении являются малые предприятия, тогда как индивидуальные предприниматели (микропредприятия) существенно отстают по большинству показателей, особенно в области внедрения систем аналитики и CRM.

Анализ современной ситуации выявляет комплекс взаимосвязанных проблем, сдерживающих цифровизацию малого бизнеса. Финансовые барьеры остаются наиболее значимым препятствием. Более 60 % малых предприятий отмечают высокую стоимость цифровых решений как основной сдерживающий фактор [4]. Отсутствие свободных средств и сложности с получением целевого финансирования существенно ограничивают возможности технологической модернизации.

Кадровый дефицит проявляется в критическом недостатке специалистов, обладающих необходимыми цифровыми компетенциями. Разрыв между потребностями бизнеса в цифровых навыках и реальной квалификацией сотрудников составляет одну из наиболее серьёзных проблем [5]. Эта проблема усугубляется тем, что крупные компании предлагают более привлекательные условия для IT-специалистов.

По прогнозу экспертов, к 2025 г. более 70 % малых предприятий будут использовать облачные сервисы как основу своей IT-инфраструктуры. Согласно исследованиям, потенциал роста электронной коммерции к 2025 г. оценивается в 45 %, однако серьезным барьером остается усиление конкуренции с крупными игроками рынка. Цифровой маркетинг демонстрирует потенциал роста на уровне 38 %, но его реализация сдерживается дефицитом квалифицированных специалистов. Важным направлением являются облачные сервисы, ожидаемый рост которых составляет 52 %, хотя вопросы безопасности данных продолжают оставаться ключевым ограничением. Предприятия, которые развивают онлайн-каналы продаж, демонстрируют на 35 % более высокие темпы роста выручки [6].

Это подтверждает стратегическую важность цифровизации для устойчивого развития малого бизнеса. Первостепенной задачей процесса цифровизации является оптимизация документооборота, системы учёта и контроля. Для достижения наиболее эффективного уровня необходимо осуществить перевод всей системы в цифровой формат. Цели цифровизации бизнеса разные – зависят от компании и отрасли.

Несмотря на существующие проблемы, цифровизация открывает перед малым бизнесом беспрецедентные перспективы [7]. Для успешной цифровизации малого бизнеса необходим комплексный многоуровневый подход. Необходимо создание системы стимулов для ускоренной цифровизации МСП, включая налоговые льготы и специальные программы финансирования [8]. На государственном уровне приоритетными являются меры финансового инфраструктурного характера. Целевые субсидии

способны снизить первоначальные затраты предприятий на 25–30 %, что особенно важно в условиях ограниченности ресурсов. Система налоговых льгот, по оценкам экспертов, может повысить рентабельность на 15–20 %, создавая дополнительный стимул для инвестиций в цифровые технологии. Параллельно необходимо развитие цифровой инфраструктуры в регионах и создание национальной системы и цифровых компетенций и решений.

На региональном уровне ключевое значение приобретают образовательные и инфраструктурные инициативы. Специализированные программы обучения позволяют повысить уровень цифровой грамотности на 35–40 %, что является критически важным условием успешной трансформации. Инфраструктурные проекты должны быть направлены на обеспечение равного доступа к цифровым сервисам, а создание центров цифровых компетенций призвано стать точкой роста местного бизнеса.

На уровне самих предпринимателей эффективность цифровизации определяется последовательностью и системностью подхода. Минимизации рисков и получинию быстрых результатов способствует поэтапное внедрение технологий. Непрерывное развитие достигается путем активного использования образовательных ресурсов и развития партнерских отношений с поставщиками решений. Инвестиции в цифровые навыки сотрудников и внедрение культуры принятия решений на основе данных завершают формирование комплексной системы цифровой трансформации малого предприятия.

Проведенное исследование демонстрирует, что цифровизация малого бизнеса – это сложный, стратегически необходимый процесс. Преодоление идентифицированных барьеров требует скоординированных усилий предпринимателей, государства и образовательных учреждений. Эффективная цифровая трансформация бизнеса возможна только при условии комплексного подхода, сочетающего технологические, организационные и образовательные компоненты [9]. Реализация предложенных рекомендаций позволит малым предприятиям полностью раскрыть потенциал цифровой трансформации и укрепить свои конкурентные позиции на рынке. Особое значение имеет создание благоприятной экосистемы, включающей доступное финансирование, развитую инфраструктуру, квалифицированные кадры и эффективную нормативную базу. Только такой комплексный подход обеспечит устойчивое развитие малого бизнеса в условиях цифровой экономики.

Библиографический список

1. Токаева Б.Б., Токаева А.Б. Цифровая экономика в развитии предпринимательской деятельности Северо-Кавказского федерального округа // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 1, № 12. С. 44–50.

2. Цифровая трансформация малого и среднего бизнеса в России // Аналитический центр при Правительстве РФ. М., 2023. 156 с.

3. Токаева Б.Б., Токаева А.Б. Инновации в среднем и малом предпринимательстве // Фундаментальные исследования. 2015. № 11-4. С. 820–823.

4. Индекс цифровизации малого бизнеса 2023 / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ, 2023. 134 с.

5. Иванов А.С. Цифровая трансформация бизнеса: теория и практика. СПб.: Питер, 2023. 234 с.

6. Исследование рынка цифровой торговли 2023 // Ассоциация компаний интернет-торговли. М., 2023. 67 с.

7. Бондарева В.Г. Аспекты развития цифровой экономики в РФ // Лучшая исследовательская работа – 2024: сб. ст. VI Междунар. науч.-исслед. конкурса. Петрозаводск, 2024. С. 20–27.

8. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 2 июня 2022 г. № 1523-р. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71318202/?ysclid=mh0mj1wy6b28764086 (дата обращения: 20.10.2025).

9. Скорупка А.В., Петров К.А. Методика оценки уровня цифровизации малых предприятий // Российское предпринимательство. 2023. Т. 24, № 1. С. 45–62.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА

Н.Г. Трегулова, канд. экон. наук,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассмотрены проблемы адаптации молодых специалистов на предприятии. Приводятся данные опроса мнений работодателей и представителей вузов о трудоустройстве выпускников. Всё это может служить основой для разработки направлений поддержки молодежного сегмента рынка труда в целом.*

Ключевые слова: *рынок труда, занятость, персонал, молодые специалисты, адаптация*.

В современной экономической жизни кардинально изменился подход к управлению человеческими ресурсами. Сегодня внутренний потенциал предприятия определяется качеством и конкурентоспособностью ее персонала. То есть наблюдается установление в основных характеристиках кадрового состава таких пропорций, которые будут способствовать его росту и развитию, в том числе за счет привлечения и закрепления профессионально подготовленных молодых специалистов. Это делает острой проблему их адаптации на современном предприятии, толкает на поиск новых управленческих методов и средств ее успешного проведения. На процесс адаптации молодого поколения накладывают отпечаток все изменения в сфере общественной жизни, которые, в свою очередь, приводят к увеличению вариативности жизненных ценностей.

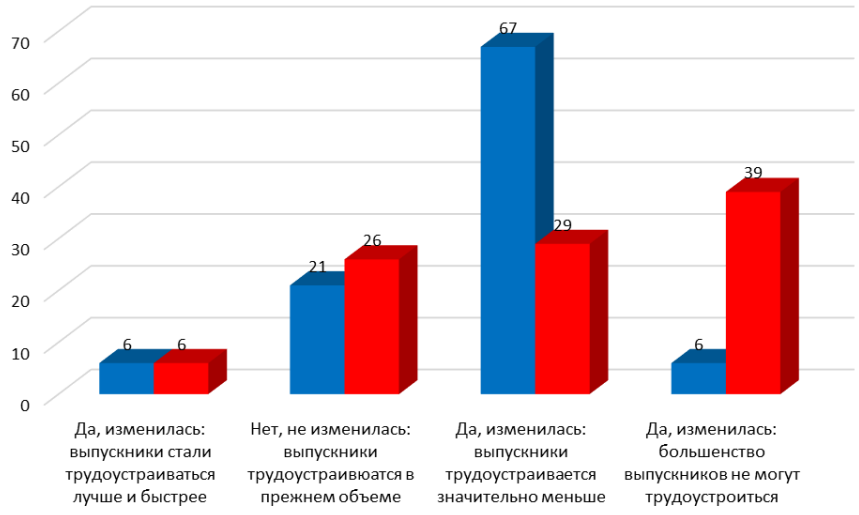
Поиск инструментов поддержки молодежного сегмента рынка труда имеет не только теоретико-методологическое, но и практическое значение. Современный рынок труда заставляет молодых людей совмещать образование и работу, что ведет к росту динамичности жизни и полной смене сферы деятельности. Упразднение системы распределения выпускников, высокий уровень безработицы, экономический кризис делают адаптацию молодого поколения одной из важнейших социальных проблем.

В настоящее время молодежь постоянно находится в условиях борьбы за более высокий социальный и экономический статус, что требует немалых усилий. И как следствие, даже обладая большим потенциалом и ориентированностью на инновации, молодым специалистам тяжело реализоваться [1]. Всесторонне рассмотрев положение молодежи на рынке труда, можно прийти к выводу, что ситуация в последние годы складывается неблагоприятная (высокие показатели безработицы и ее продолжительность).

Территориальное распределение молодежи, как и распределение российского населения в целом, неоднородно: в крупнейшем по населению субъекте РФ (г. Москве) проживает в 258 раз больше молодых людей, чем в наименьшем (Ненецкий автономный округ). Уровень образования российской молодежи непрерывно растет и превышает среднероссийские показатели за счет высокого охвата общим и профессиональным образованием [2]. В последние годы в принципе явно прослеживалась тенденция к снижению уровня занятости молодежи: если в 2017 г. среднее его значение составляло 54 %, то в 2020 г. – уже 49,8 % (среднероссийское значение уровня занятости в 2020 г. – 58,4 %). Уровень же молодежной безработицы почти в два раза выше среднероссийского показателя: 10,7 % против 5,8 % в 2020 г. При этом, именно молодежь должна стать ключевой возрастной группой с точки зрения обеспечения ускоренного развития страны.

Центральной причиной безработицы среди молодого поколения является слабая конкурентоспособность в силу разрыва между профессиональной подготовкой и потребностями рынка труда. Источник данной проблемы – отсутствие прямой заинтересованности образовательных учреждений в реализации своего продукта. Нарушается равновесие между «производителем» специалиста и его «покупателем».

Согласно социологическим опросам по вопросам трудоустройства выпускников, где респондентами выступали предприятия и высшие учебные заведения, обе стороны отмечают сложности в получении рабочего места молодыми специалистами [3]. Ниже приведем ответ работодателей и вузов на вопрос: «Изменилась ли ситуация трудоустройства выпускников за последнее время?» (рисунок).



Мнение представителей вузов и предприятий о трудоустройстве выпускников: – вузы; – предприятия

По данным сборника «Образование в цифрах: 2025» [4], в 2025 г. на начало учебного года в России насчитывается 739 высших и 3200 средних профессиональных учебных заведений. В Москве и Московской области сосредоточенно 258 учреждений высшего профессионального образования, что является практически третью всех вузов РФ, и 266 средне-специальных образовательных организаций. Данный показатель исключителен как по числу высших учебных заведений среди городов мира, так и по их сосредоточению в государственной столице [3].

В настоящее время число вузов по всей России сокращается. Многие высшие учебные заведения были лишены государственной аккредитации, лицензии, а также закрыто большое количество филиалов государственных и негосударственных вузов.

Приватизация крупных и средних промышленных предприятий, резкое сокращение занятости в основных секторах материального производства и в ряде отраслей непроизводственной сферы, стирание границ между формальной и неформальной занятостью привели к ужесточению требований со стороны рынка к профессионализму работников и наличию профессионального опыта, что является невыполнимым требованием для молодежи, впервые выходящей на рынок труда [5].

В условиях перенасыщения рынка труда выпускниками многие руководители предприятий не считают нужным уделять внимание процессу трудовой адаптации молодых специалистов в своих организациях, предпочитая увольнять одних и нанимать других в период испытательного срока. В этот момент руководители предприятий рассуждают с той точки зрения, что процесс адаптации молодых специалистов требует временных, информационных, трудовых и финансовых затрат. В данном случае происходит экономия фонда заработной платы во время испытательного срока и других вышеуказанных ресурсов.

В то же время требования молодых специалистов к уровню оплаты труда значительно выросли, что ведет к деструктивным способам адаптации, включающими длительные периоды безработицы, переход в неформальные и теневые сегменты регионального рынка труда, не всегда экономически оправданную миграцию молодых людей [6].

В таких условиях чувствуется острая необходимость партнерских отношений между образовательными учреждениями, службами занятости и предприятиями. Реализовать данную систему полностью без активного участия предприятия будет невозможно. Базисными направлениями помощи предприятия-работодателя, с точки зрения практической подготовки можно выделить:

- содействие студентам во время учебы в практической подготовке;
- сотрудничество предприятия-работодателя и выпускающей кафедры;
- организация и контроль процесса адаптации молодых специалистов на предприятии.

Именно появление таких практик будет свидетельствовать о наметившихся позитивных тенденциях, связанных со становлением новых эффективных форм решения проблем занятости молодых специалистов на местном уровне и региона в целом.

В то же время хочется отметить, что и работодатели меняют вектор отношений с данной группой населения: идут навстречу запросам молодежи и все чаще предлагают гибкий (30 %) и сменный (21 %) график, а также удаленную работу (8 %). Интересно, что на рынке в целом количество вакансий с требованием полного дня значительно выше, чем у молодых специалистов (66 % против 40 %). Такую же тенденцию можно проследить, если говорить о предлагаемом графике работы: предложения с полной занятостью по рынку в целом составляют 93 %, а в вакансиях для молодежи требование полного дня содержится лишь в 58 % объявлений [7].

Таким образом, молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для нее характерна готовность на рискованные эксперименты, высокий уровень физического здоровья и большие запасы энергии, поэтому при должном внимании со стороны руководства и наставничестве старших коллег неопытность молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости и сделать их конкурентоспособными.

Библиографический список

1. Петров Д.С. Проблемы социально-трудовой адаптации молодежи в регионе // Регионология. 2017. № 3. С. 19–24.

2. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 9. С. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473.

3. Зелинков С.П. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодежи // Народное образование. 2017. № 6. С. 239–244.

4. Образование в цифрах: 2025: краткий статистический сборник / Т.А. Варламова [и др.]. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. 136 с.

5. Ленина Ю.Ю. Рабочая кость в горле: о трудоустройстве выпускников профессиональных училищ и техникумов // Профессионал. 2017. № 5. С. 19–21.

6. Петровский А.В. Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 2012. 223 с.

7. HeadHunter: сайт по поиску работы и сотрудников. URL: https://rostov.hh.ru/article/33108 (дата обращения: 09.10.2025).

ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Е.В. Трофимова, канд. юрид. наук,
А.А. Голиков,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Анализируется роль гражданско-патриотического воспитания в трудовых коллективах как ключевого фактора формирования ответственного гражданина в современном мире. Рассматриваются теоретические основы, цели, компоненты и причины эффективности трудовых коллективов как площадки для такого воспитания.*

Ключевые слова: *гражданско-патриотическое воспитание, трудовой коллектив, корпоративная культура, социальная ответственность.*

В современном мире, характеризующемся глобализацией, быстрым технологическим прогрессом и сложными геополитическими процессами, вопросы гражданско-патриотического воспитания приобретают особую актуальность. Формирование ответственного гражданина, любящего свою Родину, уважающего ее историю и культуру, готового к созидательному труду на благо общества, является одной из ключевых задач любого государства. Традиционно эта функция возлагалась на семью, школу и общественные институты. Однако в условиях, когда значительная часть активной жизни человека проходит в трудовом коллективе, именно он становится важным, а порой и определяющим фактором в формировании мировоззрения, ценностных ориентиров и гражданской позиции взрослого человека. «Трудовой коллектив – это совокупность работников, работающих на основании трудового договора у одного работодателя и объединённых совместными действиями по отстаиванию своих интересов в сфере применения наёмного труда» [1].

«Гражданско-патриотическое воспитание – процесс формирования у личности осознанного отношения к своей стране, ее истории, культуре и правовым основам, а также развития способности к активному участию в жизни общества и государства» [2]. В контексте трудового коллектива это понятие расширяется и включает в себя не только осознанное отношение к стране, но и понимание своей роли в его развитии через профессиональную деятельность.

Основные компоненты гражданско-патриотического воспитания:

1. Осознание себя как гражданина своей страны, обладающего правами и обязанностями; уважение к закону, активное участие в жизни общества, чувство ответственности за судьбу своей Родины.

2. Любовь к Отечеству, готовность к его защите, гордость за его историю, культуру, достижения, уважение к национальным символам и традициям.

3. Понимание взаимосвязи между личными действиями и их последствиями для общества, готовность вносить вклад в общее благо, забота о благополучии окружающих.

4. Знание и понимание истории своей страны, ее культурных ценностей, традиций, сохранение и преумножение этого наследия.

5. Уважение к представителям других национальностей и культур, толерантность, неприятие экстремизма и ксенофобии.

Почему трудовой коллектив является эффективной площадкой для гражданско-патриотического воспитания? Взрослый человек проводит на работе большую часть своего активного времени, что делает коллектив мощным фактором влияния на его мировоззрение. Трудовой коллектив продолжает процесс социализации, начатый в семье и школе, формируя ценности и установки, актуальные для взрослой жизни. Многие аспекты гражданственности и патриотизма могут быть реализованы через конкретные действия и проекты в рамках профессиональной деятельности или корпоративных инициатив. Гражданско-патриотические ценности могут быть органично интегрированы в корпоративную культуру,

становясь ее неотъемлемой частью. В коллективе происходит постоянное взаимодействие, где личный пример руководителей и коллег играет важную роль в формировании гражданской позиции.

Цели гражданско-патриотического воспитания в трудовых коллективах:

1. Побуждение сотрудников к участию в общественной жизни, проявлению инициативы, ответственности за свои действия и за судьбу страны.

2. Развитие чувства принадлежности к своему народу, государству, гордости за его достижения и вклад в мировую цивилизацию.

3. Воспитание понимания того, что качественный труд каждого сотрудника является вкладом в развитие экономики и благосостояния страны.

4. Формирование высоких моральных принципов в профессиональной деятельности, честности, добросовестности, стремления к совершенству.

5. Формирование коллектива, объединенного общими ценностями, взаимоуважением, готовностью к взаимопомощи и сотрудничеству.

6. Противодействие экстремизму, коррупции, асоциальному поведению через формирование устойчивых гражданско-патриотических установок.

Основные технологии гражданско-патриотического воспитания:

1. Информационно-коммуникационные технологии – использование социальных сетей, блогов, платформ для распространения патриотического контента, исторических фактов, примеров героизма и гражданской ответственности; проведение образовательных программ, посвященных истории, культуре, правовым основам государства и гражданским обязанностям; разработка приложений с интерактивными квестами, викторинами и образовательными играми на тему патриотизма.

2. Проектные технологии – вовлечение трудящихся в реализацию проектов, направленных на улучшение жизни общества (например, волонтерские акции, экологические инициативы, помощь ветеранам); организация мероприятий, воссоздающих ключевые события истории страны.

3. Игровые технологии – проведение игр, где участники моделируют ситуации, связанные с гражданской ответственностью, принятием решений в интересах общества; организация интерактивных мероприятий, направленных на изучение истории, географии и культуры страны.

4. Культурно-досуговые технологии – проведение концертов, выставок, фестивалей, посвященных важным историческим датам и национальным праздникам; организация поездок по историческим местам, музеям, мемориалам, что способствует углублению знаний о своей стране; организация диалогов между трудящимися и людьми, которые внесли вклад в развитие страны или защищали ее.

5. Сетевые технологии – создание групп и форумов, где трудящиеся могут обсуждать вопросы гражданственности, истории и патриотизма; организация международных проектов, которые позволяют трудящимся лучше понять свою страну в контексте мирового сообщества» [3].

Реализация программ гражданско-патриотического воспитания в трудовых коллективах приносит значительные преимущества как для самих сотрудников, так и для организации и общества в целом. Однако этот процесс сопряжен и с определенными вызовами, требующими внимательного подхода и стратегического планирования. Основные трудности (риски и ограничения):

1. Риск превращения воспитательной работы в набор обязательных, но бессмысленных мероприятий, не вызывающих искреннего отклика.

2. Часть сотрудников может воспринимать такие инициативы как пропаганду, навязывание чужих идей или отвлечение от основных рабочих задач.

3. Отсутствие достаточного финансирования, времени, квалифицированных специалистов для организации качественных мероприятий.

4. Непонимание, как именно интегрировать патриотическое воспитание в повседневную деятельность коллектива.

5. В коллективе могут работать люди с разными политическими взглядами, национальными и религиозными убеждениями, что требует деликатного подхода и избегания конфликтных тем.

6. Сложность в оценке реального влияния воспитательных программ на гражданскую позицию и патриотизм сотрудников.

7. В условиях информационного общества сотрудники могут быть перегружены различными сообщениями, и патриотические инициативы могут затеряться среди них.

Для преодоления этих вызовов необходимо применять гибкий, индивидуализированный подход, активно вовлекать сотрудников в планирование и реализацию мероприятий, делать акцент на практической пользе и искренности, а также постоянно анализировать и корректировать программы. Только такой подход позволит гражданско-патриотическому воспитанию стать действенным инструментом развития как личности, так и коллектива.

Таким образом, гражданско-патриотическое воспитание в трудовых коллективах является стратегически важным инструментом формирования ответственных граждан и эффективных сотрудников. Оно способствует укреплению национальной идентичности, повышению социальной ответственности и лояльности, а также созданию сплоченного коллектива. Несмотря на вызовы, системный и продуманный подход к его реализации обеспечивает значительные преимущества для личности, организации и общества в целом, являясь инвестицией в будущее.

Библиографический список

1. Лазор В.В. Место трудового коллектива в системе субъектов трудового права // Проблемы права: теория и практика. 2022. № 60. С. 27–36.

2. Понятие и сущность гражданско-патриотического воспитания / С.М. Александрова [и др.] // Современное педагогическое образование. 2023. № 10. С. 229–232.

3. Воспитание как социальный феномен: моногр. / С.В. Кривых [и др.]. СПб.: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений, 2025. 396 с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ГЕОМЕТРИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЦЕНТРОБЕЖНО-РОТАЦИОННОЙ И ВИБРАЦИОННОЙ ОБРАБОТКИ ДЕТАЛЕЙ

И.Д. Узденов, **А.С. Букреева**,
М.А. Тамаркин, д-р техн. наук, профессор,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проводится детальный сравнительный анализ двух широко применяемых методов свободного абразивного воздействия – вибрационной и центробежно-ротационной обработки. Основное внимание уделяется исследованиям влияния их принципиально различной кинематики и силового воздействия на ключевые геометрические характеристики обрабатываемых деталей. Проанализированы такие параметры, как шероховатость поверхности, равномерность закругления кромок, сохранение макрогеометрии и однородность обработки всей партии. На основании проведённого анализа выявлены сильные и слабые стороны каждого метода, что позволило чётко определить их области оптимального технологического применения. Сделан вывод о том, что центробежно-ротационная обработка является инструментом для высокоответственных деталей.*

Ключевые слова: *финишная обработка, центробежно-ротационная обработка, вибрационная обработка, шероховатость поверхности, закругление кромок, свободный абразив, качество поверхности.*

Современное машиностроение предъявляет высокие требования к качеству поверхности деталей. Снижение шероховатости, устранение заусенцев, формирование заданных радиусов на кромках не только улучшают эксплуатационные свойства изделий (усталостную прочность, износостойкость, коррозионную стойкость), но и критически важны для сборки и внешнего вида продукции. Среди бесчисленного множества способов финишной обработки методы свободного абразива, в частности, вибрационная (ВО) и центробежно-ротационная (ЦРО) обработка, занимают лидирующие позиции благодаря своей способности одновременно обрабатывать большое количество деталей в одной загрузке. Однако, несмотря на схожесть цели, эти методы основаны на принципиально разных физических принципах, что и определяет разницу в их воздействии на геометрию детали [1]. Рассмотрим далее физические основы и кинематику методов.

При вибрационной обработке процесс происходит в рабочей камере (барабане), совершающей возвратно-поступательные колебания с высокой частотой (15–50 Гц) и малой амплитудой (1–5 мм). Абразивная среда (смесь абразивных тел и технологической жидкости) приходит в псевдоожиженное состояние. Детали, погруженные в эту среду, постоянно перемешиваются, а их поверхность подвергается множественным микроударам, что приводит к возникновению микроцарапин. По характеру силового воздействия: преобладают силы трения и малые ударные нагрузки. Направление воздействия постоянно меняется из-за хаотичного движения деталей в среде. По кинематике: движение относительно хаотичное, многонаправленное.

При центробежно-ротационной обработке метод реализуется в планетарных барабанах. Основной барабан, содержащий детали и абразивную среду, вращается вокруг своей оси. Одновременно этот барабан совершает переносное движение – вращается вокруг центральной оси аппарата. Сочетание этих двух вращений создаёт центробежные силы, в десятки раз превышающие силу тяжести [2]. По характеру силового воздействия: преобладает мощное, постоянное по направлению давление. Абразивная среда прижимается к поверхностям деталей с большой силой, что приводит к интенсивному

резанию и пластической деформации микронеровностей. По кинематике: движение упорядоченное, направленное. Поток абразивной среды является предсказуемым.

Проведем сравнительный анализ геометрических характеристик. Для наглядности анализ сведён в таблицу.

Результаты сравнительного анализа геометрических характеристик ВО и ЦРО

Геометрическая характеристика	Вибрационная обработка (ВО)	Центробежно-ротационная обработка (ЦРО)
Шероховатость поверхности (Ra, Rz)	Эффективно снижает шероховатость с высоких значений (например, после механической обработки) до уровня Ra 0,2–0,8 мкм. Процесс идёт за счёт срезания вершин микронеровностей	Способна достигать более низких значений шероховатости (Ra 0,05–0,2 мкм) и создавать поверхности с высокой степенью глянца. Эффект достигается за счёт пластического выглаживания и микрорезания
Обработка кромок и удаление заусенцев	Обеспечивает хорошее удаление заусенцев, но приводит к значительному и неравномерному закруглению всех кромок. Радиус закругления плохо контролируем	Обеспечивает высокую равномерность закругления кромок. Позволяет получать заданный радиус (в зависимости от размера абразива и времени обработки). Удаление заусенцев происходит быстро и чисто
Сохранение макрогеометрии и размеров	Из-за хаотичного движения и многократных соударений существует риск повреждения хрупких элементов и незначительного изменения общей формы. Съем материала относительно невелик, но неравномерен	Обеспечивает высочайшую сохранность макрогеометрии. Направленное силовое воздействие минимизирует ударные нагрузки. Прирост точности формы может достигать 20–30 % по сравнению с ВО
Однородность обработки	Низкая. Детали в разных частях барабана и даже разные поверхности одной детали обрабатываются с разной интенсивностью	Очень высокая. Все детали в барабане движутся по идентичным траекториям и испытывают идентичное силовое воздействие. Это гарантирует одинаковый результат для всех партий
Обработка сложнопрофильных и пазовых поверхностей	Хорошо проникает в сложные пазы и внутренние полости благодаря псевдоожиженному состоянию среды	Из-за ламинарного потока и высоких центробежных сил возможны возникновения зон, куда абразив не проникает. Эффективность обработки внутренних полостей ниже

На основе проведённого анализа можно чётко определить технологические ниши для каждого метода.

Центробежно-ротационная обработка является оптимальным выбором:

– для обработки прецизионных деталей, где критически важны контроль радиуса кромки и сохранение размеров;

– производства деталей, требующих идентичных геометрических параметров в рамках всей партии;

– получения поверхностей с минимальной шероховатостью и высоким классом чистоты [3].

Вибрационная обработка предпочтительна:

– для общей очистки и снятия заусенцев с деталей средней точности;

– обработки деталей со сложной внутренней геометрией, глубокими отверстиями и пазами;

– ситуаций, где стоимость оборудования и его эксплуатации является ключевым фактором.

Таким образом, проведённый сравнительный анализ однозначно демонстрирует, что центробежно-ротационная и вибрационная обработка не являются взаимозаменяемыми технологиями. Они представляют собой инструменты с принципиально различным функционалом.

Центробежно-ротационная обработка – это инструмент, обеспечивающий высочайшую геометрическую предсказуемость, однородность и контроль. Его применение экономически оправдано для ответственных и высокоточных изделий. Вибрационная обработка – это инструмент для эффективной и производительной обработки менее критичных деталей, где допускаются некоторые отклонения в геометрии кромок и неоднородность [4].

Выбор между ними должен основываться на чётком понимании конечных требований к геометрическим характеристикам детали, что позволяет не только достичь заданного качества, но и оптимизировать технологический цикл и себестоимость производства.

Библиографический список

1. Новиков Ф.А., Петров С.И. Современные методы финишной обработки деталей машин: учеб. пособие. М.: Машиностроение, 2020. С. 256–274.
2. Клюев А.С., Лебедев В.В. Повышение эффективности абразивной обработки в приборостроении // Вестник машиностроения. 2021. № 5. С. 45–50.
3. Хасимото Ф., Дебра И. Моделирование и оптимизация процесса вибрационной доводки // CIRP Annals – Технология производства. 2016. Т. 65. Вып. 1. С. 345–348.
4. Ванг С., Ли С. Сравнительное исследование центробежной обработки цилиндров и вибрационной обработки для снятия заусенцев и закругления кромок // Международный журнал передовых производственных технологий. 2019. Т. 104. С. 2345–2357.

АВТОРСКИЙ ПРОЕКТ «МЕЖДУНАРОДНЫЙ “ТЕЛЕМОСТ ПОБЕДЫ”» КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ ИСТОРИЧЕСКОЙ ПАМЯТИ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ФАЛЬСИФИКАЦИИ ИСТОРИИ

А.Н. Усенко, канд. истор. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается практика организации и проведения международных телемостов, посвященных празднованию Дня Победы 9 мая. Описывается педагогический подход к сетевому взаимодействию с участниками телемостов. Акцентируется внимание на роли ветеранов Великой Отечественной войны, внуков и детей Маршалов Победы, некоммерческих организаций, обучающихся высших учебных заведений в участии телемостов Победы. Представлен вывод о воспитательном потенциале, социальном эффекте и перспективах практики проведения телемостов Победы.*

Ключевые слова: *телемост Победы, ветераны, Великая Отечественная война, патриотизм.*

День Победы – один из главных и самых значимых праздников, отмечаемый ежегодно 9 мая в России и за её пределами. Этот день символизирует победу советского народа и Красной армии над нацистской Германией в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. Празднование Дня Победы – это дань памяти тем, кто отдал свою жизнь и здоровье ради мира. В этот день проводятся военные парады, церемонии возложения венков к памятникам и мемориалам павших воинов, шествия «Бессмертного полка». Эти и другие традиции помогают сохранить историческую память и уважение к подвигам предков. День Победы служит предостережением о недопустимости новых войн. Этот праздник напоминает о цене, которую заплатил советский народ за мир, и о необходимости сохранения этого мира ради будущих поколений. Именно поэтому важно сохранять историческую память и не допускать искажения истории, поскольку фальсификация истории может привести к дестабилизации общества, ослаблению национальной идентичности. Фальсификация истории часто преследует цель представить Россию в негативном свете, как «империю зла», лишить ее героического прошлого и возможностей развития как древнего государства. Борьба с такими искажениями – это защита национального суверенитета и историко-культурного наследия.

В Донском государственном техническом университете внедрены и успешно реализовываются учебные программы объективного и многогранного изучения истории России в общем и периода Великой Отечественной войны в частности, способствующие развитию критического мышления студентов. Одной из эффективных форм работы со студентами по патриотическому воспитанию являются телемосты Победы, которые позволяют организовать в формате онлайн живое общение между студентами, ветеранами, историками и экспертами, что способствует глубокому осмыслению событий Великой Отечественной войны и сущности Победы. В рамках телемостов Победы студенты видят и слышат очевидцев – свидетелей военной поры, задают вопросы, делятся своими впечатлениями, обсуждают исторические факты, что создает эмоциональное восприятие и патриотическую мотивацию.

Практика проведения телемостов в настоящее время не является новым техническим решением. Именно поэтому организация и проведение телемостов стали важными компонентами не только в обучении, но и в воспитании студентов [1–3]. Сам формат телемоста Победы представляет собой результат прогрессивного развития телекоммуникационного процесса и эффективно зарекомендовал себя в учебном и воспитательном процессе: способствует развитию коммуникативных навыков, умению вести диалог, аргументировать свою позицию, работать в команде.

7 мая 2025 г., в преддверии 80-й годовщины Победы советского народа в Великой Отечественной войне, Донской государственный технический университет совместно с автономной некоммерческой организацией «Центр поликультурного образования и многоязычия “Мир просвещения”» (г. Ростов-на-Дону) и Московской региональной организацией ветеранов Великой Отечественной войны – воспитанников армии и флота (г. Москва) организовал международный «Телемост Победы – 2025» [4].

Партнёрами телемоста выступили: Общественная палата города Ростова-на-Дону, Мемориальный комплекс «Брестская крепость – герой» (г. Брест, Республика Беларусь) и Музей-заповедник «Сталинградская битва» (г. Волгоград), Почётное консульство РФ в Неаполе (Италия), российско-итальянская ассоциация «P.R.I.M.A – Ponte Russia – Italia Migliori Amici» и «Аврора» (Италия), международный методический совет по многоязычию и межкультурной коммуникации ОЦ ИКаРус (Германия), Благотворительный фонд «Мост мира», Всемирный координационный совет российских соотечественников, Координационные советы организаций российских соотечественников в Республике Корея, Камеруне, Франции, Канаде, Бельгии, Испании, Турции, Италии, Малайзии, Тунисе и Японии.

К участникам телемоста с приветственными словами обратились представители органов власти, депутаты и соотечественники, проживающие за рубежом:

– депутат Государственной Думы, член Комитета Государственной Думы по просвещению Тутова Лариса Николаевна;

– исполнительный директор Всероссийского конкурса «Моя страна – моя Россия» президентской платформы «Россия – страна возможностей» Турлаков Дмитрий Геннадиевич;

– директор Мемориального комплекса «Брестская крепость-герой» Бысюк Григорий Григорьевич;

– заведующая отделом специальных проектов Музея-заповедника «Сталинградская битва» Уткина Алёна Викторовна;

– координатор МИПОД «Бессмертный полк» в г. Неаполе (Италия), президент итало-русской ассоциации «АВРОРА», сопродюсер Фестиваля российской культуры в Неаполе «Россия – Неаполь. Вулкан искусств», представитель Почётного консульства РФ в Неаполе Светлана Нестеренко.

Приветственный адрес для участников телемоста прислал губернатор Алтайского края Виктор Петрович Томенко.

Обращаясь с приветственным словом к участникам встречи, депутат Государственной Думы VIII созыва, член Комитета Государственной Думы по просвещению Тутова Лариса Николаевна поздравила всех с праздником Победы, отметив, что сегодня, к сожалению, некоторые пытаются переписать подлинную историю Великой Отечественной войны, сознательно умалчивают о достижениях советского народа в войне, о его вкладе в Победу. «Мы должны помнить, что великий советский народ дал возможность миру быть свободным», – подчеркнула Лариса Николаевна. С болью в душе скорбили участники телемоста о тех, кто не вернулся с поля боя. Минутой молчания почтили память жертв войны студенты, ученые и государственные деятели, руководители и деятели культуры, россияне и соотечественники, проживающие за рубежом.

Одними из первых бойцов, принявших удар врага на советской земле, стали защитники Брестской крепости. О крепости-герое Бресте, о её защитниках, о развитии музейного комплекса «Брестская крепость» в нынешнее время рассказал директор Мемориального комплекса «Брестская крепость-герой» Бысюк Григорий Григорьевич.

Многие города во время войны сильно пострадали. Одним из них был город Сталинград. О событиях уже далеких лет, бережно хранимых в памяти поколений россиян, рассказала заведующая отделом специальных проектов Музея-заповедника «Сталинградская битва» Уткина Алёна Викторовна. Слова приветствия и поздравления с Днем Победы прозвучали от учёных, студентов и магистрантов Ростова-на-Дону и Москвы.

«Нельзя допустить распространения фашистской и нацистской идеологии в современном мире. Мы гордимся подвигами наших предков, сохраняем память о тяжелом военном времени и очень рады, что наш телемост собрал в едином строю наследников Победы, друзей, соотечественников и коллег не только из регионов России, но и из разных стран мира!» – обратился с приветственным словом к участникам телемоста Усенко Александр Николаевич, кандидат исторических наук, доцент кафедры «История и культурология» Донского государственного технического университета, исполнительный директор автономной некоммерческой организации «Центр поликультурного образования и многоязычия “Мир просвещения”».

Обучающиеся и педагоги Российского государственного гуманитарного университета г. Москвы; будущие специалисты в области медиа – студенты Института креативных индустрий Донского государственного технического университета; магистранты Таганрогского института имени

А.П. Чехова (филиала) ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» подготовили рассказы, презентации, исторические коллажи об истории боевых действий в годы войны на территориях Ростовской и Московской областей. О том, какую роль сыграла война в судьбах родственников старшего поколения и целых государств, какую героическую борьбу вели советские и иностранные граждане на территориях Европы и Африки против нацистов и фашистов, участникам телемоста рассказали:

– член Всемирного координационного совета российских соотечественников, член Координационного совета организации российских соотечественников Камеруна Ольга Гоголина (Камерун);

– преподаватель информационных технологий Свен Алиш (г. Гамбург, Германия);

– учитель русского языка города Памаре Мари Луиза (Бретань, Франция);

– координатор Бессмертного полка г. Бари, президент российско-итальянской ассоциация «P.R.I.M.A – Ponte Russia – Italia Migliori Amici» Вероника Литвинова (Италия);

– председатель Координационного совета организации российских соотечественников Республики Корея, директор образовательного комплекса «Лицей имени М.В. Ломоносова» Наталья Гулина (Южная Корея).

Завершая выступления и подводя итоги встречи, участники телемоста дружно исполнили песню «День Победы». Этот эмоционально насыщенный диалог поколений и стран служит практическим доказательством того, чтопПравдивое изучение истории Великой Отечественной войны способствует формированию у граждан, особенно у молодежи, объективного понимания прошлого. Это важно для духовно-нравственного воспитания молодых людей и их подготовки к ответственному управлению страной в будущем.

Таким образом, телемосты Победы позволяют студентам формировать дипломатическое патриотическое медиапространство, сохранять историческую память, преодолевать фальсификацию исторических событий, развивать активную жизненную позицию, укреплять гражданскую ответственность и сопричастность к судьбе Родины.

Библиографический список

1. Безбородова О.А. Актуальные аспекты патриотического воспитания младших школьников: теория и практика вопроса // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2024. № 4-1. С. 188–192.

2. Логвина Н.Н. Воспитательно-образовательная среда колледжа как средство патриотического воспитания студентов // Сборник научных статей. Элиста, 2023. С. 13–138. DOI: 10.24412/c1-37063-2023-135-138.

3. Ищенко Р.В. Развитие информационной компетентности учащихся в проектной деятельности (из опыта работы учителя информатики) // Пермский педагогический журнал. 2015. № 7. С. 12–130.

4. Телемост Победы – 2025 / Телеграм канал АНО «Мир просвещения». URL: https://t.me/chat_PROsocium/2320 (дата обращения: 20.10.2025).

ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ КАК «РАБОТАЮЩИЙ КЛАСС»: ОБРАЗ УЧИТЕЛЯ, УЧЕНОГО, ПИСАТЕЛЯ, КЛЕРКА В XX ВЕКЕ (НА МАТЕРИАЛЕ ПРОИЗВЕДЕНИЙ АНГЛИЙСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ)

И.И. Ускова, канд. филол. наук,
А.С. Соболева,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается трансформация образа интеллигенции как работающего класса на фоне развития капитализма и урбанизации. На материале произведений Джона Фаулза, Дэвида Лоджа и Джорджа Оруэлла исследуются кризис идентичности и профессиональная деятельность представителей интеллектуального труда. Показано, что литература XX века не только отражает изменения в профессиональной деятельности интеллигенции, но и предвосхищает те вызовы, с которыми современное общество сталкивается вновь. Аналитический подход к описанным процессам служит основой для критического восприятия современности и понимания её вызовов.*

Ключевые слова: *интеллигенция, труд, работающий класс, отчуждение, капитализм, бюрократия, идентичность, академическая среда, социальный статус, творчество, менеджериализм, кризис.*

В XX в. в условиях развития капитализма, урбанизации и усложнения экономики образ человека труда перефокусировался, и с промышленного пролетариата сместился на интеллигенцию – учителей, ученых, писателей, клерков. Именно их труд стал основой современного общества. Однако их положение часто оставалось неустойчивым, а работа – источником не только гордости, но и глубокого отчуждения [1].

В этой связи представляется актуальным рассмотреть новый тип социального поведения и взаимоотношений в обществе, где знание и информация стали ключевыми ресурсами. Для этого необходимо:

– проанализировать, с какими проблемами столкнулась интеллигенция как работающий класс,

– выявить, чем обусловлен диссонанс деятельности представителей этого общественного слоя и их психологического состояния,

– определить последствия перемен в сущности профессиональной деятельности интеллигенции в условиях развития современного общества.

Исследование проведено на примере англоязычной литературы: по материалам произведений Джона Фаулза, Дэвида Лоджа и Джорджа Оруэлла. Их произведения – точное отражение изменений, происходивших в труде и идентичности интеллигенции. Писатели детально запечатлели, как менялась сущность профессиональной деятельности представителей умственного труда и какие психологические последствия это имело. Так интеллигенция, несмотря на свою значимость, столкнулась с бюрократизацией, потерей смысла и неуверенностью в своём статусе. В отличие от пролетариата, для которого отчуждение было связано с физическим трудом, интеллигенция столкнулась с более глубокими, духовными формами отчуждения.

Так, Лодж в романах об академической среде сатирически изображает абсурдность бюрократии и конкуренции, разрушающих творческий потенциал и достоинство. Оруэлл в повести «Фунты лиха в Париже и Лондоне» демонстрирует, как нищета и социальная неустроенность становятся неотъемлемой частью жизни интеллигента, лишённого стабильности. Фаулз в «Коллекционере» показывает, как отчуждение и социальная изоляция формируют трагедию героя, чей труд и положение становятся источником личной драмы [2].

Рассмотрим более детально произведение Джона Фаулза «Коллекционер» (1963), в котором автор исследует отчуждение и кризис идентичности через образ Фредерика Клегга – скромного клерка и коллекционера бабочек, похищающего студентку-художницу Миранду Грей. Клегг олицетворяет «серую» интеллигенцию: его рутинная работа не требует творчества, а личность остаётся невостребованной. Эта невостребованность вызывает в нем внутреннюю пустоту, ощущение которой заставляет заняться весьма примитивным на первый взгляд делом – коллекционированием бабочек, что становится способом компенсации недостаточности значимости собственной личности – он контролирует и «замораживает» красоту, которой не может обладать в реальной жизни.

Труд Клегга как клерка – обезличенный, он не приносит ему удовлетворения. Он – «винтик» бюрократической машины, лишённый профессиональной гордости и веры в собственную значимость. Его социальная неустроенность усугубляет отчуждение: он не принадлежит ни к элите, ни к творческой богеме, ни к стабильному среднему классу. Похищение Миранды – попытка обрести контроль над реальностью, но одновременно это акт насилия, который в первую очередь отражает его собственную травму и неспособность к эффективной самореализации.

Винит ли автор общество в трагедии Клегга? Несомненно, Фаулз критикует общество, превращающее человека в пассивного потребителя. Клегг – продукт этого общества: он не умеет творить или любить, он лишь потребляет и владеет. Его коллекция бабочек есть симптом внутренней пустоты и стремление заполнить эту пустоту внешними объектами.

Создавая образ своего персонажа, автор будто призывает читателя не идти путем Клегга. Картина результата такого поведения героя должна впечатлить читателя и способствовать выбору им другого, отличного варианта поведения и образа жизни.

Именно в этом заключается сила литературы: как помимо информации, которая напрямую транслируется читателю через внутренний кризис героя, есть та, которая обретает силу при более глубинном анализе содержания.

Образ интеллигента-преподавателя лег в основу очень сильных сатирических произведений Дэвида Лоджа на академическую среду.

Так, в романах «Изменяющиеся места» (1975), «Мир тесен» (1984) и «Хорошая работа» (1988) автор исследует, как труд преподавателя формирует идентичность интеллигенции, сталкивающейся с абсурдом, бюрократией и отчуждением в современном университете. Его произведения раскрывают университет не столько как храм знаний, сколько как микрокосм общества, где подлинные ценности образования подменены формальными достижениями, карьерными гонками, бюрократией [3].

Для героев Лоджа, таких как Филип Своуллоу или Перси Симмонс, признание коллег и научные публикации становятся основой самооценки. Однако идентичность таких деятелей весьма хрупкая, она зависит от грантов, рейтингов и мнений окружающих. В «Изменяющихся местах» автор высмеивает

академическую среду, в которой успех измеряется не талантом, а умением «продать» себя и соответствовать институциональным требованиям.

Воздействие академической среды на идентичность преподавателя может иметь несколько иные проявления. Конфликты возникают из-за столкновения личных амбиций с реалиями университетской жизни. Герои хотят быть творцами, но вынуждены становиться бюрократами, подстраиваясь под требования рынка и ожидания студентов. Так, в «Хорошей работе» профессор Робин Пенроуз переживает кризис, когда его идеалы сталкиваются с коммерциализацией образования.

Лодж высмеивает абсурдность академической среды. Бюрократия и карьерные гонки, коммерциализация образования – университет превращается в корпорацию, где преподаватели вынуждены «продавать» свои курсы, а студенты становятся потребителями («Хорошая работа»); лицемерие иерархии – статус профессора зависит не от вклада в науку, а от умения манипулировать системой (получать гранты и поддерживать связи с влиятельными коллегами).

Герои Лоджа, несмотря на высокий статус, чувствуют себя чужими в академическом мире. Они сталкиваются с конкуренцией и бюрократией, разрушающей коллегиальность и превращающую труд в рутину. Поиск смысла становится центральной проблемой: герои сомневаются в ценности науки, если их работы никто не читает, а студенты не интересуются предметом.

Таким образом, академическая среда Лоджа – это борьба между стремлением к знанию и необходимостью соответствовать требованиям системы.

Повесть Джорджа Оруэлла «Фунты лиха в Париже и Лондоне» (1933) – автобиографическое произведение, основанное на личном опыте автора, добровольно погрузившегося в мир нищеты. Работая посудомойщиком в Париже и бродягой в Лондоне, Оруэлл исследует, как нищета и социальная неустроенность разрушают личность интеллигента, лишая его достоинства и смысла труда.

Оруэлл предстаёт в двух ролях: как писатель, стремящийся к творческой свободе, и как рабочий низкой квалификации, вынужденный выполнять изнурительный физический труд. Его опыт показывает, как интеллигент, привыкший к умственному труду, становится «никем» в мире эксплуатации, где его статус и образование не имеют значения. Труд для него и таких, как он, – всего лишь средство выживания, лишённое смысла и достоинства.

Нищета для Оруэлла – это не только отсутствие денег, но и утрата социального статуса, веры в себя и возможности самореализации. Он показывает, что интеллигенция, которая столкнулась с бедностью, оказывается в двойном плену: она не может реализоваться ни в физическом труде, ни в творчестве из-за отсутствия ресурсов.

Оруэлл описывает условия жизни на социальном дне: грязь, унижения, постоянный страх остаться без работы и крыши над головой. Труд в таких условиях не приносит удовлетворения, а разрушает личность, лишая её человеческого облика. Бедность для него – это систематическое унижение, ломающее человека изнутри, лишающее веры в справедливость и возможность изменить жизнь.

В Лондоне Оруэлл показывает, что общество относится к бедным как к изгоям, а система социальной помощи вместо поддержки унижает их. Он критикует капитализм и моральное лицемерие общества, осуждающего бедных, не пытаясь понять причины их нищеты.

В своём произведении Джордж Оруэлл обращается к литературе как к мощному инструменту социальной критики, обличая капиталистическую систему, которая порождает эксплуатацию, социальное неравенство и разрушает человеческое достоинство. Оруэлл подчёркивает пропасть между богатыми и бедными, где одни купаются в роскоши, а другие вынуждены бороться за элементарное выживание [4].

Книга Оруэлла – призыв к эмпатии и осознанию того, что нищета и отчуждение – результат несправедливой социальной системы. Литература, по его мнению, должна пробуждать критическое мышление и стремление к справедливости.

Проведенный анализ изменения труда и идентичности интеллигенции в литературе XX в. представляет собой не только предмет историко-культурного интереса, но и служит ключом к пониманию вызовов современности. Проблемы, описанные Фаулзом, Лоджем и Оруэллом – отчуждение от смысла работы, бюрократизация и конкуренция в интеллектуальной сфере – сегодня стали повсеместными.

«Коллекционер» предвосхитил кризис идентичности в мире офисных работников, «академические» романы Лоджа читаются как точное описание современного университета, закованного в тиски менеджериализма и метрик, а оруэлловский опыт погружения в социальное дно напоминает о хрупкости статуса «креативного класса» в условиях экономической нестабильности.

Таким образом, «диагноз», поставленный литературой прошлого века, оказывается поразительно верным и сегодня. Интеллигенция, превратившая знание в главный капитал, сама стала заложником системы, которую помогала создавать. Именно поэтому художественное осмысление этих процессов

не только обогащает наше понимание истории, но и дает необходимый инструментарий для критического анализа настоящего, в котором поиск смысла и достоинства в профессиональной деятельности остается одной из самых острых проблем.

Библиографический список

1. Булгакова Е.А. Интеллигенция и общество в английской литературе первой половины XX века // Проблемы английской литературы. 2018. Вып. 15. С. 105–118.
2. Кузьмина Е.А. Клерк как герой английской литературы XX века: образ и функции // Английская литература и современность. 2017. Вып. 2. С. 140–155.
3. Лебедева Е.В. Учитель и интеллигенция в английской литературе: образы и символы // Образ учителя в литературе и культуре. 2016. Вып. 3. С. 110–125.
4. Смирнова Л.А. Писатель и интеллигенция в английской литературе: XX век // Писатель и общество. 2015. Вып. 10. С. 130–145.

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ПРЕСТУПНОСТЬ

Федоренко С.А., канд. юрид. наук,
Кубанский институт социоэкономики и права (филиал)
Академии труда и социальных отношений,
г. Краснодар, Россия

Аннотация. *Рассматриваются ключевые аспекты взаимосвязи трудовой занятости населения и такого сложного социального явления, как преступность. Эта проблема является многоаспектной и включает в себя различные криминогенные проявления, основные из которых подвергнуты изучению и анализу.*

Ключевые слова: *криминология, преступность, детерминация преступности, безработные, лица без постоянного источника дохода.*

Общеизвестным является тот факт, что на детерминацию преступности ключевое значение оказывают различные социально-экономические факторы, существующие в государстве и обществе. Среди них соответствующие показатели развития регионов, уровень благосостояния населения, а также ряд других. При этом важно отметить, что в системе причин и условий преступности социально-экономического характера немаловажное место занимает такое явление, как трудовая занятость населения. Первый вопрос, который возникает в связи с рассмотрением обозначенной проблемы, это влияние безработицы на преступность [1]. В 2020 г. удельный вес безработных в общем количестве лиц, установленных за совершение преступлений, находился на отметке 0,9 %, в 2021 г. – 1 %, в 2022 г. – 0,5 %, в 2023 г. – 0,3 %, в 2024 г. – 0,4 % [2]. Исходя из этих данных, может сложиться ошибочное мнение, что проблема трудовой занятости населения с точки зрения их воздействия на преступность является малоактуальной. Однако углубленный анализ данных уголовной статистики и факторный анализ, учитывающий причины и условия этого явления, показывает, что на самом деле рассматриваемая проблема намного шире, и она негативно влияет на совершение уголовно-наказуемых деяний.

В данном случае следует учитывать, что официально зарегистрированные безработные, в том числе совершившие преступления, представляют собой весьма незначительную часть населения, имеющего проблемы с трудовой занятостью. Так, например, многие граждане не состоят на учёте как лица, нуждающиеся в трудовой занятости, но при этом «перебиваются» случайными, чаще всего не стабильными заработками, нередко в теневом секторе экономики. В этой связи обратим внимание на граждан, которые на момент совершения преступления не имеют постоянного источника дохода.

В настоящее время основной массив лиц, установленных правоохранительными органами за совершение преступлений, составляет именно эта категория граждан. При этом соответствующий усреднённый показатель за 2020–2024 гг. в целом по России составляет порядка 64 % [2]. Динамический показатель рассматриваемой категории преступности имеет небольшую тенденцию к снижению. Так, в 2020 г. число преступников, не имеющих постоянного источника дохода, снизилось на 3,4 %, в 2021 г. – на 0,2 %, в 2022 г. – на 2,3 %, в 2023 г. – на 10 %, в 2024 г. – на 15,3 %. При этом абсолютное количество этого контингента граждан за пять лет сократилось с 544 829 до 404 797, т. е. в 1,3 раза [2]. Вместе с тем, такие оптимистичные, на первый взгляд, показатели преступности лиц без постоянного источника дохода не могут служить основанием для вывода о том, что ситуация в данном направлении улучшается. Об этом свидетельствует стабильно высокий, несмотря на колебания, удельный вес лиц, совершивших преступления, без постоянного источника дохода. В 2020 г. в среднем по России он составлял 63,9 %, в 2021 – 64,1 %, в 2022 – 64,9 %, в 2023 – 63,7 %, в 2024 – 63,8 % [2]. Таким образом,

можно сделать вывод, что преобладающая динамика сокращения числа преступлений, совершенных лицами без постоянного источника дохода, в значительной степени обусловлена общей тенденцией сокращения преступности. При этом криминогенный фактор, связанный с проблемой обеспечения населения стабильным социально-полезным трудом, своей актуальности не теряет.

Изучение региональных особенностей преступности лиц, не имеющих постоянного источника дохода, показывает, что наиболее неблагополучными в этом плане являются субъекты Северо-Кавказского федерального округа, где рассматриваемый показатель является наибольшим в России. Самые высокие показатели преступности лиц без постоянного источника дохода имеют: Республика Северная Осетия – Алания (83,6 %), Чеченская Республика (83,2 %), Республика Дагестан (83,1 %), Республика Ингушетия (82,2 %), Кабардино-Балкарская Республика (79,8 %), Карачаево-Черкесская Республика (77,9 %), Ставропольский край (75,4 %). Перечисленные административно-территориальные образования Российской Федерации стабильно входят в число тех, где в период 2020–2024 гг. фиксировались наихудшие показатели преступности лиц без постоянного источника дохода. Кроме того, в «десятку» лидеров по наиболее высокому индикатору относительного числа лиц без постоянного источника дохода эпизодически попадают: Краснодарский край (2020, 2021, 2023 и 2024 г., в среднем 72,3 %); Московская область (2020, 2021 и 2024 г., в среднем 71,2 %); Республика Калмыкия (2022 и 2023 г., в среднем 72,8 %); Рязанская область (2022 и 2023 г., в среднем 72,8 %); Саратовская область (2020 и 2021 г., в среднем 72,5 %), город Севастополь (в 2022 г. 72,7 %), Республика Крым (в 2024 г. 69 %) [2].

По вполне объяснимым причинам граждане, лишённые стабильного заработка, для удовлетворения своих жизненных потребностей вынуждены искать иные источники дохода, в том числе сопряжённые с криминальной деятельностью [3]. В зависимости от конкретных ситуаций, факторы, толкающие таких лиц к совершению противоправных посягательств, можно условно подразделить на объективные и субъективные. К первым относятся трудности с поиском работы по специальности, слабая привлекательность доступных рабочих мест с точки зрения перспектив и достойного материально-финансового обеспечения, территориальная удалённость мест фактического проживания граждан от объектов социально-экономической инфраструктуры (в основном характерно для сельской местности). В число вторых, субъективных факторов, целесообразно включить негативные характеристики личности, увеличивающие вероятность совершения преступлений лицами без постоянного источника дохода. Это нежелание работать и менять свой образ жизни, «погоня» за быстрым результатом достижения финансового благополучия, склонность решать свои проблемы за счёт других людей.

Соответственно, исходя из предложенной градации должны строиться тактика и стратегия предупреждения преступности лиц без постоянного источника дохода. В первом случае преобладают общесоциальные меры предупреждения и профилактики преступлений, во втором – специальные криминологические и индивидуальные.

Криминогенный потенциал проблем трудовой занятости населения не исчерпывается лишь непосредственными действиями, направленными на достижение преступного результата. Это, скорее, можно рассматривать как конечный результат, которому зачастую предшествует комплекс социальных, морально-нравственных и психологических проблем, оказывающих губительное влияние на личность.

Криминологическое изучение моделей поведения, связанных с тем, что лица оказываются в ситуации без постоянного источника дохода, показывает и то, что здесь нередки случаи своего рода обратной связи, когда у того или иного лица возникают проблемы с трудовой занятостью из-за негативных характеристик личности. Так, например, злоупотребление алкоголем или наркотиками зачастую приводит к тому, что человек теряет работу по причине своих пагубных пристрастий, создавая себе негативную репутацию, что в дальнейшем затрудняет возможности трудоустройства и нормального существования. Причём, как показывает практика, зачастую такие лица, вместо того чтобы решать свою основную проблему, ещё дальше уходят в свою зависимость, только усугубляя ситуацию. К схожим личностным факторам можно отнести склонность к конфликтам, избыточную импульсивность, неумение выстраивать деловые контакты с другими людьми и т.д.

В обществе нередко можно встретить мнение, что преступность лиц без постоянного источника дохода проявляется преимущественно в совершении так называемых общеуголовных преступлений, прежде всего имущественного характера. С точки зрения количественного анализа данных уголовной статистики, это действительно так, однако качественное изучение рассматриваемой проблематики в системе криминологического знания показывает, что по данным исследований, лица без постоянного источника дохода являются наиболее уязвимыми с точки зрения вовлечения их в наиболее опасные виды преступной деятельности, в первую очередь террористической и экстремисткой направленности [4]. При этом серьёзную опасность представляет втягивание в эту деятельность молодёжи [5]. Данная

проблема в России в настоящее время актуализируется в связи с резким ростом террористических и экстремистских проявлений на территории страны, появлением новых одиозных организаций, осуществляющих такую деятельность, нестабильностью в международных отношениях, активизацией попыток преступного элемента дестабилизировать внутриполитическую ситуацию в России. При этом особую обеспокоенность вызывает тот факт, что, как уже отмечалось, наихудшие показатели преступности лиц без постоянного источника дохода имеют административно-территориальные образования, входящие в Северо-Кавказский федеральный округ. В свою очередь, именно Юг России в наибольшей степени подвержен повышенным криминогенным рискам с точки зрения развития здесь наиболее опасных форм антигосударственной преступности. Это связано с особенностями геополитического статуса региона, географической близостью его субъектов к очагам политической и военной нестабильности, межнациональными и межконфессиональными факторами, особым характером миграционных процессов.

Таким образом, проблемы влияния трудовой занятности населения на преступность в современной России продолжают оставаться актуальными. При этом внешне наблюдаемые оптимистические показатели по отдельным позициям уголовной статистики не могут являться поводом для самоуспокоения, так как качественный криминологический анализ преступности лиц, не имеющих постоянного источника дохода, свидетельствует о необходимости повышения наступательности и качества противодействия в данном направлении.

Библиографический список

1. Озерский С.В. Влияние уровня безработицы на уровень преступности: противоречивые аспекты. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-urovnya-bezrabotitsy-na-uroven-prestupnosti-protivorechivye-aspekty (дата обращения: 26.10.2025).

2. Статистика и аналитика // Официальный интернет-сайт МВД России. URL: https://мвд.рф/dejatelnost/statistics (дата обращения: 28.10.2025).

3. Ботвин И.В. Преступность лиц без постоянного источника дохода: региональные особенности // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки: научный журнал. 2017. Т. 3 (69), № 4. С. 58.

4. Преступность в Краснодарском крае: состояние и прогноз / К.В. Вишневецкий [и др.]; под ред. А.В. Симоненко. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2019. С. 192.

5. Противодействие экстремизму: теоретические и практические проблемы: моногр. / С.В. Векленко, А.Н. Григорьев, А.В. Загоскин [и др.]. Калининград: Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России, 2021. С. 26.

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТЕРСТВА В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Л.В. Федосеева, **Д.С. Крючкова**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются особенности функционирования механизмов социального партнерства в условиях распространения нестандартных форм занятости в России. Раскрыта сущность понятий «социальное партнерство» и «нестандартная занятость», проанализированы действующие формы взаимодействия государства, работодателей и работников. Особое внимание уделено проблеме защиты трудовых прав самозанятых и фрилансеров.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, нестандартная занятость, фриланс, самозанятые, защита прав, профсоюзы.*

Современный рынок труда переживает трансформации под воздействие цифровизации и развития гибких форм занятости [1]. Эти изменения способствуют росту предпринимательской активности и гибкости занятости, но обостряют проблему социальной незащищенности. В России, по данным Росстата и Минтруда, в 2025 г. зарегистрировано более 12 млн самозанятых граждан, не охваченных действующими механизмами социального партнерства. Доля фрилансеров и работников на цифровых платформах увеличивается, но институты партнерства для классических трудовых отношений не адаптированы к новым формам занятости, что требует создания новых подходов и правовых решений.

Таким образом, в настоящее время наблюдается недостаточная развитость механизмов социального партнерства в сфере нестандартной занятости, в связи с чем необходимо выявить и проанализировать механизмы социального партнерства в России, которые обеспечат защиту прав работников нестандартных форм занятости.

Социальное партнерство представляет систему взаимоотношений между работниками, работодателями и государственной властью, направленную на согласование интересов сторон и обеспечение прав в сфере труда. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) прописаны основные принципы социального партнерства: равноправие сторон, заинтересованность в договорных отношения, добровольность и свобода выбора, а также реальный контроль и ответственность за выполнение договоренностей.

Нормативно-правовую основу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ (гл. 49.1; ст. 24, 27) [2], федеральные и региональные соглашения, а также Конвенции Международной организации труда. В данных актах регулируются заключения соглашений, участие профсоюзов, переговоры. Однако в отношении нестандартной занятости эти механизмы практически недействительны.

Понятие «нестандартная занятость» впервые встречается в работе авторов из Высшей школы экономики, а активно стало применяться уже с 90-х гг. Это понятие – противопоставление стандартной занятости – отличается от классической модели полного рабочего дня по трудовому договору. Сейчас к таким формам можно отнести: фриланс, самозанятость, платформенную занятость, дистанционную работу и временные контракты. Им все больше отдают приоритет из-за гибкого графика и снижения издержек работодателей [3].

За последние годы число самозанятых растёт, показывая положительную динамику. Доля занятых в данных сферах выросла на 19,9 % за последние 5 лет и в 2025 г. уже составила свыше 19 %. Если в 2020 г. насчитывалось около 1,2 млн самозанятых, то в 2025 г. – уже более 12 млн [4]. При этом большая часть таких работников до сих пор не имеет доступа к системам социального страхования, не участвует в коллективных переговорах, подтверждая необходимость обновления механизмов социального партнерства для включения новых категорий.

Механизмы социального партнерства ориентированы на работников, которые официально состоят в трудовых отношениях. Поэтому на фрилансеров и самозанятых партнерство практические не распространяется. Можно выделить ряд причин:

1) отсутствие работодателя в «классическом» смысле – работники выходят напрямую с заказчиками, либо берут заказы через платформы;

2) слабое развитие профсоюзных объединений в цифровой экономике России;

3) отсутствие социальных гарантий: больничных, страхования, пенсионных отчислений, оплачиваемых отпусков;

4) невозможность заключить коллективные договора.

Для наглядности в таблице показано, что традиционные формы социального партнерства не отражают современных реалий рынка труда, а перспективные механизмы требуют законодательной базы и поддержки со стороны государства.

Сравнение традиционных и нестандартных форм социального партнерства

Критерий	Традиционные формы	Нестандартные формы
Участники	Работники, работодатели, профсоюзы	Самозанятые, фрилансеры, платформенные работники
Инструменты	Соглашения, договоры, комиссии	Цифровые платформы, онлайн-встречи и переговоры, ассоциации самозанятых
Правовая база	Трудовой кодекс РФ, соглашения Федерации независимых профсоюзов России	Поправки в ТК РФ, ФЗ № 422-ФЗ о самозанятых, цифровые регистры
Социальная защита	Отпуска, больничные, страхование	Добровольное соцстрахование, льготы и компенсации через платные формы
Проблемы	Низкая гибкость, для официально трудоустроенных работников	Недостаточная правовая база, слабое введение и интеграция в систему партнерства

Современные условия подталкивают на создание гибкого и инновационного подхода к регулированию трудовых отношений, поэтому необходимо введение и развитие новых механизмов социального партнерства.

Во-первых, требуется расширить правовую базу. Самозанятые и фрилансеры должны быть признаны участниками социального партнёрства с правом на объединение в профессиональные ассоциации и участие в переговорах с заказчиками и государственными структурами.

Во-вторых, необходимо создавать новые формы представительства интересов – цифровые профсоюзы, онлайн-платформы взаимодействия и ассоциации самозанятых. Эти объединения могут выполнять функции посредников между заказчиками и исполнителями, обеспечивая защиту прав и урегулирование конфликтов.

В-третьих, важную роль должно сыграть государство, разрабатывая гарантии социальной защиты для нестандартно занятых граждан: добровольное социальное страхование, пенсионные накопления, доступ к медицинскому обслуживанию и программам переквалификации. Государственные органы могут стимулировать работодателей и платформы, которые предоставляют социальные гарантии исполнителям, через систему налоговых льгот и грантов.

В странах Европы активно пытаются создавать цифровые платформы коллективных переговоров и профсоюзы фрилансеров. Зарубежный опыт может послужить примером эффективности данных мер. Например, в Испании и Франции платформенные работники имеют возможность заключать коллективные договоры и участвовать в системах социального страхования. Адаптация практики в России поможет укрепить систему взаимоотношений между работодателями, работниками и государством, создав баланс интересов.

В заключение можно отметить, что рост нестандартных форм занятости – закономерный этап развития современного рынка труда. Действующая система регулирования в основном охватывает традиционные трудовые отношения, оставляя без защиты миллионы самозанятых и фрилансеров. Для преодоления данного разрыва необходимо сформировать новые механизмы участия данных работников в социальном партнерстве, обеспечит справедливые условия труда и заложит основу для устойчивого развития российской экономики в условиях цифровизации.

Библиографический список

1. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. 2020. № 1. С. 21–32.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2024) 24. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.10.2025).

3. Демьянова А., Талакаускас Д., Покровский С. Удаленная занятость в России: оценки по данным обследования рабочей силы. URL: https://issek.hse.ru/news/976040462.html (дата обращения: 20.10.2025).

4. Численность самозанятых в Российской Федерации: динамика роста с 2019 по 2024 гг. [Электронный ресурс] // Самозанятые и НПД: [сайт]. URL: https://sznpd.ru/statistika/ (дата обращения: 20.10.2025).

ИСТОРИЯ ЭВОЛЮЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Л.В. Федосеева, **С.А. Русанов**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Описывается история появления и становления профсоюзного движения начиная с дореволюционного этапа до современной России. Затрагиваются основные исторические события, условия и предпосылки для появления первых и ныне действующих профсоюзов и профсоюзных движений. Рассмотрены условия создания первых рабочих структур, а также роль профсоюзов на протяжении истории России.*

Ключевые слова: *стачка, оброк, барщина, профсоюз, рабочее движение, рабочий класс.*

Профсоюз – это добровольное общественное объединение работников, которые связаны общими производственными, профессиональными и социально-экономическими интересами. Целью профсоюза в первую очередь является защита прав работника: профсоюзная организация защищает трудовые, социальные, экономические, профессиональные и гражданские интересы работника. Таким образом, институт профсоюза играет важную роль в государстве, обеспечивая улучшение условий труда и поддержку работников. При этом понятие профсоюзного движения не ограничивается лишь социально-трудовыми и рабочими движениями, оно имеет и политический аспект, поскольку на протяжении истории становления профсоюзов столкновения между рабочим и политическим классом происходили часто.

История профсоюзов в России – это сложный и многогранный процесс, отражающий социально-экономические и политические изменения в стране. Начиная с зарождения в конце XIX в. в форме рабочих кружков и касс взаимопомощи, профсоюзы прошли путь борьбы за права рабочих в условиях самодержавия, активного участия в революционных событиях, становления мощной государственной структуры в советский период и поиска новой роли в современной рыночной экономике.

Предварительным условием для зарождения профсоюзов можно считать отмену крепостного права в 1861 г., которая сыграла ключевую роль на рынке труда. После ранее существовавшего бесправного и обязательного труда возник свободный рынок наемного труда. Крестьяне освободились, образовав рабочий класс. Большинство крестьян, прикрепленных к земле получили свободу, что привело к массовому притоку бывших крестьян в города на предприятия и фабрики. Однако процесс освобождения не был единовременным: сохранилась категория временнообязанных крестьян, которые ещё находились в зависимости от помещиков. 28 декабря 1881 г. император Александр III издал указ о переводе временнообязанных крестьян в великороссийских и малороссийских губерниях на обязательный выкуп с 1 января 1883 г. Согласно указу, в великороссийских губерниях правительство выплачивало помещикам 80-процентную ссуду. Оставшиеся 20 % крестьянин обязан был выплатить государству в течение 49 лет под 6 % годовых. Фактически помещик ничего не терял, учитывая, что на окраинах Российской империи категория временнообязанных крестьян сохранялась вплоть до 1913 г. [1].

Невская стачка 1870 г. стала первым крупным выступлением рабочих. Рабочий день продолжительностью по 15 ч без выходных, несправедливые расчеты заработной платы, принудительный бесплатный труд, когда рабочих заставляли выполнять работы, не входящие в их прямые обязанности, – все это привело к стачке 22 мая 1870 г. На Невской бумагопередельной фабрике в Петербурге приблизительно 2000 рабочих прекратили работу, требуя повышения сдельной оплаты труда. Организаторы стачки обратились от имени рабочих к действующему тогда обер-полицмейстеру Трепову с жалобой на администрацию фабрики, добившись разбирательства. Суд вскрыл картину тяжелой эксплуатации рабочих на фабрике. Таким образом Невская стачка не только выявили серьезные злоупотребления, но и продемонстрировала принципиально новый уровень рабочей организации: она была заранее подготовлена, что свидетельствует о наличии первых неформальных рабочих структур.

Толчком Кренгольмской стачки 1872 г. стала эпидемия холеры. Она унесла более 420 жизней работников мануфактуры. Ужасные санитарно-гигиенические условия сводили более пяти тысяч рабочих – русских и эстонцев. Здоровые лежали вместе с больными, поскольку в одной комнате располагалось 12 кроватей. 14 августа около 500 ткачей предъявили требования. Рабочие требовали сокращение рабочего дня на 1 ч, (с 05:30 утра), увеличить обеденный перерыв, не увольнять за поломку деталей машины, за низкую выработку, а также отменить работу детей (дети работали наравне со взрослыми с 05:00 до 20:00 ч). Руководство фабрики признало часть требований. Администрация пошла на тактические уступки, но выполнять требования в полной мере она не стала, что спровоцировало конфликт. Следствие пришло к выводу, что непосредственных политических мотивов в беспорядках не было, а причиной сочли неумелое управление фабрикой со стороны администрации. Однако данная стачка заставила власть впервые осознать потенциальную политическую опасность рабочих выступлений [2].

Морозовская стачка 1881–1884 гг. стала последствием промышленного кризиса, который обрушился на текстильную промышленность. Причиной стала экономическая деградация положения рабочих: зарплата за последние 4 года пятикратно снизилась; штрафы достигали от 35 до 50 % от заработной платы; произошло снижение расценок в 4,8 раза при росте нормы выработки. В стачке участвовало 8000 из 11 тыс. рабочих мануфактуры. Итогом стал закон о регулировании штрафов и начало создания фабричной инспекции, что говорило о признании рабочего движения как силы, требующей государственного внимания и регулирования. Данная стачка отличалась высоким уровнем организованности [3].

В 1903 г. стачка на юге России обрела грандиозные масштабы. В ней участвовало до 200 тыс. рабочих. С 1895 по 1904 г. включительно произошло 1765 стачек с 431 254 участниками. Конечной точкой послужило 9 января 1905 г., когда в забастовке участвовало более 500 тыс. рабочих. На этом фоне начали возникать новые объединения – профессиональные союзы. Так, в Петербурге в 1905 г. действовало более 44 профсоюзов, в Москве насчитывалось 50.

Следует отменить, что все стачки иллюстрируют эволюцию сознания рабочего класса от социальных и экономических требований к политическим. Репрессивные меры не смогли остановить рост рабочего протеста во время Кренгольмской стачки. Невская стачка показала, что рабочих можно защитить в суде. Морозовская стачка ознаменовалась громким судебным процессом, в ходе которого рабо-

тающим была оказана значительная моральная поддержка. Все три стачки являлись ключевыми этапами на пути становления рабочего движения и создания профсоюзов и профсоюзных движений. Стачки подтверждают то, что рабочий класс имеет политический аспект и имеет право быть услышанным.

Переворот большевиков 25 октября 1917 г. стал переломным моментом в истории профессионального движения в России. 28 января 1918 г. был основан ВЦСПС. Советское время стало для профсоюзов периодом их развития и увеличения влияния. ВЦСПС стал частью государственный механизма. За все время своего существования ВЦСПС провел 19 съездов. Съезды 1920–1930-х гг. закрепили роль профсоюзов как одного из инструментов социалистической индустриализации. Постановление ЦИК и СНК СССР от 2 января 1929 г. предписывало переход на 7-часовой рабочий день на предприятиях промышленности, а в 1931 г. вводился 6-часовой рабочий день для некоторых категорий работников. Согласно постановлению ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. профсоюзы наделялись правом создания технических инспекцийи труда, которые взяли на себя функцию социального обеспечения.

Однако, будучи полность интегрированными в государственную систему, профсоюзы всё чаще стали использоваться для усиления трудовой дисциплины и контроля над рабочими. Так, в 1938–1940-х гг. ужесточались дисциплинарные взыскания для рабочих, вплоть до уголовного наказания за опоздания, выпуск брака и самовольные переходы на другое предприятие. К началу 40-х гг. получил свое распространение женский труд, который не имел ограничений во всех отраслях промышленности, за исключением особо тяжелых физических работ. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. вводил новый режим рабочего времени в военное время. От работ были освобождены беременные начиная с шестого месяца беременности, кормящие грудью в течение шести месяцев после родов и лица моложе 16 лет. Стоит отметить, что это законодательство действовало и во второй половине 1945 г.

После распада СССР и самороспуска ВЦСПС в 1990 г. на смену единой системе пришел хаос и правовой вакуум в трудовых отношениях. В результате в 1990-х гг. права работников нарушались систематически (например, не выплачивалась заработная плата), даже при наличии средств у предприятий. Попытки защитить права рабочих были малоэффективны. Отказ от социалистической экономики и переход к рыночным отношениям поставил вопрос о необходимости изменения трудового законодательства. Переход к другой форме экономики научили профсоюзы вступать в конкурентные отношения с работодателем. Профсоюзы стали самостоятельными и отвечали сами за себя [4].

В настоящее время появление самозанятости и платформенной занятости привели к оттоку рабочей силы из индустриального сектора, снижению интереса молодежи к получению профессионального образования, избыточному накоплению трудовых ресурсов в сфере услуг. Сегодня, когда дефицит кадров стал серьезным препятствием для экономического роста, приоритетное развитие самозанятости и платформенной занятости без должных гарантий для работников не соответствует интересам нашей страны. В этой связи профсоюзы считают необходимым установить равенство в трудовых правах для всех категорий трудящихся независимо от формы занятости, включая самозанятость и платформенную занятость. Это, с одной стороны, защитит работников новых форм занятости, а с другой – сократит избыточный переток кадров в непроизводственную сферу, устранит недобросовестную конкуренцию за счет эксплуатации труда собственниками цифровых платформ, повысит стоимость труда и уровень жизни трудящихся. Только достойная оплата труда позволит повысить уровень жизни населения и потребительский спрос, улучшить конкурентоспособность российских компаний и обеспечить стабильный рост экономики в целом. Государственное регулирование оплаты труда должно стать одной из ключевых стратегических задач России. Без своевременного повышения заработной платы работающих невозможен устойчивый экономический рост и создание современной экономики.

В заключение можно отметить, что благодаря истории развития профсоюзного движения в России процесс становления профсоюзов от первичных неформальных организаций до самостоятельных структур вышел на новый уровень. В разные периоды истории профсоюзы преследовали различные цели – от борьбы за сокращение рабочего дня и повышение заработной платы до участия в управлении производством и распределении социальных благ. В настоящее время защита прав рабочих, во главе которой стоят профсоюзы, – это неотъемлемый институт в Российской Федерации. Опираясь на опыт прошлого, современные профсоюзы продолжают борьбу за достойный труд и справедливую экономику, оставаясь голосом работников.

Библиографический список

1. Антошкинов Д.В. Краткий очерк профессионального движения в России. 1-е изд. М.: Изд-во ВЦСПС, 1925. 149 с.

2. Рабочее и профсоюзное движение в России. Из прошлого в будущее: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 18–19 апреля 2015 г.) / А.Я. Нурик (отв. ред.) [и др.]. М.: URSS, ЛЕНАНД, 2016. 300 с.

3. Крестьянская реформа 1861 года // Большая российская энциклопедия. URL: https://bigenc.ru/ (дата обращения: 17.10.2025).

4. Федерация независимых профсоюзов России: работа постоянных комиссий, исполкома, генсовета // Общероссийский Профсоюз образования. URL: https://www.eseur.ru/ (дата обращения: 20.10.2025).

КОММУНИКАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ ПРОФСОЮЗОВ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

П.Я. Фельдман, канд. полит. наук, доцент,
Академия труда и социальных отношений,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассмотрены основополагающие принципы и технологии позиционирования профессиональных союзов в публичном информационном пространстве. Анализируются коммуникационные инструменты, способные существенным образом увеличить популярность профсоюзных ресурсов в интернете, мессенджерах и социальных сетях. Для достижения этой цели предлагается от консервативной политики информирования аудитории перейти к выстраиванию многоканальной системы сетевых коммуникаций, а также эмоционально обогатить профсоюзный контент, насытив его яркими заявлениями лидеров.*

Ключевые слова: *профсоюзы, массовая коммуникация, информационное сопровождение, публичное информационное пространство, СМИ.*

Одной из ключевых задач, решаемых отечественными объединениями наемных работников на современном этапе, является обеспечение широкого и всеобъемлющего информационного сопровождения профсоюзной деятельности. В условиях стремительной виртуализации и сетевизации коммуникационных процессов даже весьма консервативным институтам гражданского общества приходится адаптироваться к реалиям новой эпохи, девиз которой звучит следующим образом: «Если о тебе не говорят, то ты не существуешь». Именно поэтому делегаты XXII съезда Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) в 2024 г. приняли специальную резолюцию под названием «Информация, агитация, пропаганда – для развития профсоюзов», где определяется перечень конкретных мер для решения вышеуказанной задачи [1]. В частности, отмечается необходимость интенсификации работы с непрофсоюзными средствами массовой информации, наращивания присутствия в социальных сетях и мессенджерах, увеличения числа подписчиков профсоюзных страниц в интернете и т.д. Соответствующая деятельность осуществляется всеми профсоюзными организациями страны, однако говорить о «качественном прорыве» в этой сфере пока преждевременно. Данное обстоятельство обусловлено как объективными, так и субъективными факторами.

Сегодня на первый план выходит проблема нехватки высококвалифицированных кадров, способных заниматься информационным сопровождением деятельности профсоюзов. Далеко не каждая членская организация ФНПР может позволить себе иметь в штате отдельного PR-специалиста, пресс-службу или отдел по внешним связям. Зачастую выстраиванием коммуникации с целевыми аудиториями занимаются непосредственно председатели, их заместители или специалисты по организационной работе. Ввиду высокой загруженности указанных лиц, они уделяют этой сфере недостаточное внимание. Кроме того, в России значительное количество наемных работников занято в отраслях, где публичность не только не приветствуется, но зачастую и вовсе запрещается законом. Так, едва ли имеется возможность в деталях информировать широкую общественность о том, как осуществляется защита интересов наемных работников на предприятиях военно-промышленного комплекса. Следует также признать, что в профсоюзной среде встречаются убежденные консерваторы, принципиально чурающиеся ведения блогов, социальных сетей и каналов в мессенджерах. Таким образом, по всей стране ведется активная работа, направленная на повышение уровня коммуникативной компетентности профсоюзных лидеров и активистов, эта работа приносит свои плоды, однако некоторые ее аспекты нуждаются в более глубоком осмыслении.

Вызывает недоумение тот факт, что публикации, размещаемые модераторами наиболее крупных профсоюзных ресурсов в мессенджерах и социальных сетях, набирают сравнительно мало просмотров, отметок «нравится» и комментариев пользователей. Членские организации ФНПР насчитывают в своих рядах около 20 млн наемных работников. Российский исследователь Р.И. Анисимов выдвигает

спорный, но заслуживающий глубокого осмысления тезис о том, что профсоюзное членство «некорректно относить к участию в общественной организации», поскольку это участие «ограничивается уплатой взносов со стороны работника» [2]. Данное оценочное суждение, с нашей точки зрения, отражает скорее субъективное мнение конкретного автора, нежели реальное положение дел. Тем не менее в ходе заочной полемики с Р.И. Анисимовым невозможно не задаться вопросом: «Объединены ли члены профсоюзов общими интересами, идеалами и ценностями?»

Всякое сетевое сообщество, будь то группа ВКонтакте или подписчики Telegram-канала, представляет собой виртуальный клуб единомышленников, члены которого спаяны единством их мировоззренческих установок. Зная ценностные ориентиры своей аудитории, модераторы этих сообществ могут предвосхищать реакцию подписчиков на тот или иной контент. Двадцатимиллионная армия членов профсоюзов вплоть до настоящего момента остается весьма неоднородной как в социальном, так и в ценностно-идеологическом плане. Если человек является членом партии или общественной организации, то, по всей вероятности, он выступает носителем определенных взглядов. Однако членство в профсоюзе по умолчанию не предполагает ярко выраженной приверженности тем или иным мировоззренческим установкам. Профессиональные союзы в своих рядах объединяют людей с разными интересами, жизненными приоритетами и политическими ориентациями. Управлять вниманием этой разномастной аудитории чрезвычайно сложно. Следовательно, ее необходимо привести к общему ценностно-идеологическому знаменателю. Остро ощущается потребность в некой объединяющей идее, вокруг которой выстраивалась бы вся коммуникационная стратегия профсоюзов. С нашей точки зрения, на роль этой идеи лучше всего подходит стремление к восстановлению социальной справедливости при сохранении политической стабильности.

Принцип вещания на обезличенную аудиторию, характерный для радио и телевидения середины прошлого века, неприменим в современных условиях. Механического информирования подписчиков о наиболее значимых событиях профсоюзной жизни категорически недостаточно. Необходимо вовлекать их в интерактивный процесс взаимодействия с источником информации и друг с другом. Важно создавать у аудитории ощущение, что ее мнение, выраженное в форме идеограмм и комментариев, может повлиять на процесс принятия судьбоносных решений в социально-трудовой сфере. Большой интерес у подписчиков традиционно вызывает участие в виртуальных опросах. Кроме того, информационно-коммуникационные ресурсы профсоюзов в мессенджерах и социальных сетях могут служить пространством для выплеска эмоций людей труда. Разумеется, эти эмоции далеко не всегда будут положительными. Однако их пробуждение позволит получить ту самую обратную связь, которой порой так не хватает профсоюзам.

В публичном информационно-коммуникационном пространстве идет напряженная борьба за внимание массовой аудитории. Многие исследователи характеризуют текущий этап исторического развития человечества как «эпоху постправды». По мнению К.П. Пикуновой, «в условиях постправды эмоциональная составляющая политической коммуникации становится более важной, чем рациональные аргументы» [3]. Не удивительно, что наибольшей популярностью у современных зрителей, слушателей и читателей пользуются материалы, вызывающие самые сильные человеческие эмоции: страх и ненависть. Весьма показательным является стремительный рост популярности групп и каналов, посвященных защите коренного населения от произвола нелегальных мигрантов. Модераторы данных ресурсов умело используют фактор межэтнической напряженности, акцентируя внимание на локальных конфликтах между «местными» и «приезжими». Публикации подобного рода провоцируют бурную эмоциональную реакцию аудитории. Теоретически, профсоюзы могли бы увеличить свою популярность в информационном пространстве за счет игры на межклассовых противоречиях и постоянного муссирования темы социальной несправедливости. Возможно, что материалы, изобличающие крупных собственников капитала и представителей бюрократии, набирали бы гораздо больше «лайков», чем публикации о проведенных отчетно-выборных конференциях или заседаниях трехсторонних комиссий. Однако профсоюзы традиционного типа, входящие в ФНПР, не ищут скандальной славы. Их информационная политика отличается сдержанностью, умеренностью и консерватизмом. Они дорожат отношениями со своими социальными партнерами и не хотят нагнетать социальную напряженность. В эпоху шоуизации общественно-политических отношений подобный подход кому-то может показаться архаичным. Реализуя свою коммуникационную политику, профсоюзы буквально проходят между Сциллой и Харибдой. С одной стороны, распространяемая ими информация не должна быть пресной, а с другой – объединениям наемных работников надлежит оставаться в рамках конструктивного подхода. Именно по этой причине профсоюзным организациям всех уровней так нужны специалисты, способные бороться за внимание публики, не скатываясь до уровня обладателей скандальной

известности, коих предостаточно в публичном информационном пространстве. Подготовка таких специалистов может осуществляться на базе «Академии труда и социальных отношений» и ее филиалов.

Современные профсоюзные лидеры должны обладать коммуникативными компетенциями, позволяющими вести прямой и опосредованный диалог с целевой аудиторией. Активное ведение персональных информационных каналов в мессенджерах и личных профилей в социальных сетях на сегодняшний день, де-факто, является одним из квалификационных требований для председателей профорганизаций. Лидер – это не только живое воплощение корпоративных ценностей, но и центральное звено в системе коммуникаций профсоюза с внешним миром. Массовая аудитория гораздо лучше воспринимает прямую речь, нежели сухие, обезличенные заявления от имени организации. Людей интересуют оценочные суждения и эмоциональные высказывания на злобу дня из первых уст. Профсоюзному деятелю по статусу полагается быть лидером мнений для своей аудитории. Ему необходимо не только обладать навыками блогера, но и уметь общаться с журналистами непрофсоюзных средств массовой информации, которые часто обращаются за комментариями по актуальным вопросам социально-экономической повестки. Это чрезвычайно важно для повышения уровня упоминаемости профсоюзов в СМИ.

Библиографический список

1. Информация, агитация, пропаганда – для развития профсоюзов: резолюция XII съезда ФНПР. URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/rezolyutsii-xii-sezda-fnpr.html (дата обращения: 17.10.2025).

2. Анисимов Р.И. Прежние и новые формы коммуникации власти и общества на пути к созданию нового общественного договора // Вестник РУДН. Сер.: Социология. 2025. № 1. С. 7–20.

3. Пикунова К.А. Политические технологии в эпоху постправды: вызовы и перспективы для демократических институтов // Общество: политика, экономика, право. 2025. № 4. С. 30–35.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

О.С. Филиппова, канд. юрид. наук,
Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского,
г. Омск, Россия

Аннотация. *Представлена оценка деятельности труда преподавателя, а также проанализированы условия снижения его профессиональной самооценки.*

Ключевые слова: *нормирование труда, количественный критерий, качественный критерий, профессиональное выгорание.*

«Не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным. Эта уверенность встречается редко и может быть доказана только жертвами, которые человек приносит своему признанию» [1].

Одной из жертв, которую педагог приносит своему признанию, является его здоровье, и прежде всего психологическое. Работать с людьми – всегда сложно, а работать с группами людей еще сложней. Поэтому специалисты, чья профессиональная деятельность связана с общением, такие как врачи, психологи, учителя, педагоги, социальные работники и т.д. больше других подвержены синдрому эмоционального выгорания [2].

Педагог (от греч. *paidagōgós,* буквально – «ведущий ребенка») – это лицо, имеющее специальную подготовку и занимающееся преподавательской и воспитательной работой. Соответственно, педагогом смело можно назвать и воспитателя в детском саду, и учителя, и музыкального наставника, и спортивного инструктора, и преподавателя, получившего соответствующее образование. А факторы, влияющие на профессиональное выгорание, одинаково проявляются и для педагогов, и для воспитателей, и для учителей, и для преподавателей.

Очевидно и не вызывает сомнений то, что и учитель, и педагог, и преподаватель должны пользоваться авторитетом у своих воспитанников, обучающихся. Авторитет преподавателя является неотъемлемой частью в процессе обучения. Без авторитетной харизмы преподаватель не сможет в должной степени предоставлять учебный материал студентам. Тесно с авторитетом связана возможность управлять. Однако, как сказал С.Л. Соловейчик, «если педагог в школе не умеет управлять, он пропал; если же он умеет только управлять – пропали дети» [3].

Таким образом, определенный психологический ресурс требуется уже для установления контакта с аудиторий, т. е. еще до начала занятий. Профессионально выгоревший педагог вряд ли сможет «зажечь» искру в глазах своих воспитанников и добиться авторитета.

Профессиональное выгорание[1] работников является серьезной проблемой как в России, так и за рубежом. Как отмечает Т.А. Чередниченко, «профессиональное выгорание – актуальная проблема современного мира. Высокие темпы развития всех сфер жизни, многочисленные инновации в технической части профессиональной деятельности, изменение требований, предъявляемых к сотруднику, и повышение количества профессиональноь важных качеств – все эти причины приводят к нервному состоянию людей, пытающихся угнаться за прогрессом. В итоге сотрудникам, не справляющимся с быстрыми темпами развития или возникающими вследствие этого проблемами, приходится сталкиваться со стрессом, а затем и эмоциональным выгоранием» [4]. С 2019 года синдром выгорания включен в редакцию Международной классификации болезней (МКБ-11), где он определяется следующим образом: «синдром, концептуализированный как результат хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться» (QD85) [5]. Однако термин «выгорание» сегодня используют очень широко, хотя на самом деле он включает разные формы. Эмоциональное выгорание и профессиональное выгорание – не одно и то же. Эмоциональное выгорание – это истощение психических ресурсов из-за хронического стресса, которое затрагивает все сферы жизни. Оно может возникнуть не только на работе, но и в личных отношениях, заботе о детях или больных родственниках, даже в творчестве. Профессиональное выгорание – это снижение вовлеченности и продуктивности именно в работе. Сегодня профессиональное выгорание является одной из причин дефицита кадров.

Профессиональное выгорание включает себя несколько компонентов: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в чувстве опустошенности, изнурении, упадке сил и внутренних ресурсов. Деперсонализация приводит к таким симптомам, как негативное отношение к другим людям, равнодушие, циничность. Все контакты с окружающими становятся официальными, обезличенными, что ведет к потере доверия. Редуцирование персональных достижений выражается как недовольство собственным профессионализмом, потеря ценности своей деятельности, негативное восприятие себя как специалиста, неуверенность в знаниях и умениях [6].

Одной из причин профессионального выгорания, на наш взгляд, является несовершенство правил нормирования, которые при их изменении и законодательном регулировании позволили бы сохранить психологическое здоровье педагогов и продлить их профессиональную деятельность.

Значимость рассматриваемых вопросов предопределяется тем, что нормирование труда является основой для определения окладов преподавателей – базовой части оплаты труда [7]. Недостатки в нормировании приводят к проблемам в оплате труда, напряженности в коллективе, падению стимулов к труду.

Отметим, что несовершенство системы нормирования труда, безусловно, выступает не единственным фактором, ведущим к выгоранию. Так, современная практика управления педагогическим персоналом показывает, что она, по большей части, соответствует отрицательным положениям известных трудовых теорий. Трансформация системы образования, ориентируясь на поиск новых моделей, упускает из вида основных акторов, обеспечивающих реализацию качества системы образования – преподавателей. Существующая система оценки труда преподавателей по ключевым показателям создает условия для снижения профессиональной самооценки, развития отрицательного перфекционизма [8] и эмоционального выгорания. Таким образом, оценка труда может выступать причиной эмоционального выгорания педагога.

Обратимся к правовым аспектам нормирования труда профессорско-преподавательского состава. Статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает сокращенную продолжительность рабочего времени педагогических работников – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и другие вопросы, согласно этой статье, определяются уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти. В связи с этим Министерство образования и науки РФ издает соответствующие нормативные правовые акты. До 01.09.2025 года действовал приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В настоящее

[1] Однако термин «выгорание» сегодня используют очень широко, хотя на самом деле он включает разные формы. Эмоциональное выгорание и профессиональное выгорание – не одно и то же. Эмоциональное выгорание – это истощение психических ресурсов из-за хронического стресса, которое затрагивает все сферы жизни. Оно может возникнуть не только на работе, но и в личных отношениях, заботе о детях или больных родственниках, даже в творчестве. Профессиональное выгорание – это снижение вовлеченности и продуктивности именно в работе.

время действует Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки». При этом в «старом» приказе № 1601 в п. 7.2 было указано, что объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном п. 6.1 приказа № 1601 (верхний предел – 900 ч). В «новом» приказе № 335 определена лишь предельная нагрузка на ставку: она также равна 900 ч, если это касается организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования.

Отсутствие уточнения относительно учебной нагрузки при работе по совместительству, к сожалению, дает возможность работодателю понимать это как ограничение нагрузки одной ставкой (предельным размеров в 900 ч). В связи с этим «лишняя» нагрузка уходит в почасовую оплату, что снижает уровень трудовых гарантий и выступает демотивирующим фактором, учитывая, как правило, очень низкую стоимость платы труда преподавателя при почасовой оплате по договору оказания услуг.

В п. 2. приказа № 335 нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом. На сегодняшний день единственным примерным ориентиром по вопросу нормирования является письмо Минобразования РФ от 26.06.2003 года № 14-55-784 ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования». Во-первых, это письмо, а письмо не является нормативным правовым актом, т.е. носит не обязательный, а рекомендательный характер. Во-вторых, автономия в вопросе нормирования позволяет вузам опираться исключительной на свой локальный нормативный акт. Вместе с тем, если сравнить локальные нормативные акты, принятые по этому вопросу, с положениями письма, мы обнаружим, что «канули в небытие» консультации по учебным дисциплинам, снижены часы на прием экзаменов и зачетов, за руководство выпускными квалификационными работами. Таким образом, преподаватель выполняется ту же самую работу, но теперь он, видимо, должен делать ее быстрее или не делать вообще (не консультировать студентов, если у них возникают вопросы по дисциплине).

Следует согласиться с Е.Г. Шабловой и Л.И. Филющенко, что «нормируемую» часть преподавательского труда необходимо закрепить законодательно, чтобы не было манипулирования отдельными частями (видами) деятельности профессорско-преподавательского состава. Как отмечают авторы, «если аудиторная нагрузка будет определена нормативным правовым актом, это не позволит нагружать преподавателей чтением 5-6 курсов лекций» [7]. И в данном случае они говорят о качестве нагрузки. Принято считать, что нормы времени, это именно количественный критерий – сколько часов или доли часа составляет та или иная нагрузка профессорско-преподавательского состава. Однако мы полагаем, что нормы времени должны учитывать и качественную составляющую тоже. О чем идет речь? О распределении нагрузки преподавателя в день, в неделю, времени проведения лекционных занятий. Сегодня ничто не мешает учебному отделу вуза поставить преподавателю пять пар занятий в день, также ничего не мешает поставить пять пар лекций. Нет запрета в том, чтобы поставить лекцию последней, восьмой парой, окончание которой приходится на позднее время.

О здоровье преподавателя, его психоэмоциональном состоянии в периоды таких нагрузок и, как следствие, эмоциональном и профессиональном выгорании никто не задумывается. Мы даже уже не говорим о качестве этой услуги, – качестве лекции, которая стоит у преподавателя 8 парой, качестве 5 пары занятий преподавателя.

Нами было проведено исследование о влиянии определенных факторов на профессиональное выгорание. В исследовании приняли участие 100 человек в возрасте 23–83 лет, все относятся к профессорско-преподавательскому составу и являются членами профсоюза образования. На вопрос о том, влияет ли интенсивность учебной работы (пять пар в день, четыре пар лекций в день) на профессиональное выгорание преподавателей, 95,6 % человек ответили положительно и только 4,4 % сказали, что не влияет. На вопрос о том, какое количество занятий в день преподаватель считает приемлемым, «комфортным», не влияющим на профессиональное выгорание, 69 % ответили «2 пары в день», 28,8 % выбрали ответ «3 пары в день», и только 2,2 % ответили, что готовы вести по 4 пары в день. На вопрос о том, какое количество лекций в неделю преподаватели считают приемлемым, «комфортным», не влияющим на профессиональное выгорание, ответили так: 75,6 % – не более двух пар в день; 20 % – одна пара лекций в день; 4,4 % – три пары лекций в день. На вопрос о снижении норм времени по

видам учебной нагрузки (уменьшение часов, отводимых на прием экзаменов, зачетов, проведение консультаций) и возможным в связи с этим влиянием на профессиональное выгорание ответы были такие: 82,3 % увидели отрицательную зависимость между снижением норм времени по видам учебной нагрузки и профессиональным выгоранием, 17,7 % такой зависимости не увидели. И на последний вопрос о том, влияет ли профессиональное выгорание на качество образовательных услуг, все 100 % опрошенных выбрали ответ «да, влияет».

В связи с вышеизложенным хотелось бы предложить на законодательном уровне урегулировать вопрос нормирования, учитывая не только количественный, но и качественный критерий. Увеличение интенсивности учебной деятельности осуществлять только с согласия преподавателя. Данные меры, на наш взгляд, станут ключевым элементом по профилактике и преодолению профессионального выгорания, затрагивая саму его причину.

В заключение хотелось бы вспомнить слова известного ученого Д.И. Менделеева: «Вся гордость учителя в учениках, в росте посеянных им семян», и дополнить: «а для роста посеянных семян учитель должен гореть, а не выгорать» [9].

Берегите своих преподавателей, уважаемые коллеги!

Библиографический список

1. Толстой Л.Н. Избранные педагогические сочинения // Академия педагогических наук СССР. М.: Педагогика, 1989.

2. Волобуева Е.А., Светличная Д.Е. Проблема профессионального выгорания педагогов и пути ее разрешения // Экономика и социум. 2023. № 4–1(107). С. 869–872.

3. Соловейчик С.Л. Педагогика для всех: книга для будущих родителей. М.: Детская литература, 1987. С. 189.

4. Чередниченко Т.А. Взаимосвязь уровня профессионального выгорания и удовлетворенности трудовыми отношениями медицинских работников с разными социально-демографическими характеристиками // Вестник Омского университета. Сер.: Психология. 2024. № 2. С. 83–92.

5. Ресурсы и деятельность медицинских организаций здравоохранения. Ч. 1: Медицинские кадры: статистические материалы. М.: ЦНИИОИЗ Минздрав России, 2022. 284 с.

6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2008. 258 с.

7. Шаблова Е.Г., Филющенко Л.И. Правовые аспекты нормирования труда профессорско-преподавательского состава // Образование и право. 2019. № 3.

8. Филясова Ю.А. Перфекционизм преподавателя в контексте организационной и корпоративной культуры университета // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2.

9. Менделеев Д.И. Заметки о народном просвещении. М.: Мультимедийное издательство Стрельбицкого, 2022. С. 65.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ: НОВАЯ ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

Э.В. Хайчиева,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлен анализ процесса цифровой трансформации, охватывающего сферы государственного и муниципального управления, экономики и социальной жизни. Исследуются фундаментальные факторы, передовые технологии и основополагающие концепции, формирующие эти преобразования. Особое внимание уделяется идентификации потенциальных угроз и рисков, а также оценке перспектив, которые цифровая трансформация открывает для повышения результативности, прозрачности и качества жизни.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, экономика, финтех, государственное управление, социальная сфера.*

В современном мире цифровая трансформация утвердилась в статусе одного из ключевых глобальных и национальных приоритетов, определяющих траекторию развития государств, экономик и обществ на десятилетия вперёд. Её значимость выходит далеко за рамки технической модернизации и внедрения информационных технологий. Цифровая трансформация – это не линейный процесс автоматизации существующих операций, а фундаментальное, системное и зачастую необратимое изменение всех аспектов деятельности, затрагивающее внутренние процессы, бизнес-модели, культуру организаций и даже мышление граждан [1].

Цифровая трансформация приводит к глубоким и всесторонним изменениям в экономике, пересматривая устоявшиеся модели производства, потребления и взаимодействия, что оказывает существенное влияние на все экономические процессы. Этот процесс характеризуется не только внедрением передовых технологий, но и радикальным изменением бизнес-моделей, структуры рынков и требований к человеческому капиталу.

Центральное место в этом процессе занимают цифровые платформы, которые становятся новыми архитекторами экономических отношений. Платформенная экономика, представленная такими гигантами, как маркетплейсы (например, Amazon, Wildberries) или сервисы по запросу (Uber, Airbnb), демонстрирует экспоненциальный рост за счет сетевых эффектов и способности эффективно связывать спрос и предложение, минимизируя транзакционные издержки. Эти платформы приводят к дезинтермедиации во многих отраслях, устраняя традиционных посредников и предлагая потребителям более широкий выбор, удобство и зачастую более низкие цены [2]. Параллельно развивается экономика совместного потребления (sharing economy), где цифровые платформы обеспечивают эффективное использование недозагруженных активов (транспорт, жилье, оборудование), способствуя оптимизации ресурсов и формированию новых форм взаимодействия между потребителями.

Параллельно с этим финансовый сектор переживает беспрецедентную трансформацию под влиянием финансовых технологий (FinTech), которые демократизируют доступ к финансовым услугам, повышают их скорость, прозрачность и снижают стоимость. Развитие цифровых платежей, мобильного банкинга и электронных кошельков кардинально изменило повседневные финансовые операции. В сфере кредитования появляются инновационные модели P2P-кредитования и алгоритмического скоринга, делающие процесс получения займа более быстрым и доступным.

Наконец, все эти трансформационные процессы оказывают прямое и зачастую решающее влияние на конкурентоспособность как отдельных предприятий, так и национальных экономик в целом. Компании, успешно внедряющие цифровые решения, получают значительные преимущества за счет оптимизации производственных циклов, сокращения транзакционных издержек, повышения производительности труда и улучшения качества продукции и услуг. Цифровые каналы и платформы открывают перед компаниями возможности выхода на глобальные рынки с минимальными барьерами, что способствует росту экспорта и привлечению инвестиций.

Цифровая трансформация обладает огромным потенциалом, однако ее успешная реализация требует стратегического управления и внимательного отношения к возникающим вызовам и рискам.

Так, с развитием цифровых технологий экспоненциально возрастают и риски кибератак. Угроза утечки конфиденциальной информации, включая персональные и финансовые данные граждан, приобрела масштаб повседневной проблемы. Кибератаки на критическую инфраструктуру – энергетические сети, транспортные системы, государственные базы данных – могут привести к масштабным сбоям, экономическим потерям и даже угрожать жизни людей.

Финансовое мошенничество, использующее изощренные цифровые методы, наносит ущерб как частным лицам, так и крупным финансовым институтам, подрывая доверие к цифровым транзакциям и сервисам. Обеспечение комплексной кибербезопасности становится не просто технической задачей, а фундаментальным условием функционирования цифрового государства и экономики.

Масштабный сбор, обработка и анализ данных, лежащие в основе цифровой трансформации, порождают острые вопросы приватности и контроля над личной информацией. Проблемы защиты персональных данных, их несанкционированного использования или утечки вызывают серьезную обеспокоенность.

Цифровая трансформация – это сложный процесс, который, несмотря на неизбежные вызовы, предоставляет огромные возможности для устойчивого развития во всех его аспектах. Правильный подход к планированию и внедрению цифровых технологий позволит не только минимизировать негативные последствия, но и превратить их в мощный импульс для прогресса.

Для успешной и устойчивой реализации цифровой трансформации на всех уровнях – от государственного управления до социальной сферы – необходима разработка и последовательное внедрение комплексных, сбалансированных и адаптивных стратегий [3, 4].

Успех цифровой трансформации требует наличия четкой, долгосрочной национальной стратегии, которая интегрирует цели и задачи всех заинтересованных ведомств и уровней власти. Эта стратегия должна включать ясную дорожную карту, конкретные целевые показатели (KPI) и механизмы их мониторинга. Важным аспектом является межведомственное взаимодействие и координация, которые помогут избежать дублирования усилий и обеспечат синергетический эффект от внедрения различных цифровых инициатив.

Фундаментом любой цифровой трансформации является развитая и надёжная инфраструктура. Приоритетом должны стать инвестиции в расширение и модернизацию широкополосного доступа к интернету, особенно в отдаленных и малонаселенных пунктах, развитие сетей 5G, создание современных центров обработки данных и облачных платформ. Это обеспечит необходимую базу для функционирования цифровых сервисов и сокращения цифрового неравенства.

Ключевым фактором успеха является развитие человеческого капитала. Необходимо обеспечить массовое обучение граждан базовым и продвинутым цифровым навыкам, организовать программы переподготовки кадров для профессий, трансформируемых автоматизацией, и активно поддерживать STEM-образование (наука, технологии, инженерия, математика) для подготовки специалистов нового поколения. Формирование цифровой культуры и менталитета непрерывного обучения становится жизненно важным.

В условиях растущих киберугроз укрепление кибербезопасности должно стать одним из приоритетных направлений. Это включает развитие национальных систем защиты критической информационной инфраструктуры, создание эффективных механизмов реагирования на инциденты, а также повышение осведомленности граждан и организаций о правилах цифровой гигиены и методах противодействия мошенничеству [5].

Таким образом, успешная цифровая трансформация требует не только технологических прорывов, но и всестороннего осмысления и проактивного управления сопутствующими рисками и вызовами. Только комплексный подход, включающий развитие технологий, совершенствование законодательства, инвестиции в человеческий капитал и обеспечение социальной инклюзивности, позволит использовать потенциал цифровизации для устойчивого развития.

Библиографический список

1. Берг Д.Б. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг: опыт России и мировые практики // Государственное управление. Электронный вестник. 2023. № 97. С. 57–74.

2. Громова Н.М. Влияние финтеха на цифровую экономику: новые возможности и регуляторные вызовы // Финансы и кредит. 2023. Т. 29, № 11 (839). С. 2501–2517.

3. Иванова Е.А. Социальные аспекты цифровизации: инклюзия и риски цифрового неравенства в современном обществе // Социальная политика и социология. 2024. № 1 (162). С. 89–102.

4. Цифровая трансформация экономики и общества: монография / Под ред. С. В. Мироедова. М.: Проспект, 2023. 320 с.

5. Шмелев Ю.А. Кибербезопасность как фактор устойчивого развития цифрового государства // Информационное право. 2023. № 4. С. 38–46.

ВЛИЯНИЕ ВЫСОКОДИСПЕРСНОГО ОТХОДА ОСАЖДЕНИЯ ЭЛЕКТРОДУГОВОЙ ПЕЧИ НА СВОЙСТВА МАСЛЯНОЙ КРАСКИ ДЛЯ ДЕРЕВЯННЫХ ДЕТАЛЕЙ

А.К. Халюшев, канд. техн. наук, доцент,
Е.А. Колесниченко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Приведены результаты исследования оптимального содержания в составе лакокрасочного материала добавки вторичного сиккатива, являющейся высокодисперсным отходом осаждения электродуговой печи. Установлена оптимальная дозировка металлического катализатора в виде высокодисперсного отхода осаждения электродуговой печи для масляной краски.*

Ключевые слова: *адгезия, лакокрасочный материал, металлический катализатор, связующее вещество.*

Основными компонентами большинства растительных масел являются триглицериды и жирные кислоты. Некоторые растительные масла называют сиккативными маслами, так как они содержат ненасыщенные жирные эфиры, которые могут подвергаться сложному механизму автоокисления с последующей сшивкой, что приводит к образованию полимерной сетки. Эта сетчатая структура способна при высыхании образовывать твёрдую плёнку [1].

Процесс отверждения масляных красок, высыхающих на воздухе, происходит относительно медленнее, чем у синтетических полимеров, таких как алкидные смолы. В результате время, необходимое для высыхания, относительно велико. Для его кращения в составы промышленных масляных красок вводят сиккативы на основе металлов [2].

Сиккативы подразделяются на первичные и вторичные в зависимости от механизма действия. Первичные сиккативы содержат переходные металлы (такие как кобальт и марганец), которые могут претерпевать обратимые изменения в степени окисления, тем самым способствуя автоокислению масла. Вторичные сиккативы содержат металлы, не проявляющие окислительно восстановительной активности (кальций, цинк и цирконий) [3].

Исследования алкидных красок показывают, что первичные сиккативы проявляют значительную каталитическую активность. Они сокращают индукционный период, инициируя процесс окисления, и играют важную роль в образовании молекулярного кислорода [3]. Таким образом, они дают фронтальное высыхание и очень быстро приводят к образованию плотно сшитой пленки на поверхности краски. Эта поверхностная пленка непроницаема для кислорода воздуха, что способствует замедлению сшивки нижележащей поверхности краски [4].

Вторичные сиккативы проявляют слабую каталитическую активность как на стадии окисления, так и на стадии разложения пероксида. В сочетании с первичными сиккативами вторичные демонстрируют синергетический эффект на стадии окисления, в то время как результаты стадии разложения не нарушаются [5]. Исследования масляных красок подтверждают каталитическое действие первичных сиккативов как на образование, так и на разложение гидропероксидов, но с меньшей тенденцией к фронтальному высыханию, вероятно, потому, что отверждение масла происходит медленнее по сравнению с алкидными смолами. Также отмечается, что после начальной быстрой стадии окисления сиккатив на основе кобальта теряет свою активность, что приводит к задержке процесса сквозного высыхания. Добавление вторичного сиккатива, способствует разложению пероксидов, что объясняется прямым влиянием вторичного сиккатива на процесс высыхания [6].

В связи с этим актуальной задачей является определение оптимального содержания добавки вторичного сиккатива в виде высокодисперсного отхода осаждения электродуговой печи на свойства масляной краски.

Оптимальный вещественный состав масляной краски был получен в работе [7]. В тоже время оптимальное содержание добавки металлического катализатора установлено не было, но был отмечен положительный эффект от его введения.

В качестве вторичного сиккатива вводили добавку металлического катализатора, являющегося высокодисперсным отходом осаждения электродуговой печи, в количестве от 0,05 до 0,15 % от массы олифы. Химический состав металлического катализатора представлен большим содержанием оксидов различных металлов (ZnO – 46,7 %; Fe_2O_3 – 32,4 % и др.), поэтому для него необходимо установить оптимальное содержание.

Применение металлического катализатора в качестве сиккатива позволит установить время высыхания и определить его влияние на адгезию лакокрасочного покрытия к деревянному основанию. В связи с этим были предложены следующие составы с добавкой металлического катализатора, представленные в таблице.

Составы масляной краски с добавкой металлического катализатора

Наименование состава	Содержание компонентов, %			
	Олифа	Охра	Тонкомолотый мел	Сиккатив
С№1	45	17,5	37,5	0,05
С№2	45	17,5	37,5	0,1
С№3	45	17,5	37,5	0,15

Лакокрасочный материал готовили путём тщательного перемешивания всех исходных компонентов. Затем по стандартной методике, приведённой в ГОСТ 19007-2023, определяли степень высыхания 3 при температуре 20 °С и относительной влажности воздуха 65 % на трёх образцах для каждого из составов. На подготовленные пластины наносили слой приготовленной масляной краски указанного состава с соответствующим содержанием сиккатива (металлического катализатора). Образцы выдерживали в горизонтальном положении, защищая их от пыли. Затем на окрашенные пластинки с помощью пинцета помещали листок бумаги. Сверху на листок бумаги накладывали диск из резины, по центру которого устанавливали гирю массой 200 г. Оценку степени высыхания 3 проводили через 30 с после снятия нагрузки, при этом бумага не должна была прилипать к покрытию. Требуемое время фиксировали до достижения степени высыхания 3. Результаты определения составов масляной краски до степени высыхания 3 были следующими:

Наименование показателя	Наименование состава		
	С№1	С№2	С№3
Время высыхания до степени 3, не более, при температуре 20 °С, мин	21	18	17

Влияние металлического катализатора на адгезию лакокрасочного покрытия к основанию древесины устанавливали на адгезиметре по силе отрыва (рис. 1).



а) *б*)

Рис. 1. Определение адгезии по силе отрыва на деревянном основании:
а – с предварительно покрытой грунтовкой; *б* – без покрытия грунтовкой

Указанные составы наносили на подготовленные деревянные поверхности. В первом случае деревянное основание предварительно обработали грунтом в несколько слоёв, а во втором случае предварительная обработка грунтом отсутствовала. После выдержки лакокрасочного покрытия к образцам наклеивали металлические диски, которые соединяли шарнирно с захватным устройством адгезиметра. Результаты полученных испытаний представлены на рис. 2.

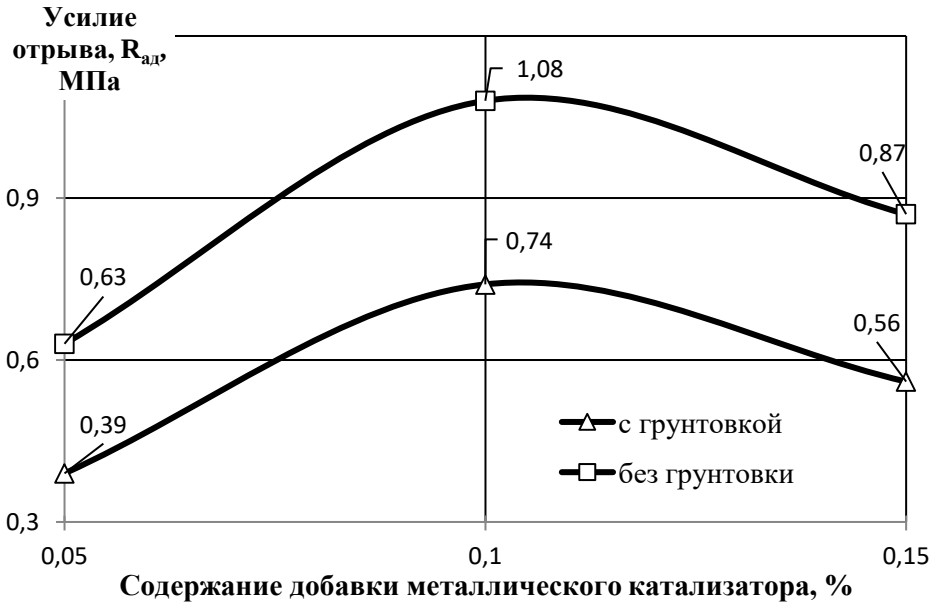


Рис. 2. Зависимость усилия отрыва от содержания металлического катализатора

Установлено, что прочность сцепления на деревянном основании с грунтовкой у состава С№2 выше, чем у состава С№3, на 24,3 %, а без грунтовки – на 20 %.

Таким образом оптимальная дозировка металлического катализатора в виде высокодисперсного отхода осаждения электродуговой печи для масляной краски составляет 1,0 %.

Библиографический список

1. Review of the kinetics and simulations of linseed oil autoxidation / Y. Orlova [et al.] // Prog. Org. Coat. 2021. No 151. P. 106041.

2. Carlyle L. Paint driers discussed in 19th-century British oil painting manuals // J. Am. Instit. Conserv. 1999. 38 (1). P. 69–82.

3. Honzicek J. Curing of air-drying paints: a critical review // Ind. Eng. Chem. Res. 2019. No 58 (28). P. 12485–12505.

4. Charamzová I., Vinklárek J., Honzíˇcek J. Effect of primary driers on oxidative drying of high-solid alkyd binder: investigation of thickness effects by mechanical tests and infrared spectroscopy // Prog. Organ. Coat. 2018. No 125. P. 177–185.

5. Catalytic activity of primary and secondary driers towards the oxidation and hydroperoxide decomposition steps for the chemical drying of alkyd resin L. Dubrulle [et al.] // Prog. Organ. Coat. 2017. No 104. P. 141–151.

6. Mallégol J., Lemaire J., Gardette J.-L. Drier influence on the curing of linseed oil // Pro. Organ. Coat. 2000. No 39 (2–4). P. 107–113.

7. Халюшев А.К., Колесниченко Е.А. Оптимизация лакокрасочного материала для покрытия древесины с добавкой металлического катализатора // Современные тенденции в строительстве, градостроительстве и планировке территорий. 2025. № 4(1). С. 26–34. DOI: 10.23947/2949-1835-2025-4-1-26-34.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕРИАЛОВ С ФАЗОВЫМ ПЕРЕХОДОМ В СТЕНОВЫХ СЭНДВИЧ-ПАНЕЛЯХ

А.К. Халюшев, канд. техн. наук, доцент,
Е.А. Колесниченко,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлены инновационные методы интеграции материалов с фазовым переходом в ограждающих конструкциях из сэндвич-панелей.*

Ключевые слова: *материал с фазовым переходом, сэндвич-панели, макрокапсулирование, энергопотребление, энергоэффективность, парафин.*

Строительство и эксплуатация зданий играют ключевую роль в глобальном энергопотреблении и выбросах парниковых газов. Здания потребляют около 40 % мировой энергии, из которых до 60 % расходуется на системы отопления и охлаждения. Это подчёркивает актуальность разработки инновационных подходов к повышению энергоэффективности зданий. Одним из перспективных решений является внедрение систем аккумулирования тепловой энергии, которые позволяют накапливать избыточное тепло в периоды низкого потребления и применять его по мере необходимости. Такой подход снижает зависимость от активных систем отопления и охлаждения, способствуя сокращению энергозатрат и эксплуатационных расходов [1].

Особое место среди теплоизоляционных материалов занимают материалы с фазовым переходом, которые способны накапливать и высвобождать значительные объёмы энергии в процессе фазовых переходов от жидкого состояния к твёрдому. Благодаря этой особенности материалы с фазовым переходом могут эффективно поглощать тепло в течение дня и отдавать его ночью, стабилизируя температуру внутри помещений и повышая тепловой комфорт [2].

В отличие от традиционных теплоизоляционных материалов, материалы с фазовым переходом сочетают в себе возможности теплоизоляции и аккумулирования энергии, что делает их эффективным инструментом при строительстве энергоэффективных зданий [3].

На рис. 1 показано, как материал с фазовым переходом (МФП или ФМ) улучшает микроклимат внутри помещения, снижая пиковые значения температуры и её колебания. Важным достоинством применения таких материалов является способность тонкого слоя материала накапливать значительное количество тепла [4].



Рис. 1. Роль ФМ в регуляции микроклимата помещений

Таким образом, применение МФП в ограждающих конструкциях, таких как сэндвич-панели, представляет собой перспективное направление для снижения энергопотребления на отопление и кондиционирование.

Для оценки потенциала данной технологии были проанализированы различные методы интеграции материалов с фазовым переходом в стеновые ограждающие конструкции.

В качестве базового изделия принята трехслойная железобетонная наружная стеновая панель на гибких связях с эффективным утеплителем марки ПСТ 60.18.2,0 тп-8 в соответствии с серией 1.432.1-21, выпуск 1.

Макрокапсулирование – этот метод заключается в том, что материал с фазовым переходом помещается в контейнер в виде пластины, трубы или сферы, который затем встраивается в стеновые конструкции. Основным достоинством является то, что обеспечивается защита материала от внешних воздействий и упрощается его монтаж в строительный элемент.

Прямое введение – метод, при котором материал с фазовым переходом вводится в состав смеси и перемешивается непосредственно со всеми компонентами (бетонная смесь) на стадии приготовления. Данный метод отличается простотой реализации, но может привести к химическим взаимодействиям, снижению механических свойств и разрушению самого материала с фазовым переходом в процессе перемешивания.

Вакуумная пропитка заключается в насыщении пористых материалов под вакуумом жидкими материалами с фазовым переходом, что позволяет равномерно заполнить поры. Этот метод обеспечивает высокую степень распределения материала, снижает водонасыщение и не оказывает влияние на прочностные свойства.



Рис. 2. Внешний вид коммерческого бокса материалом из ПЭВП

Проанализировав рассмотренные выше методы, предпочтение было отдано методу макрокапсулирования в пластинах из полиэтилена высокой плотности (ПЭВП) (рис. 2). Выбор обусловлен их прочностью, устойчивостью к химическим воздействиям, удобством монтажа в сэндвич-панели и способностью обеспечивать равномерное распределение материала с фазовым переходом в ограждающей конструкции стены.

В качестве материала с фазовым переходом был выбран парафин. Парафины характеризуются широким диапазоном температур плавления, что позволяет подбирать их в соответствии с климатическими условиями и требованиями к комфортной температуре внутри помещений. Их химическая стабильность гарантирует сохранение свойств при многократных циклах плавления и затвердевания, что обеспечивает долговечность материала [5].

Высокая скрытая теплота парафинов позволяет эффективно накапливать тепло, сглаживая суточные температурные колебания в помещении. Кроме того, парафины нетоксичны, что исключает риски для здоровья человека при их применении в жилых помещениях [6, 7].

Эффективность применения материала с фазовым переходом будет зависеть от его положения в ограждающей стеновой конструкции, поскольку расположение определяет, насколько полно материал взаимодействует с температурными колебаниями окружающей среды. Согласно исследованиям, размещение материала с фазовым переходом в середине ограждающей конструкции (второй слой трехслойной панели) обеспечивает оптимальные теплоаккумулирующие характеристики [5]. Средний слой находится в зоне максимальных температурных градиентов, что позволяет материалу с фазовым переходом эффективно поглощать избыточное тепло днем и отдавать его ночью [8]. Такое положение (рис. 3) способствует сглаживанию суточных колебаний температуры, что особенно важно в климатических условиях с выраженными перепадами.

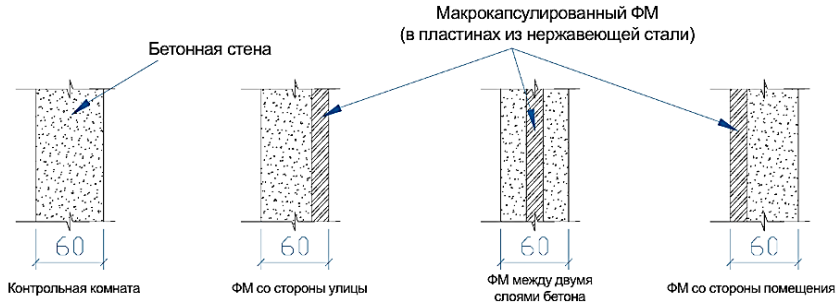


Рис. 3. Варианты расположения материала с фазовым переходом в ограждающей конструкции

В исследованиях [9] авторы провели сравнительный анализ различных положений материала с фазовым переходом в многослойных ограждающих конструкциях с применением экспериментальных и численных методов. Полученные результаты показали, что размещение материала с фазовым переходом в середине ограждающей конструкции приводит к наибольшему снижению пиковых температур и тепловых потерь, что снижает энергопотребление на 15–20 % по сравнению с другими вариантами расположения [8, 10]. Моделирование теплопередачи ограждающей конструкции с применением материала с фазовым переходом во втором слое уменьшает амплитуду температурных колебаний внутренней поверхности на 30 % по сравнению с традиционной конструкцией без применения материалов с фазовым переходом [11].

Результаты проведённого комплексного анализа подтвердили актуальность и перспективность применения материалов с фазовым переходом совместно с эффективным утеплителем (или без него) при производстве сэндвич-панелей марки ПСТ 60.18.2,0 тп-8 в соответствии с серией 1.432.1-21, выпуск 1. Наиболее эффективное размещение материала с фазовым переходом является в середине ограждающей конструкции, что позволяет снизить энергопотребление на 15–20 %.

Библиографический список

1. A review on phase change material (PCM) for sustainable passive cooling in building envelopes / H. Akeiber [et al.] // Renewable and Sustainable Energy Reviews. 2016. Vol. 60. P. 1470–1497.

2. Kenisarin M., Mahkamov K. Passive thermal control in residential buildings using phase change materials // Renewable and Sustainable Energy Reviews. 2016. Vol. 55. P. 371–398.

3. Review on using microencapsulated phase change materials (PCM) in building applications / Y. Konuklu [et al.] // Energy and Buildings. 2015. Vol. 106. P. 134–155.

4. Telkes M. Thermal energy storage in salt hydrates // Solar Energy Materials. 1980. Vol. 2. P. 381–393.

5. Study of the thermal behavior of the composite phase change material (PCM) room in summer and winter Zhang Yinping [et al.] // Applied Thermal Engineering. 2017. Vol. 123. P. 601–616. DOI: 10.1016/j.applthermaleng.2017.07.110.

6. Use of microencapsulated PCM in concrete walls for energy savings / L.F. Cabeza [et al.] // Energy and Buildings. 2007. Vol. 39, No 7. P. 773–780.

7. Jin X., Medina M.A., Zhang X. On the placement of a phase change material thermal shield within the cavity of buildings walls for heat transfer rate reduction // Energy. 2016. Vol. 106. P. 522–531.

8. Li Z., Zhou Y., Wang S. Numerical study on the thermal performance of a wall with phase change material // Journal of Building Engineering. 2019. Vol. 24. P. 1107–1145.

9. Al-Absi Z.A., Mohd Isa M.H., Ismail M. Phase Change Materials (PCMs) and Their Optimum Position in Building Walls // Sustainability. 2020. Vol. 12. P. 1246–1256. DOI: 10.3390/su12041294.

10. Tyagi V.V., Buddhi D. PCM thermal storage in buildings: A state of art // Renewable and Sustainable Energy Reviews. 2007. Vol. 11, No 6. P. 1146–1166.

11. Review on thermal energy storage with phase change materials and applications / A. Sharma [et al.] // Renewable and Sustainable Energy Reviews. 2009. Vol. 13, No 2. P. 318–345.

ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС: НЕОБХОДИМОСТЬ СОХРАНЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Н.Н. Хахонова, д-р экон. наук, профессор,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматривается проблема сохранения и поддержки преподавателей пенсионного возраста в российских вузах. Подчеркивается, что эти сотрудники обладают уникальным сочетанием опыта, знаний и личной ответственности, которые важны для обеспечения преемственности научно-педагогических школ, стабильности образовательных программ и устойчивости институциональной культуры вуза. Предлагаются конкретные меры, направленные на создание комфортных условий труда, материальное и моральное стимулирование, которые обеспечат длительное и плодотворное профессиональное долголетие пожилых преподавателей. Также подчёркивается важная роль профсоюзных организаций в формировании механизмов поддержки трудового долголетия и в продвижении инициатив перед администрацией вузов.*

Ключевые слова: *профсоюзы, образовательные организации, преподаватели пенсионного возраста, кадровый потенциал вуза.*

В условиях трансформации российской системы высшего образования, обусловленной как внешними вызовами (глобальной конкуренцией, цифровизацией, санкционным давлением), так и внутрен-

ними структурными реформами (оптимизацией кадрового состава, внедрением нормативно-подушевого финансирования, акцентом на «производительность труда»), особую актуальность приобретает проблема сохранения и рационального использования кадрового потенциала, накопленного поколениями преподавателей старшего возраста. Трудовое долголетие – не архаичный феномен, а стратегический ресурс, обеспечивающий преемственность научно-педагогических школ, стабильность образовательных программ и устойчивость институциональной культуры вуза. В условиях, когда молодые кадры демонстрируют повышенную мобильность и зачастую не обладают достаточным опытом методологического и организационного консультирования, именно ветераны профессии становятся «носителями неформализованного знания» – ресурса, не поддающегося быстрой репликации, но критически важного для обеспечения качества академической среды.

Развитие кадрового потенциала в образовательном учреждении, представленного носителями, способными к передаче знаний и обеспечению преемственности научных традиций, отнесено к числу основных направлений государственной политики в области науки и разработки технологий [1]. Профсоюзные организации вузов как институты социального партнёрства и защитники трудовых прав всех категорий работников, включая лиц предпенсионного и пенсионного возраста, призваны играть ключевую роль в формировании механизмов поддержки трудового долголетия.

В условиях масштабных реформ – от оптимизации кадровых структур до показателей «эффективности» – всё более отчётливо проявляются такие негативные стереотипы и дискриминационные практики в отношении представителей старшего возраста, как возрастная дискриминация («эйджизм»), неверная оценка профессионального опыта, мифологизация «технической неграмотности» и т. п. Подобные стереотипы, причем без соответствующего эмпирического подтверждения, становятся основой для неявного вытеснения опытных кадров в академической среде под видом «омоложения» кафедр. Эти стереотипы создают препятствия для эффективного включения пожилых преподавателей в учебный процесс и приводят к снижению их мотивации и уверенности в собственных силах. Поэтому важно бороться с предвзятыми представлениями и создавать равные возможности для всех категорий сотрудников вне зависимости от возраста. По нашему мнению, преподаватели пенсионного возраста обладают рядом преимуществ, что делает их важными активами для высших учебных заведений. К таким преимуществам относятся:

1. Большой опыт и глубокие знания, так как преподаватели с большим стажем имеют обширные знания в своей области, приобретенные за долгие годы работы. Они способны передать уникальный опыт, который могут не иметь начинающие преподаватели.

2. Профессиональная мудрость и наставничество. Именно преподаватели пенсионного возраста способны стать наставниками для молодых преподавателей, помогая им развиваться профессионально и преодолевать трудности на начальном этапе карьеры.

3. Устойчивость и надежность. Работники пенсионного возраста, как правило, отличаются большей лояльностью и привязанностью к своему рабочему месту. Они реже меняют место работы, что способствует стабильности в коллективе.

4. Поддержка традиций и ценностей вуза. Преподаватели с большим стажем не просто хранят, но и передают традиции и корпоративную культуру конкретного вуза, сохраняя исторически важные элементы, необходимые для успешного функционирования института.

5. Способность решать нестандартные задачи. Благодаря богатому жизненному опыту преподаватели старшего возраста легче справляются с неожиданными ситуациями и умеют находить оптимальные пути выхода из сложных обстоятельств.

6. Эффективность работы. Длительный стаж работы означает, что пожилые преподаватели хорошо знакомы с особенностями функционирования вуза, его структурой и особенностями. Это облегчает координацию действий и предотвращает возникновение конфликтов.

7. Воздействие на студенческий контингент. Студенты доверяют и прислушиваются к мнению учителей, чей профессионализм подтвержден временем, их их высокий авторитет положительно отражается на уровне успеваемости и дисциплине учащихся.

Учитывая вышеназванные факторы, в целях преодоления негативного отношения к пожилым преподавателям необходимы комплексные меры поддержки профессорско-преподавательского состава университетов, направленные на изменение восприятия и создание равных условий для всех членов академического сообщества. И именно профсоюз, как субъект, способный консолидировать интересы предпринимателей и действовать с инициативами перед администрацией, должен обеспечить включение во внутривузовские регламенты ряда наиболее эффективных мер по созданию комфортных

условий труда, материальному и моральному стимулированию, направленных на мотивацию преподавателей старшего возраста оставаться в вузе. Эти меры можно сгруппировать по нескольким ключевым направлениям.

Рекомендуемые меры по созданию комфортных условий труда (организационные меры):

– замена лекционной нагрузки на консультативную, наставническую или экспертную;

– внедрение гибких форм занятости и предоставления права выбора формата проведения занятий (очный или дистанционный);

– видеозапись и архивирование уникальных лекций, методик, курсов;

– освобождения от обязательного очного присутствия на заседаниях кафедр и советов факультетов при обеспечении возможности дистанционного участия;

– обеспечение доступных, эргономичных рабочих мест (освещение, стулья, техника) с учётом возрастных особенностей;

– поддержка цифровой адаптации, назначение «цифрового ассистента» –молодого сотрудника, помогающего с платформами, почтой, LMS;

– техническая поддержка: выделение современного оборудования, помощь в настройке ПО.

Рекомендуемые меры материального стимулирования:

– оплата участия в комиссиях, экспертизах, методических советах сверх основной нагрузки;

– гибкая система премирования: премии не за «количество», а за «качество и преемственность» – переданный опыт, сохранённые традиции;

– разовые выплаты в связи с юбилейными датами, круглым стажем (25, 30, 40 лет в вузе);

– материальная поддержка в переходный период: поэтапное сокращение нагрузки с сохранением зарплаты на 1–2 года;

– разовая выплата при оформлении пенсии с условием продолжения работы в вузе.

Рекомендуемые меры морального стимулирования:

– представление к Почетной грамоте Министерства науки и высшего образования Российской Федерации преподавателей, достигших пенсионного возраста;

– ежегодные церемонии награждения «За верность профессии», «За сохранение традиций», «За наставничество», «Ветеран университета»;

– именные аудитории, стипендии студентам в честь ветеранов кафедры;

– публикация интервью, статей, воспоминаний на сайте вуза и в периодических изданиях;

– поздравления от ректора/декана с юбилеями – не шаблонные, а с указанием конкретных заслуг;

– фотопортреты в «Аллее славы» вуза или на сайте;

– творческие вечера и другие мероприятия, направленные на поддержание хорошего настроения и духа солидарности.

Особо хотелось бы остановиться на представлении преподавателей, достигших пенсионного возраста, к получению Почетной грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации преподавателем, так как данный документ влечет за собой получение ряда привилегий, предоставляемых государством. В частности, эта награда может служить основанием для присвоения звания «Ветеран труда», что предполагает получение ряда социальных льгот и выплат. Однако, помимо материальных выгод, грамота приносит значительное моральное удовлетворение и чувство гордости за достигнутые результаты, что способствует повышению мотивации и готовности продолжать работу.

Вышеприведенные меры разработаны с учётом реалий российского высшего образования, возможностей профсоюзных организаций и администрации вузов, а также психологических и профессиональных потребностей ветеранов профессии.

Таким образом, задача сохранения и поддержки преподавателей пенсионного возраста в вузах выходит далеко за пределы простой заботы о человеческом капитале. Она касается стратегического ресурса – уникального сочетания опыта, знаний и личной ответственности, которыми обладает старшее поколение преподавателей. Переход вузов от декларируемой Министерством науки и высшего образования РФ модели «обязательного омоложения кадров» к осознанной политике сохранения высококвалифицированных и опытных кадров создаёт принципиально новую парадигму взаимодействия вуза и преподавателей, каждый аспект которой формирует прочную основу для долгого и плодотворного профессионального долголетия. Ведь настоящий секрет успеха заключается не столько в цифрах и показателях, сколько в понимании и искреннем уважении к людям, чьё мастерство годами двигало вперёд российскую науку и образование.

Библиографический список

1. Пирогова Я.В., Яшин С. Н., Рыбкина М.В. Кадровый потенциал высшего учебного заведения как ресурс стратегического развития в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг // ЕГИ. 2024. № 4 (54). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-vysshego-uchebnogo-zavedeniya-kak-resurs-strategicheskogo-razvitiya-v-usloviyah-konkurentsii-na-rynke (дата обращения: 06.09.2025).

ВЛИЯНИЕ ИНФЛЯЦИИ И ДЕФЛЯЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

М.Ю. Хачатурян, **О.С. Елизарова**, **В.В. Кравцова**, **К. Аннаназаров**,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Исследуется вопрос о влиянии инфляции и дефляции на экономическую безопасность государства. Проводится анализ изменения инфляции, изучается информация о проводимой антиинфляционной и антидефляционной политики. Получены выводы, что антиинфляционная и антидефляционная политика необходима для осуществления экономической деятельности страны.*

Ключевые слова: *инфляция, дефляция, экономика, экономическая безопасность, спрос, предложение, экономический рост, цена.*

Глобальные экономические связи становятся всё более тесными, а рынок ценных бумаг всё более непостоянным, в связи с чем понимание влияния инфляции и дефляции на экономическую безопасность приобретает особую актуальность.

Экономическая безопасность является фундаментом стабильности и устойчивости развития государства, обеспечивает защиту его экономических интересов от внешних и внутренних угроз. В динамично меняющейся глобальной экономике поддержание экономической безопасности требует постоянного мониторинга и анализа факторов, оказывающих влияние на ее состояние.

Одними из ключевых макроэкономических факторов, оказывающих существенное воздействие на экономическую безопасность, являются инфляция и дефляция. Они обладают противоположным по направленности, но равнозначным по силе расшатывающим эффектом для экономики. Так, неконтролируемая инфляция приводит к снижению покупательной способности населения, обесцениванию денежных средств на счетах физических лиц, а также к перераспределению доходов, создавая угрозу социальной и политической стабильности. При этом она может краткосрочно стимулировать инвестиции. Дефляция же вызывает отложенный спрос, увеличивает долговую нагрузку, снижает прибыльность предприятий и может привести к экономическому спаду. Поэтому необходимо выявить, как инфляция и дефляция влияют на экономическую безопасность страны.

Приятно считать, что инфляция – в целом негативное явление в экономике. Она означает кризисное состояние денежной системы, которое характеризуется обесцениваем денег, происходящим вследствие того, что количество денег в общении становится больше, чем количество товаров и услуг в обороте. Деньги в этом процессе не могут выполнять свои функции в полном объеме: им сложно осуществлять платежные операции, обслуживать обращение товаров и выполнять функцию накопления. Инфляция возникает при изменении баланса спроса и предложения, под влиянием инфляционных ожиданий и внешних факторов. Инфляция – это долговременное, устойчивое повышение общего уровня цен на товары и услуги. Обратный процесс – снижение общего уровня цен – это дефляция [1]. Оба эти явления находятся в фокусе внимания при разработке денежно-кредитной политики, целью которой является ориентирование Центрального банка на соблюдение установленных макроэкономических целей.

Причины возникновения, сходства и различия инфляции спроса и предложения показаны в табл. 1.

Таблица 1

Сравнение инфляции спроса и инфляции предложения

Факторы	Инфляция спроса	Инфляция предложения
Понятие	Спрос на товары и услуги превышает совокупное предложение	Рост цен на товары и услуги связан с увеличением издержек производства
Возникновение	В полной занятости и загруженности производственных мощностей	При недоиспользованных производственных ресурсов
Механизм	Рост доходов населения или госрасходов повышают покупательную способность, предложения ограничены	Рост издержек на производство единицы продукции сокращает прибыль и объем выпускаемой продукции предприятия
Последствия	Может стимулировать рост производства, но высокие цены могут снизить покупательную способность населения и повлиять на население с фиксированным доходом	Может привести к снижению объема производства и сдерживанию экономического роста. Также повышение цен на товары и услуги может привести к снижению спроса со стороны потребителей

Данные об изменении инфляции в России публикуются на официальном сайте Росстата [2].

На рис. 1 показаны изменения инфляции в России с 2020 по 2024 г.

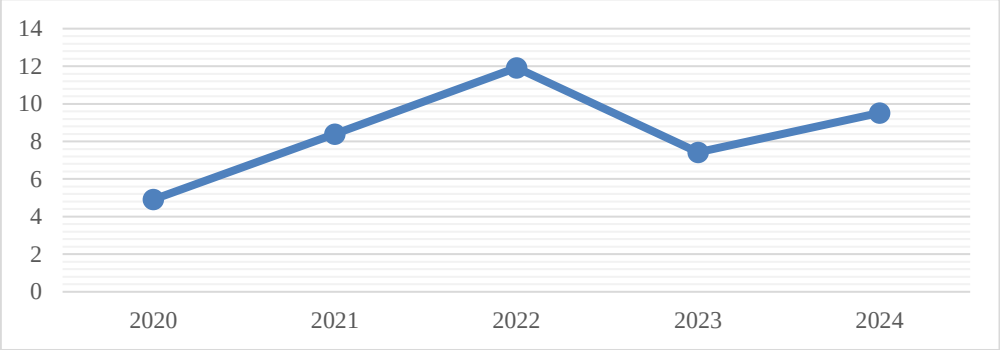


Рис. 1. Инфляция с 2020 по 2024 год в России

Из данных рис. 1 можно заметить значительный рост инфляции в России с 2020 г. по 2022 г.: значения выросли с 4,91 % до 11,92 %. Возможно, это связано с ситуацией в стране на этот отчетный период. С 2022 г. по 2023 г., инфляция пошла на спад и достигла 7,42 %, но за 2024 г. снова выросла до 9,52 %.

Инфляция может проявляться в различных формах, среди которых:

– неравномерный рост цен на товары и услуги;

– увеличение денежной массы в обращении;

– нарушение равновесия на рынке в сторону спроса;

– нестабильность курса национальной валюты по отношению к другим валютам;

– увеличение цены золота, выраженной в национальной денежной единице.

В зависимости от темпов роста цен выделяют три вида инфляции:

– умеренная – до 10 % в год – незначительное повышение цен на товары;

– галопирующая – 10–50 % в год, а иногда до 100 % в год – скачкообразное повышение цен, увеличивается эмиссия денег;

– гиперинфляция – свыше 100 % в год – сочетается с экономическим кризисом, из оборота уходит мелкая денежная единица [3].

Инфляция несет опасности как для экономики страны, так и граждан (табл. 2).

Таблица 2

Опасности инфляции для экономической безопасности страны и граждан

Для страны	Для граждан
Замедление экономического роста – при быстром росте цен предприниматели и инвесторы сталкиваются с неопределенностью, что снижает их желание развивать новые проекты	Снижение реальной покупательной способности – цены растут быстрее, и люди могут позволить себе меньше тех же товаров. Это сказывается на пенсионерах и получателях фиксированных доходов, поскольку их доходы обесцениваются
Потеря конкурентоспособности – цены на экспортные товары растут быстрее, чем у других стран, что негативно влияет на торговый баланс	Снижение реальной стоимости накоплений – люди теряют деньги, если держат их наличными или на банковских депозитах с низкими процентами
Подрыв доверия к национальной валюте – стремление переводить накопления в доллары, евро или другие надежные активы. Отток капитала ослабляет рубль и создает дополнительное напряжение для экономики	Незапланированные траты – при быстром росте цен люди начинают беспокоиться, что цены поднимутся еще выше, и покупают дорогостоящие товары раньше запланированного срока
Рост процентных ставок по кредитам, что усложняет доступ к кредитам	Отказ от долгосрочного планирования – быстрое изменение цен вызывает у людей неопределенность, они начинают сомневаться в стабильности своих доходов

Однако инфляция может быть благоприятной для экономики, особенно если она держится в пределах 2–5 % в год. Многие Центральные банки целенаправленно поддерживают умеренный уровень инфляции, так как он стимулирует экономический рост, но высокая инфляция ведет к кризису.

В отличие от инфляции, противоположным, но также опасным для экономики процессом является дефляция.

Дефляция – устойчивое снижение уровня цен на товары и услуги, из-за чего растет покупательная способность денег. Дефляция может быть нормальным явлением, если она носит временный характер (например, сезонное снижение цен), но становится проблемой, если сохраняется в экономике страны, которая не растет длительное время. Дефляция проявляется в снижении цен, когда на одну и ту же сумму денежных средств можно купить больше товаров, чем в прошлый отчетный период (например, при дефляции можно приобрести три упаковки гречневой крупы, а при инфляции – одну). Однако это приводит к негативным последствиям: люди, сокращая совокупный спрос, откладывают покупки в ожидании дальнейшего спада цен на товар или услугу, а банки сокращают выдачи кредитов юридическим и физическим лицам, что ведет к снижению объема кредитования в экономике.

В экономике определяют следующие основные причины дефляции: падение совокупного спроса и увеличение совокупного предложения. Дисбаланс между этими показателями приводит к стабильному уменьшению цен. К другим причинам относятся: увеличение склонности населения к сбережению, что снижает денежную массу в обороте; сокращение объемов кредитования; а также ситуация, когда производство товаров и услуг оказывается выше, чем спрос на них, в результате чего часть из них остается нереализованными, а производителям приходится понижать цены.

В зависимости от динамики доходов и обязательств населения выделяют четыре вида дефляции:

– благоприятная – увеличение реальных доходов, рост спроса, как следствие – экономический рост;

– неблагоприятная – снижение доходов, рост безработицы, сокращение инвестиций, долговая ловушка, регресс;

– неожиданная – проблемы с выплатой кредиторских и долгосрочных обязательств перед банками;

– балансовая – снижение цен на активы, увеличение реальной стоимости долгов, банкротства, сокращение кредитования.

Дефляция может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на экономику страны – все зависит от ситуации. К основным опасностям дефляции, несущим негативные последствия, относятся: снижение общего уровня цен и доходов (при этом номинальная стоимость долгов остается неизменной), уменьшение стоимости продукции, сокращение заработной платы, снижение объема выпускаемых товаров, также возникновение дефляционной спирали [4]. Последствия дефляционной спирали показаны на рис. 2.

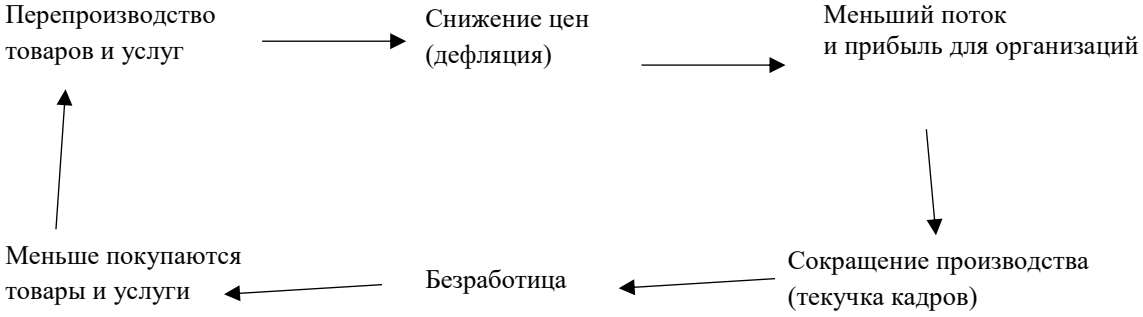


Рис. 2. Кругооборот дефляционной спирали

Эти два макроэкономических фактора – инфляция и дефляция – влияют на экономическую безопасность страны [5].

Инфляция влияет на экономическую безопасность страны через снижение покупательной способности населения, уменьшение стоимости сбережений, повышение расходов компаний, искажение инвестиционной деятельности и дестабилизация финансового рынка.

Дефляция, хоть и кажется на первый взгляд благоприятным явлением, также несет в себе серьезные риски для экономической безопасности: снижает прибыльность предприятий, сдерживает потребительский спрос, увеличивает долговую нагрузку, может привести к дефляционной спирали.

Согласно Указу Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», экономическая безопасность – это состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются

экономический суверенитет станы, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации [6].

Инфляция и дефляция, представляя собой крайние проявления изменения общего уровня цен, оказывают существенное и разнонаправленное воздействие на экономическую безопасность государства. Именно поэтому государству необходимо проводить эффективную макроэкономическую политику.

Для обеспечения экономической безопасности от инфляции и дефляции можно использовать монетарную и фискальную политику, а также регулирование денежной массы и процентных ставок. Частные лица могут защищать сбережения, инвестируя в ценные бумаги, недвижимость, золото, иностранную валюту или открывая банковские вклады. Важным инструментом является диверсификация – распределение сбережений между различными активами для снижения рисков.

Оптимальным условием для обеспечения экономической безопасности является поддержание умеренной и контролируемой инфляции. Это позволяет стимулировать экономический рост, поддерживать стабильность цен и обеспечивать устойчивый уровень жизни населения.

Таким образом, как инфляция, так и дефляция представляют собой угрозу для экономической безопасности, требующую от государства активного и взвешенного регулирования. Поддержание стабильности цен и стимулирование устойчивого экономического роста является ключевой задачей для обеспечения долгосрочного процветания и безопасности страны, антиинфляционная и антидефляционная политика необходима для осуществления экономической деятельности страны.

Библиографический список

1. Пострелова А.В., Лихачева М.А. Влияние уровня инфляции на финансовые результаты организации // Экономика и социум. 2015. № 2-3 (15). С. 195–197.

2. Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru (дата обращения: 14.09.2025).

3. Богаченко В.М., Бурейко И.Г., Жиляскова Н.П. Основы финансовой грамотности: учеб. пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2023. 159 с.

4. Руденко Э.Ю., Мамий С.А. Влияние инфляции и дефляции на экономический рост. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-inflyatsii-i-deflyatsii-na-ekonomicheskiy-rost (дата обращения: 14.09.2025).

5. Кулова З.Э. Влияние инфляции на уровень экономической безопасности государства // Форум молодых ученых. 2018. № 5(2). С. 332–340. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-inflyatsii-na-uroven-ekonomicheskoy-bezopasnosti-gosudarstva (дата обращения: 14.09.2025).

6. Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года». URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41921?ysclid=mlze1sb9dd817619858 (дата обращения: 14.09.2025).

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОХОДОВ

Р.К. Ходов,
научный руководитель – Ф.А. Макоева,
Северо-Осетинский государственный университет
имени К.Л. Хетагурова,
г. Владикавказ, Россия

Аннотация. *Исследуется экономико-правовая категория «система государственных доходов» как фундаментальная основа финансовой системы государства. На основе анализа учебной и научной литературы раскрывается сущность государственных доходов, их классификация по различным основаниям (форме изъятия, порядку образования, социально-экономическому признаку) и принципы построения системы. Особое внимание уделяется характеристике основных групп доходов: налоговых, неналоговых и безвозмездных поступлений. Делается вывод о необходимости сбалансированности и оптимальности системы государственных доходов для выполнения государством его функций.*

Ключевые слова: *государственные доходы, система доходов, налоги, неналоговые доходы, бюджет, фискальная политика, мобилизация ресурсов.*

В современных реалиях невозможно переоценить важность и актуальность вопроса о достаточности источников формирования и пополнения бюджета, тем более в ситуации его хронического дефицита. Естественно, все государства мира стремятся к снижению дефицита бюджета и росту его доходов, но после мировых финансовых кризисов, пандемии COVID–19 и осложнения геополитической ситуации эта цель становится все менее реалистичной.

Эффективное действие любого государства зависит от наличия денег. Государство собирает деньги через сложный процесс, который называется «система государственных доходов» [1–5].

Государственные доходы – это деньги, которые государство получает от предприятий и людей. Это происходит при сборе денег и перемещении части доходов в государственный бюджет. Иногда государство получает богатство, но это редкие случаи.

Материальные доходы – это все деньги, которые поступают государству и используются для оплаты его расходов. Эти деньги хранятся в разных фондах – в бюджете или вне его.

Система доходов – это все источники денег, которые государство собирает. Они создаются по определённым правилам.

Система доходов показывает состояние экономики и законы страны.

Чтобы анализировать доходы, их делят по разным признакам.

1. По форме сбора:

– налоги – обязательные платежи, которые платит население и бизнес. Они – основной источник дохода государства. Среди них НДС, налог на прибыль, НДФЛ, акцизы;

– неналоговые доходы – деньги, которые государство получает за платные услуги или за использование своих ресурсов. Это аренда, дивиденды, штрафы, сборы и платежи;

– безвозмездные поступления – деньги, которые государство получает без возврата. Это трансферты от других уровней бюджета или от организаций и людей.

2. По способу получения:

– централизованные доходы – собираются в общем бюджете для финансирования национальных задач;

– децентрализованные доходы – остаются у государственных предприятий для своих нужд.

3. По сферам экономики:

– доходы от производства (налоги на прибыль, НДС);

– доходы от обращения (таможенные пошлины, налоги с продаж);

– доходы от граждан (НДФЛ, займы, лотереи).

4. По уровню власти:

– доходы федерального бюджета;

– доходы региональных властей;

– доходы муниципальных бюджетов.

Таким образом, современная система государственных доходов, классифицируемая по рассмотренным выше признакам, формируется за счет трех ключевых групп поступлений: налоговых, неналоговых и безвозмездных.

1. Налоги. Налоги – главный источник денег для государства. Они помогают финансировать расходы. Налоги выполняют две функции: собирают деньги и влияют на экономику. Систему налогов строят по принципам справедливости, ясности, удобства и эффективности. Ранее эти принципы вводил А. Смит, а сейчас добавляются принципы всеобщности и стабильности.

2. Неналоговые доходы. Эта группа включает разные источники денег. Они покрывают затраты на услуги, например госпошлины, штрафы и аренду. Эти доходы отличаются от налогов – они не всегда регулярны и могут зависеть от работы конкретных органов.

3. Безвозмездные поступления. Эти деньги помогают выравнивать финансирование регионов и муниципалитетов. Они обеспечивают одинаковые стандарты услуг по всей стране.

В целом система доходов – это сложный механизм. Он состоит из взаимосвязанных частей. Ее структура зависит от истории, типа экономики и формы управления.

Хорошо организованная система должна отвечать определенным условиям:

1. Обеспечить достаточное количество денег для всех расходов.

2. Быть устойчивой к экономическим колебаниям.

3. Уметь увеличиваться при росте потребностей.

4. Распределять налоговое бремя справедливо.

5. Не мешать развитию экономики.

Постоянное улучшение системы доходов важно для финансирования государства и стимулирования роста. Это одна из главных задач в области финансов. Государство принимает все меры для увеличения доходов бюджета и снижения его дефицита, что приведет к повышению эффективности развития финансово-бюджетной системы в целом и, как следствие, повысит уровень жизни населения страны, что является одной из приоритетных целей любого государства.

Библиографический список

1. Финансы: учебник / Под ред. проф. М.В. Романовского, проф. О.В. Врублевской, проф. Б.М. Сабанти. М.: Юрайт-Издат, 2019. 464 с.

2. Грачева Е.Ю., Соколова Э.Д. Финансовое право: учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юриспруденция, 2018. 328 с.
3. Заяц Н.Е., Ханкевич Л.А. Теория финансов: учеб. пособие / Под общ. ред. Н.Е. Заяц. Мн.: Выш. шк., 2015. 368 с.
4. Пушкарева В.М. История финансовой мысли и политики налогов: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2016. 192 с.
5. Бюджетная система Российской Федерации: учебник / Под ред. О.В. Врублевской, М.В. Романовского. 5-е изд., испр. и перераб. М.: Юрайт-Издат, 2020. 576 с.

АРХИТЕКТУРА СВЕТА: ПРЕОДОЛЕНИЕ ГРАВИТАЦИИ И НЕПРОЗРАЧНОСТИ

М.Г. Холодняк, канд. техн. наук, доцент,
Е.А. Зверева,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *LTC-панели – относительно новый материал для России, который требует разработки научно-технической документации для стандартизации и контроля качества. Разрабатывается методика оценки светопропускной способности бетона и исследуется количественное соотношение оптоволокна в составе бетона к его светопропускным характеристикам. Результаты исследования показывают, что светопрозрачный бетон может обеспечить высокий коэффициент передачи света.*

Ключевые слова: *литракон, светопрозрачный бетон, светопропускная способность, оптоволокно, архитектура.*

LTC-панели (Light Transmitting Concrete) – панели из светопрозрачного бетона, особенностью которых является наличие оптоволокна в составе, позволяющего создать «прозрачность» конструкции. Данная технология была изобретена в 2001 г. венгерским дизайнером и архитектором Ароном Лосконши. Область применения панелей довольна обширная: они могут использоваться как внутренние стеновые панели, а также как внешние облицовочные. Помимо этого их могут использовать как напольные плиты. На рис. 1 представлен пример использования светопрозрачного бетона. Ярким образцом является действующая мечеть Аль-Азиз, расположенная в Дубае, где использовались внешние стеновые панели по индивидуальному проекту (рис. 1, *а*).

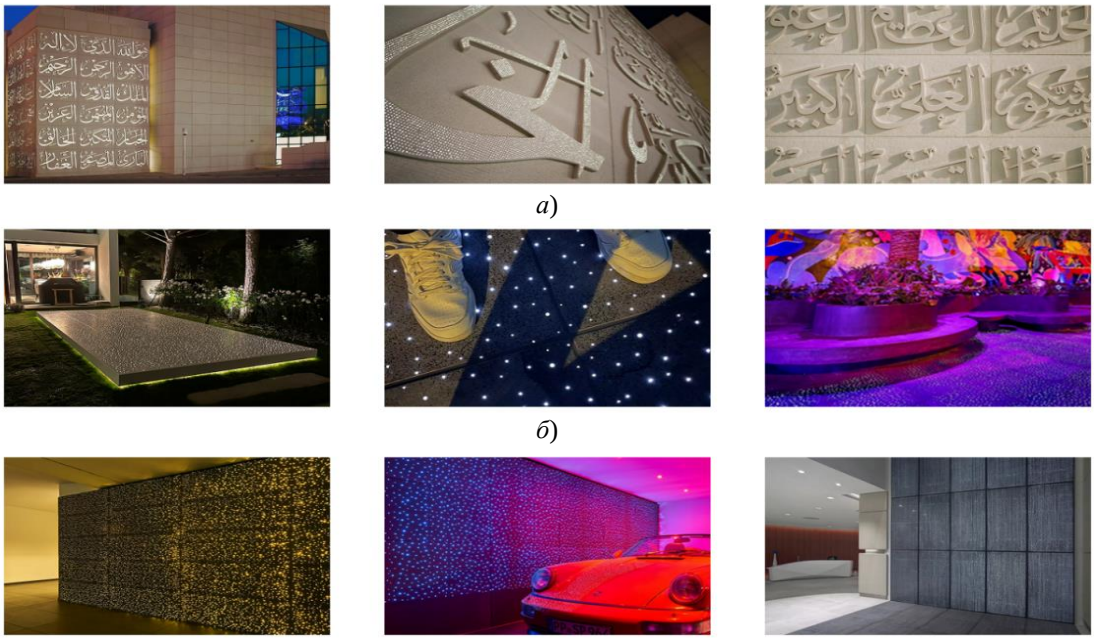


Рис. 1. Примеры использования панелей из светопрозрачного бетона:
а – внешние стеновые панели; *б* – напольные панели; *в* – внутренние стеновые панели

Панели также делятся по количеству оптоволокна в изделии. Классификация представлена на рис. 2. В классическом варианте содержание оптоволокна варьируется от 200 до 300 тыс. единиц на м^2

при диаметре оптоволокна 0,5 мм. В другом варианте (Звездное небо, представлено на рис. 1, *б*) содержание варьируется от 500 до 1000 единиц на м^2 при диаметре оптоволокна от 1 до 6 мм.



а)



б)

Рис. 2. Варианты содержания оптоволокна:
а – Lucem Luccom; *б* – Lucem Starlight

Для определения светопропускной способности была предложена экспери-ментальная установка – бокс, содержащий фоторезистор (LDR) и источник света (лампу) мощностью 40 Вт. Между источником света и фоторезистором устанавливается образец, затем на лампу подается ток в течение 30 секунд, после чего полученные данные с фоторезистора записываются. Установка оценки светопропускной способности светопрозрачного бетона представлена на рис. 3.

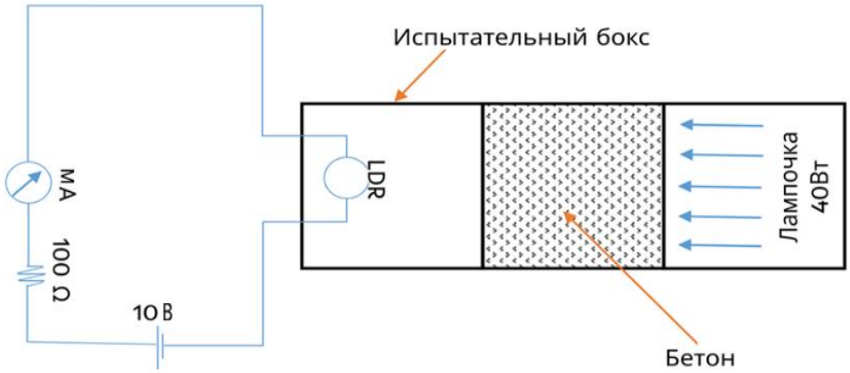


Рис. 3. Экспериментальная установка для оценки светопропускной способности

Для испытания светопропускной способности были разработаны следующие составы, представленные в таблице.

Составы серий образцов по оптоволокну

Наименование серии образцов	Расстояние между волокнами, см	Диаметр оптоволокна, см	Содержание оптоволокна от массы сухих компонентов, %
М0	–	–	–
М0.3-1	1	0,3	0,06
М0.5-1	1	0,5	0,12
М0.75-1	1	0,75	0,36
М1.5-1	1	1,5	1,43
М0.75-0.5	0,5	0,75	1,59

После проведения испытаний, а также анализа полученных данных был построен график зависимости светопропускной способности от содержания оптоволокна, представленный на рис. 4.

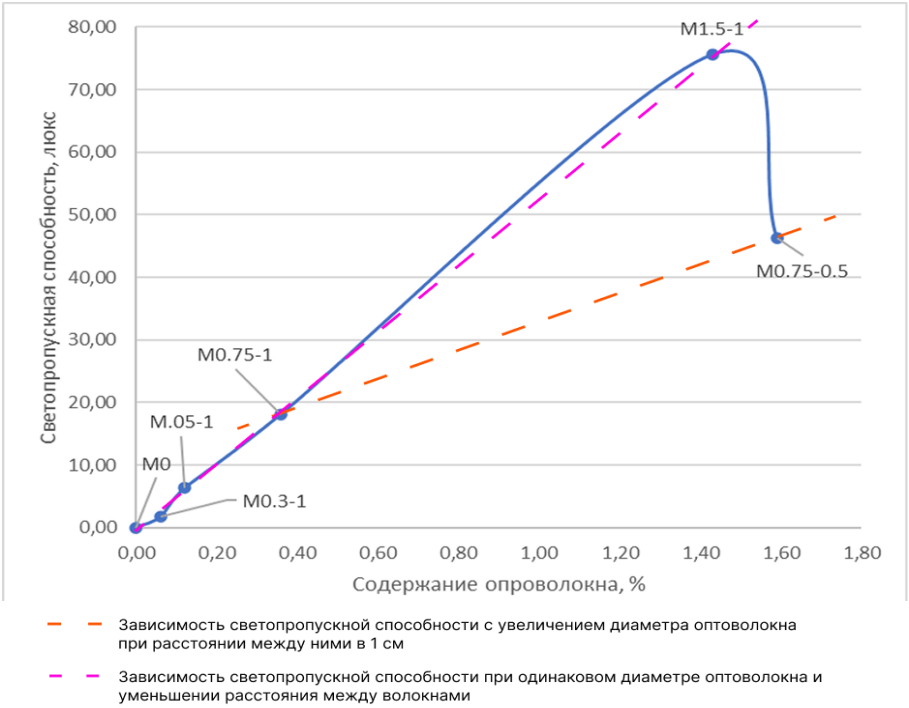


Рис. 4. График зависимости светопропускной способности

Максимальными показателями светопропускной способности стали образцы серии М1.5-1 (содержание оптоволокна 1,43 %) с полученной светопропускной мощностью в 75,73 люкс.

На основе полученных данных можно сделать вывод, что при увеличении диаметра оптоволокна увеличивается и светопропускная способность в алгебраической прогрессии. Также видно, что с увеличением количества оптоволокна при равном диаметре увеличивается и светопропускная способность: М0.75-1 – 18,16 Лк, М0.75-0.5 – 46,30 Лк.

СОХРАНЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОЙ ПАМЯТИ НА ПРИМЕРЕ ХРАМОВОЙ АРХИТЕКТУРЫ ГОРОДА БАТАЙСКА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

М.Г. Холодняк, канд. техн. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Проанализирована функциональная роль храмовых сооружений города Батайска Ростовской области в процессах формирования, сохранения, возрождения культурного наследия и трансляции исторической памяти.*

Ключевые слова: *историческая память, храмовая архитектура, культурное наследие, локальная идентичность, реставрация храмов, визуальная антропология, малый город России, культовая архитектура, городская среда.*

Начало строительства православных храмов в Батайске связано с XVIII в. В 1798 г. жители казенной слободы Батайска приняли решение построить церковь во имя Святого Архистратига Михаила и открыть в слободе своей самостоятельный приход. 08 февраля 1800 г. Новороссийской духовной консисторией было дозволено строительство церкви, а 07 июня 1800 г. подтвердил решение своим указом Святейший Синод. В 1805 г. в селе Батайск была выделена земля для возведения церкви во имя Святого Архистратига Михаила [1].

Доказательством существования храма во имя Святого Архистратига Михаила, построенного в городе Батайск (на момент строительства селе Батайск), является упоминание в следующих источниках:

– План казенной дачи села Батайска (1845 г.), [ГАРО Ф.229, 1 доп., д.78];

– План села Батайска Батайской волости Ростовского округа Екатеринославской губернии (1857 г.);

– Материалы для историко-статистического описания Екатеринославской Епархии. Церкви и приходы прошедшего 18 столетия. Вып. № 2, г. Екатеринослав, печатано в типографии Я.М. Чаусскаго, 1880 г., С. 241–246;

– Справочная книга Екатеринославской Епархии; издание Екатеринославской Духовной Консистории; г. Екатеринослав, типография Братства Свят. Владимира. 1908 год. С. 904.

Храм во имя Святого Архистратига Михаила исторически был расположен в створе улицы Церковной (ныне улица Ленинградская) и переулка Малый (ныне переулок Малый). В настоящее время на месте храма и прихрамовой площади расположен сектор с частной застройкой.

Основываясь на данных, полученных по результатам изучения архивных документов, подлинность которых не вызывает сомнений, можно сделать вывод, что действительно в селе Батайск (ныне город Батайск) в конце XVIII в. – начале XIX в. был построен храм во имя Святого Архистратига Михаила, просуществовавший до начала XX в.

Сравнив исторические карты города Батайска (середина XIX в.) с современными [2], можно с большой точностью определить место расположения на плане существующей застройки города (рис. 1 и 2). Исторические источники предоставлены на рис. 3.

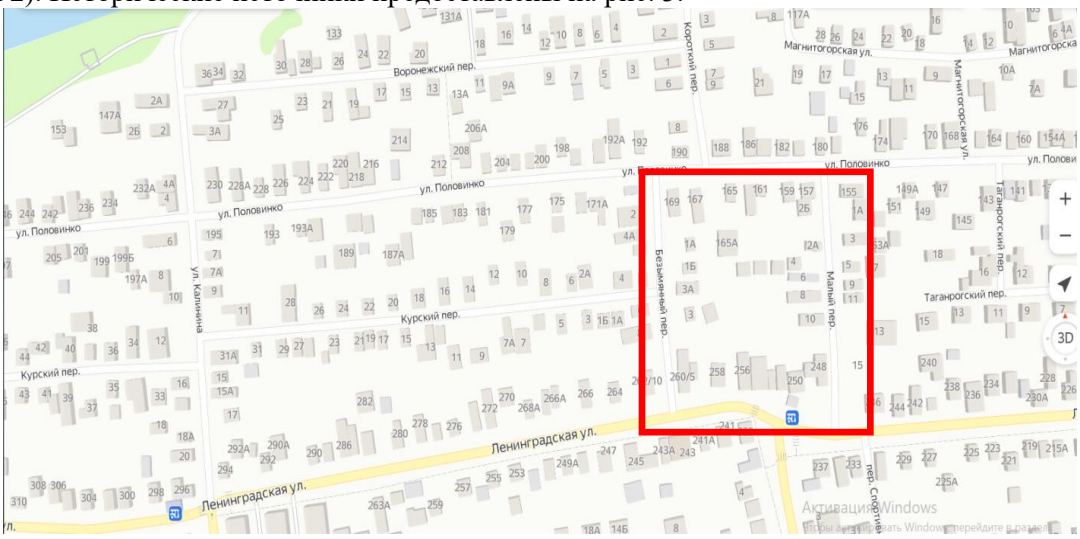


Рис. 1. Историческое место расположения
Храма во имя Святого Архистратига Михаила на современной карте

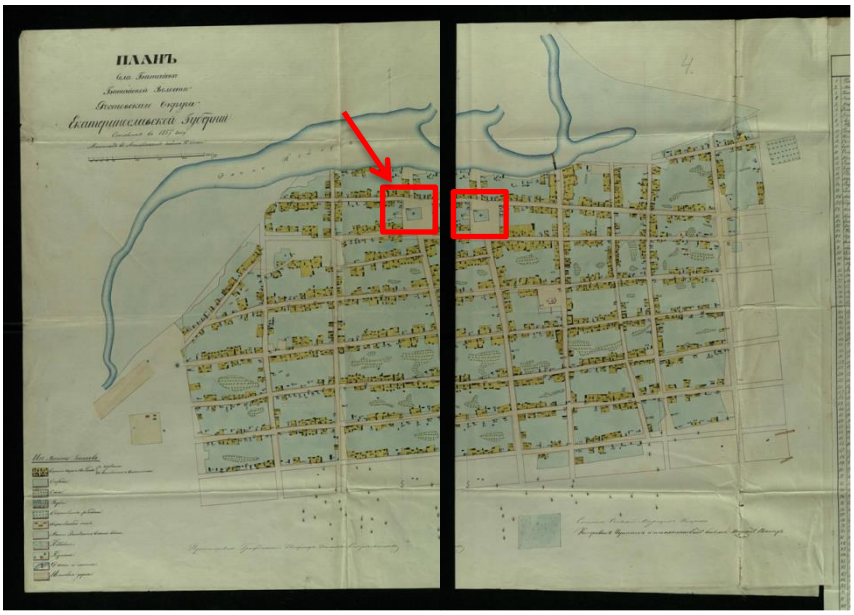


Рис. 2. Историческое место расположения Храма во имя Святого Архистратига Михаила на плане села Батайска Батайской волости Ростовского округа Екатеринославской губерии (1857 г.)

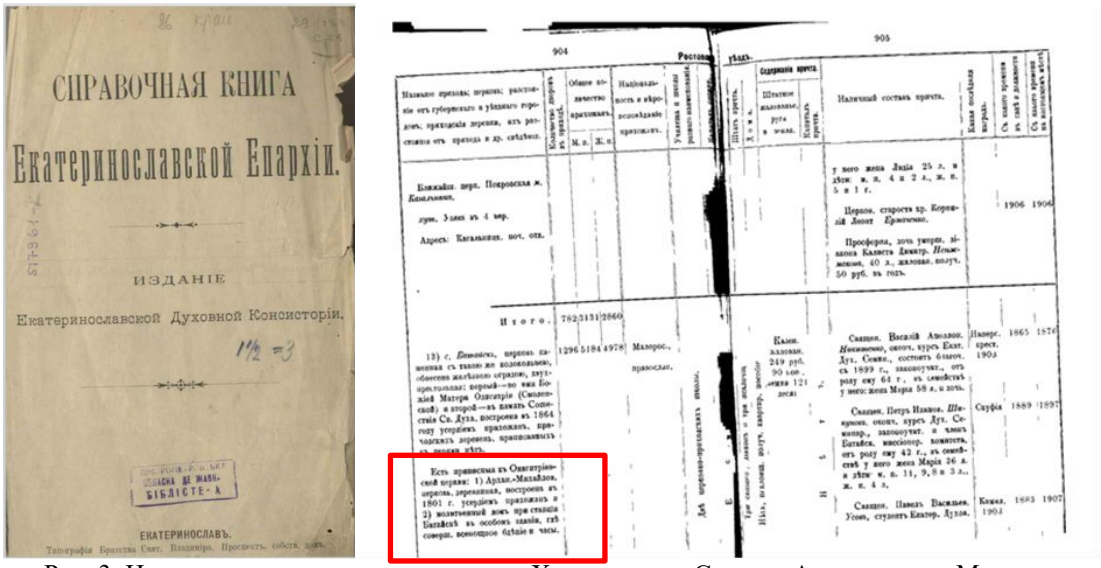


Рис. 3. Историческое место расположения Храма во имя Святого Архистратига Михаила по данным справочной книги Екатеринославской Епархии [3]

В тяжелые годы начала XX в. происходила активная борьба с церковью в целом и проявлением церковной архитектуры и культурной жизнью. Многие храмы и монастыри были закрыты, уничтожены или переоборудованы под хозяйственные нужды. Не обошла такая участь стороной и храм во имя Святого Архистратига Михаила. Данный деревянный храм и ансамбль прилегающей площади были разрушены. Таким образом г. Батайск понес утрату в церковной архитектуре первого православного храма, построенного на территории города. Однако в 2017 г. был возведен деревянный храм в честь Великомученика Пантелеимона целителя (рис. 4). Конечно, стоит отметить, что данный храм не является полной копией утраченного, но месторасположение и выбор материала (древесина) соответствует прежнему архитектурному сооружению.



Рис. 4. Привязка места расположения Храма во имя Святого Архистратига Михаила к действующему Пантелеимоновскому храму г. Батайска (расстояние по прямой не более 700 м)

В статье показано, что каждый восстановленный объект представляет собой палимпсест памяти и маркирует определенную историческую эпоху и связанные с ней события. Храмы выступают не только культовыми центрами, но и активными агентами формирования локальной идентичности, связывая разорванные пласты истории города в единый нарратив.

Библиографический список

1. Оноколов П.И. Батайск, история [1769–1990]. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. С. 152.
2. Ведомости Екатеринославской Епархии. Екатеринослав: Изд. Екатеринославской Духовной Консистории типография Братства Свят. Владимира, 1908. 904 с.
3. Материалы для историко-статистического описания Екатеринославской Епархии. Церкви и приходы прошедшего 18 столетия. Выпуск № 2. Изд. Екатеринославской Духовной Консистории г. Екатеринослав; типография Я.М. Чаусскаго, 1880. С. 241–246.

ПРИМЕНЕНИЕ РЕМОНТНЫХ СОСТАВОВ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НЕСУЩЕЙ СПОСОБНОСТИ КИРПИЧНОЙ КЛАДКИ

М.Г. Холодняк, канд. техн. наук, доцент,
Р.А. Радыга, **Е.А. Зверева**,
Донской государственный технический, университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Анализируется проблема восстановления несущей способности поврежденных конструкций из кирпичной кладки. Рассматриваются основные виды дефектов, ведущие к снижению прочности и эксплуатационной надежности. Особое внимание уделено способам усиления данных конструкций, в частности комбинированной технологии с применением спиральных анкеров и инъекционных растворов.*

Ключевые слова: *восстановление несущей способности, кирпичная кладка, ремонтные составы, инъектирование, структурное усиление, трещины, долговечность конструкции.*

Эксплуатационная ценность большого числа зданий и сооружений неразрывно связана с их основным конструкционным материалом – кирпичной кладкой. Однако в процессе длительной службы и под воздействием неравномерных осадок оснований каменные конструкции подвергаются разрушению. Появление трещин, расслоение рядов кладки, выкрашивание раствора, локальные разрушения – все эти дефекты ухудшают эксплуатационные характеристики и критически снижают несущую способность, создавая угрозу безопасности жизни людей.

Традиционные методы ремонта, такие как полная перекладка участков каменной стены или устройство разгрузочных рам и обойм, часто являются экономически неоправданными и технически сложными. На этом фоне особую актуальность приобретают современные технологии, основанные на применении специализированных ремонтных составов и их комбинированном применении. Эти материалы позволяют проводить эффективное и щадящее усиление, восстанавливать целостность и расчетные параметры кладки без значительного увеличения ее сечения и массы.

К числу распространенных повреждений требующих такого подхода, относятся трещина различной конфигурации. Пример такого дефекта представлен на рис. 1.



Рис. 1. Общий вид дефекта каменной конструкции – трещины

Для восстановления несущей способности кладки, подверженной растрескиванием, наиболее современным способом решения приведенного дефекта является комбинированное использование спиральных анкеров, инъектирования трещины и последующего оштукатуривания кирпичной стены по стальной сетке [1, 2].

Спиральные анкеры при помощи специального раствора запрессовываются вдоль трещины в щели кладки, создавая хорошее сцепление с окружающей кладкой (рис. 2). Спиральные анкеры можно устанавливать в узких щелях кладки без использования другой щели только благодаря тому, что они изготовлены из нержавеющей стали, и поэтому им не угрожает коррозия.

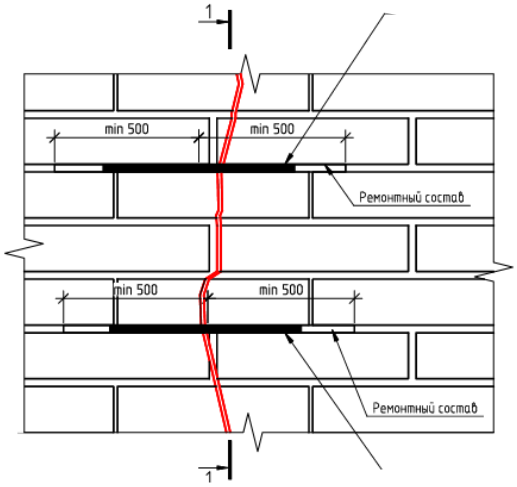


Рис. 2. Способ применения спиральных анкеров для усиления кладки

Принципиально важно отметить, что спиральные анкеры не являются арматурой для обеспечения устойчивости элементов. В кладке они используются для предотвращения расширения трещины. Это обеспечивается за счет двух ключевых свойств данных анкеров:

– их модуль упругости составляет лишь 75 % от модуля упругости арматурной стали. Благодаря этому они легко растягиваются, т.е. при равном принудительном растяжении они развивают меньшие усилия. В результате нагрузка, вызывающая трещины в кладке при принудительном растяжении, после ремонта достигается не сразу, и новая трещина не образуется;

– их площадь поперечного сечения при численно равных номинальных диаметрах гораздо меньше, чем у арматурных стержней. Вследствие этого растягивающие усилия, возникающие при принудительных растяжениях, меньше, чем при большем поперечном сечении, что также снижает опасность повторного образования трещины в кладке после ремонта.

На возникающее при этом повторное раскрытие трещины в определенных пределах может влиять площадь спирального анкера (число и номинальный диаметр). Механизм их работы следующий. Если стена после ремонта снова претерпевает растяжение (например, в результате охлаждения), то спиральные анкеры препятствуют раскрытию трещины и при этом немного растягиваются. При определенном растяжении трещина снова раскрывается на небольшую величину, и в спиральных анкерах возникает растягивающее напряжение. Таким образом, можно сказать, что спиральные анкеры действуют как пружины. Если это дополнительное растяжение исчезает, например, из-за нагревания, то стороны трещины снова сближаются. Спиральные анкеры из-за своих небольших площадей поперечного сечения и меньшего по сравнению с арматурной сталью модуля упругости хорошо подходят для дополнительного соединения элементов растрескавшейся кладки. Так как они изготовлены из нержавеющей стали, то без угрозы коррозии их можно использовать в кладке даже с небольшим слоем раствора. Задачей спиральных анкеров является гибкое соединение краев трещины для того, чтобы при действующих после ремонта растягивающих усилиях допустить небольшое гибкое раскрытие трещины [3].

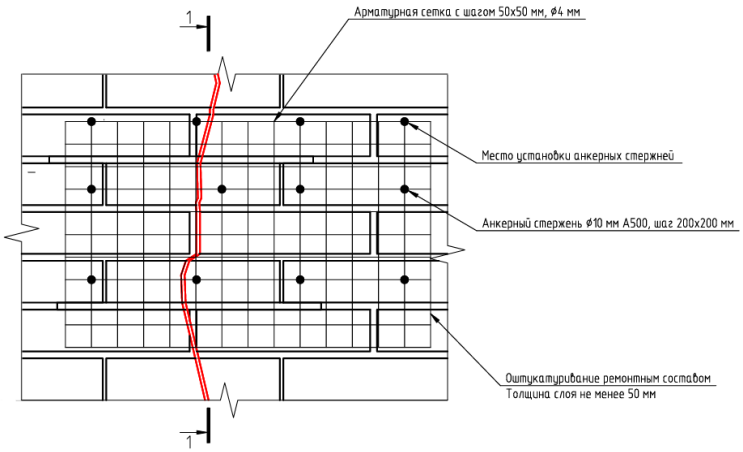


Рис. 3. Способ применения стальной сетки для поверхностного усиления с последующим оштукатуриванием

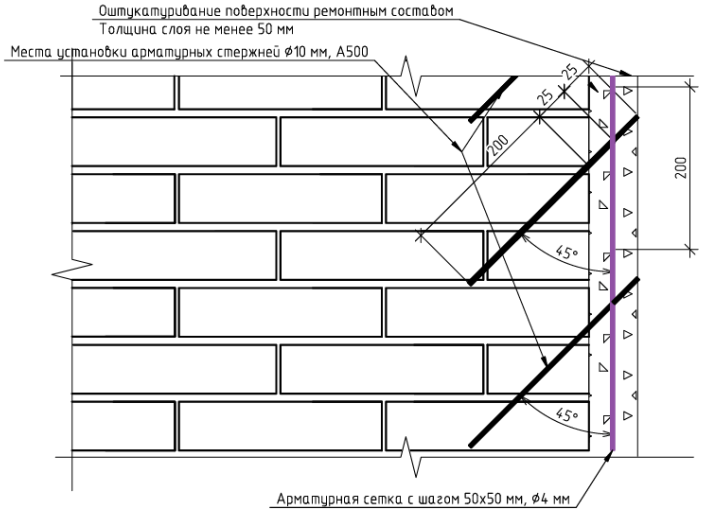


Рис. 4. Схема усиления кирпичной несущей стены

Таким образом, благодаря своим благоприятным гибким свойствам, при дополнительном растяжении в них возникают лишь небольшие растягивающие усилия, при которых нагрузка, вызывающая трещины в кладке, снова не проявляется. Если учитывается растяжение спиральных анкеров и растяжение кладки в направлении установленных спиральных анкеров, то путем расчета можно определить количество и диаметр необходимых спиральных анкеров и произвести ремонт кирпичной кладки.

Для восстановления жесткости кирпичного простенка предусмотрено последующее оштукатуривание ремонтным составом по арматурной сетке (рис. 3 и 4).

Восстановление несущей способности кирпичной кладки является комплексной задачей, успешное решение которой зависит от точной диагностики причин повреждений и корректного выбора ремонтной технологии [4]. Современные ремонтные составы и способы усиления кирпичной кладки позволяют эффективно устранять дефекты различной природы и степени сложности. Применение системного подхода, сочетающего качественные материалы, инновационные технологии усиления, обеспечивает не только восстановление первоначальных характеристик кладки, но и значительное повышение ее долговечности.

Библиографический список

1. ГОСТ Р 58766-2019. Защита строительных конструкций и объектов. Составы для инъектирования каменных и бетонных конструкций. Технические условия. М.: Минстрой России, 2017.

2. СП 28.13330.2017. Защита строительных конструкций от коррозии. М.: Минстрой России, 2017.

3. Мандрюков А.П. Ремонт и усиление каменных конструкций зданий. М.: Компания «Спецтехника», 2004.

4. Леденев В.В., Булгаков С.Н. Усиление, реконструкция и ремонт каменных конструкций зданий. М.: АСВ, 2008.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТУРИЗМА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ИСПЫТАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ОТРАСЛИ

Т.А. Холодова, канд. социол. наук,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассматриваются ключевые аспекты трансформации туризма в эпоху цифровизации. Отмечаются вызовы и перспективы для специалистов отрасли. Отдельно обращается внимание на экономическое влияние цифровизации на туристскую отрасль, а также сферу форматирования обслуживания.*

Ключевые слова: *цифровизация туризма, профессиональные компетенции, информационная безопасность, онлайн-сервисы, цифровой туризм, инновационные технологии.*

В настоящее время цифровизация оказывает большое воздействие на отрасль туристской индустрии, что вызывает значительные изменения в сфере услуг. Стоит понимать, что туристы живут в период, когда цифровые технологии стали важным аспектом путешествий, который отмечается от

первоначального этапа планирования поездки до итогового завершения тура. При этом, несмотря на большое количество позитивных моментов, данный процесс сопровождается сложной проблематикой трансформации туризма и социально-культурной сферы. Одной из важных проблем является нехватка квалифицированных кадров: специалистам данной отрасли требуются новые компетенции, которые будут связан с технологиями, обработкой данных, а также управлением большими объемами информации. Трансформация туризма в эпоху цифровизации выделяет необходимость определения конкретных навыков и компетенций специалистов туристской отрасли. Как определенная перспектива для специалистов отрасли – это учет требований к профессиональной подготовке и образованию. Помимо этого, стоит сделать акцент на тенденциях повышения квалификации и непрерывного обучения сотрудников по профилю деятельности предприятия. Важно создать атмосферу для безбарьерного перехода от традиционной модели специалиста к цифровой компетентности. Очень часто после окончания образовательного учреждения дипломированные кадры эмоционально не подготовлены к новому уровню цифровизации, что на начальном этапе снижает качество предоставляемых услуг и ухудшает клиентский опыт. В тоже время цифровая трансформация, как внутренних операций, так и механизмов создания ценности для туристов, открывает перед туристскими организациями новые возможности для выхода на новые рынки, разработки новых туристских продуктов и услуг, внедрения новых бизнес-моделей и процессов, улучшения своих позиций в глобальных производственно-сбытовых цепочках туризма и интеграции в цифровые экосистемы [1].

Помимо этого, тенденция цифровизации в сфере социокультурной индустрии предполагает постоянное онлайн-пребывание в интернете, а ряд потенциальных потребителей услуг опасаются нарушения конфиденциальности и информационной безопасности. Такой фактор ставит перед специалистами в данной сфере задачу строгого соблюдения законодательной базы о защите данных, что провоцирует дополнительные расходы и обязательства на организации. Соответственно, немаловажным аспектом являются правовые и регуляторные вызовы цифровизации современной жизни. Здесь важно учитывать вопросы законодательной базы в области обработки персональных данных потребителей услуг, а также аспекты интеллектуальной собственности и авторских прав в цифровой среде. Так или иначе данную специфику исследуемой проблематики нужно рассматривать через призму стандартизации цифровой экосистемы туризма, в том числе и ради сокращения финансовых затрат по мере существующей возможности.

Новые технологии требуют пересмотра основных этических и социальных аспектов цифровизации туризма, а в частности вопросов приватности и информационной безопасности туристов. Здесь же важно учитывать социальные эффекты цифровизации (эффект цифрового неравенства, а также риск потери личностного контакта).

Еще одним аспектом трансформации туризма в эпоху цифровизации является тот факт, что онлайн-платформы снижают затраты на продвижение и ведение бизнеса, что значительно облегчает период входа на рынок услуг. Такой фактор создает проблему дифференциации услуг и установления долгосрочных конкурентных преимуществ среди аналогичных предприятий.

Помимо этого, важно учитывать, что потенциальные получатели услуг привыкли выбирать туристские и социально-культурные услуги онлайн, сравнивая большое количество вариантов, в том числе и на специализированных платформах. В связи с этим большинство предприятий сферы сервиса и туризма вынуждены разрабатывать быстрые интерфейсы, чтобы обеспечить высокое качество контента и оперативную обратную связь, чтобы сохранить потенциальную клиентскую базу. В данном контексте учитывается появившаяся автоматизация процессов бронирования и система оформления заказов. Здесь важно учитывать использование Big Data и схемы аналитического мониторинга для улучшения обслуживания потенциальных потребителей услуг. К тому же в современном обществе неотъемлемой частью является внедрение отдельных функций и реализация искусственного интеллекта, а также машинного обучения в рекомендациях, поддержке и поиске информации для получателей услуг.

Нельзя опустить в теоретико-методологическом анализе экономические последствия цифровизации туризма, а именно влияние данных технологий на ценообразование и рентабельность туристских услуг, а также успешное взаимодействие офлайн- и онлайн-инфраструктур и учет стратегии цифровой трансформации для малых и средних предприятий отрасли. Также цифровизация способствует снижению транзакционных издержек и прозрачности ценообразования. Такой подход вынуждает компании менять стратегию и поддерживать высокий уровень. Важную роль играет автоматизация процессов на стороне поставщиков туристских услуг. Внутренняя эффективность влияет на итоговую стоимость предложений, время обработки заказов и качество сервиса [2]. Таким образом, выявляется эффективность внедрения инновационных и интеграционных технологий в исследуемой сфере.

Виртуальные технологии позволяют дополнить реальные путешествия, но при этом полноценный перенос в систему VR невозможно. И в данном контексте появляется задача оптимального сочетания физического и цифрового опыта для максимальной эффективности действий.

В процессе анализа данной проблематики необходимо уделить внимание прогрессивным процессам в индустрии туризма и социально-культурного сервиса под влиянием трансформации. Так, например, важным аспектом выступают изменения в поведении потребителей и их предпочтениях или потребностях, а также учитывается воздействие цифровизации на обновленную структуру и инфраструктуру сферы туризма и социально-культурного сервиса, что отмечается через появление новых форматов и каналов распространения индустрии гостеприимства.

В условиях быстро изменяющихся тенденций существует необходимость обратить внимание на международные тренды и опыт цифровизации туризма, а именно сделать акцент на лучших практиках цифровизации, национальных стратегиях в развитых странах и мировые тренды, которые влияют на российскую туристскую отрасль. В этих условиях свободного онлайн-мониторинга зарубежных трендов внимание населения привлекает слабая доступность и необычный (непривычный) формат предоставляемых услуг.

Таким образом, отрасль туризма и сфера социально-культурного сервиса сталкивается с большим количеством трудностей, которые напрямую связаны с процессом цифровизации. В данном контексте необходимо разработать соответствующие стратегии и стандарты, чтобы эффективно управлять изменениями и сохранить позиции на рынке услуг. Цифровизация туризма приобретает разнообразные формы проявления, к которым относятся и онлайн-покупка готовых туров, сформированных туроператорами, и разработка и внедрение мобильных приложений, предназначенных в том числе для туристов, цифровизация самодеятельных туров посредством создания онлайн-школ начинающих путешественников и др. [3].

Таким образом, можно выделить перспективы цифровизации в развитии туризма. Стоит обратить внимание на создание новых ниш и сегментов рынка благодаря цифровизации, а также повышение конкурентоспособности туристской отрасли и потенциал новых технологий для распространения турпродукта.

Изучив ключевые аспекты трансформации туризма в эпоху цифровизации, были определены основные вызовы и перспективы для специалистов исследуемой отрасли. Теоретико-методологический анализ показал проблему нехватки квалифицированных кадров, правового регулирования и информационной безопасности. В результате подчеркивается необходимость изменения стратегий и моделей ведения бизнеса ввиду современных тенденций развития общества. В итоге, необходимо прогнозировать экономические последствия цифровизации, а также вопросы оптимального сочетания физических и цифровых форматов обслуживания. Таким образом, необходимо обеспечить устойчивость и конкурентоспособность туристской отрасли в условиях стремительно меняющегося мира.

Библиографический список

1. Алексахин А.Н., Нохтуева Е.Н., Байтимерова Л.С. Цифровая трансформация в сфере туризма: тенденции и перспективы развития // Вестник Академии знаний. 2024. № 3 (62). С. 674–679.

2. Чэн Линюнь. Влияние цифровой трансформации на развитие туризма // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Т. 15, № 4А. С. 169–182.

3. Черевичко Т.В., Темякова Т.В. Цифровизация туризма: формы проявления // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2019. Т. 19, вып. 1. С. 59–64.

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОСЛЕ ШЕСТИДЕСЯТИ КАК НОВАЯ ГЛАВА В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

А.С. Цатурян, канд. философ. наук, доцент,
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Рассмотрены преимущества и возможные трудности при продолжении трудовой деятельности лицами предпенсионного и пенсионного возраста.*

Ключевые слова: *трудовая деятельность, условия труда, работающий пенсионер.*

В России с 2026 г. пенсионный возраст составит 64 года для мужчин и 59 для женщин, однако многие люди не спешат прощаться с карьерой, даже достигнув этого рубежа [1]. Работа для них становится не только необходимостью, но и возможностью реализовать свой потенциал, сохранить активность и улучшить качество жизни. В связи с этим тема продолжения трудовой деятельности и вопрос

о целесообразности сохранения рабочего статуса после шестидесяти лет становится все более актуальной в современном обществе.

Стоит ли оставаться в рядах трудоспособного населения, преодолев шестидесятилетний рубеж? Данный вопрос требует тщательного рассмотрения, учитывая индивидуальные обстоятельства, возможности и потребности каждого человека. Решение о продолжении карьеры лицами предпенсионного и пенсионного возраста должно основываться в первую очередь на состоянии здоровья, финансовых потребностях и личных предпочтениях. При этом важно учитывать, что трудовая деятельность после 60 лет имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Каковы же плюсы активного участия в трудовой жизни для людей предпенсионного и пенсионного возраста?

Одним из основных преимуществ работы в возрасте старше 60 лет является возможность оставаться социально активными. Взаимодействие с коллегами и клиентами помогает поддерживать социальные связи, что, в свою очередь, положительно сказывается на психическом здоровье. Участие в коллективной деятельности способствует снижению чувства изоляции и одиночества, которые могут возникнуть в зрелом возрасте. Возрастные сотрудники, обладая богатым опытом и мудростью, способны привнести в команду стабильность и взвешенность. Их умение анализировать ситуацию и находить оптимальные решения, основанное на многолетней практике, неоценимо в условиях быстро меняющегося рынка. Программы наставничества, где пожилые работники могут делиться своим опытом с молодым поколением, также могут стать полезным инструментом. Компании, умеющие ценить и использовать потенциал своих возрастных специалистов, получают конкурентное преимущество.

Психологи отмечают, что наличие цели и социальная активность значительно снижают риск преждевременной смерти, даже у людей с серьезными заболеваниями.

Для многих людей работа после 60 лет является важным источником дохода. Пенсия, как правило, не всегда обеспечивает комфортный уровень жизни, и продолжение трудовой деятельности может помочь улучшить финансовое положение, а также позволить себе дополнительные расходы на здоровье, досуг и путешествия.

Работая, пенсионеры могут не только обеспечить себе финансовую стабильность, но и поддерживать свою умственную активность, что, как показывают исследования, способствует снижению риска развития деменции и других возрастных заболеваний.

Многие пенсионеры открывают новые горизонты, осваивая новые профессии или создавая собственные предприятия. После того как дети покидают дом, у них появляется больше времени для саморазвития, учебы или фриланса, что позволяет реализовать свои мечты и амбиции [2]. Примеры удивительных людей, которые начали учиться или работать в возрасте 60 и 80 лет, вдохновляют на изменения. Например, известные писатели, художники и ученые, которые в зрелом возрасте начали новые проекты, показывают, что никогда не поздно начать что-то новое.

При этом важно отметить, что в современных реалиях зрелый возраст может стать конкурентным преимуществом. Люди старше 60 лет имеют богатый жизненный и профессиональный опыт, прошли через множество трудностей и испытаний, и потому обладают уникальными навыками и знаниями, которые могут быть полезны работодателям. Современные компании все чаще осознают ценность специалистов старшего возраста, что открывает новые возможности для трудоустройства.

Таким образом, сохранение активной профессиональной позиции после шестидесяти позволяет поддерживать социальную активность, чувствовать себя полезным и востребованным. Это благоприятно сказывается на психологическом и физическом здоровье, продлевает период активной жизни. Работа становится не только источником дохода, но и способом самореализации. Однако, существуют проблемы и вызовы. С которыми могут столкнуться работники предпенсионного и пенсионного возраста.

Так, возрастные изменения могут оказывать влияние на здоровье, и работа может стать вызовом. Многие пожилые люди сталкиваются с физическими ограничениями, которые могут затруднять выполнение определенных видов труда. Физическая активность становится сложнее, и специалисты рекомендуют избегать тяжелых физических нагрузок, чтобы сохранить здоровье. Эмоциональные нагрузки также становятся более весомыми, что может требовать дополнительного времени на восстановление и отдых [3]. Поэтому следует уделять особое внимание отдыху и заботе о здоровье, которые становятся особенно важными в зрелом возрасте.

Кроме того, изменения в сфере технологий, новые методы работы и возросшая скорость принятия решений могут стать вызовом для работников старшего возраста. Пожилые работники могут испытывать трудности с усвоением новой информации и адаптацией к современным технологиям, что делает процесс обучения и интеграции в новую рабочую среду более сложным.

Важно предоставлять им возможность адаптироваться к новым условиям труда, не оказывая излишнего давления и создавая условия для поэтапного обучения.

Многие компании уже осознают важность создания инклюзивной среды, где сотрудники всех возрастов чувствуют себя комфортно и имеют возможность раскрыть свой потенциал. Разработка программ поддержки возрастных работников, гибкий подход к организации труда и уважение к опыту старшего поколения – это инвестиции в будущее компании, которые приносят ощутимые результаты.

Как найти баланс, учитывая, что работа для людей предпенсионного и пенсионного возраста имеет как положительные стороны, так и определенные трудности? Важно помнить, что каждый человек уникален, и решение о продолжении трудовой деятельности после 60 лет должно приниматься индивидуально. Если человек чувствует себя энергичным, готов учиться и развиваться, работа может стать отличным способом поддерживать активность и качество жизни. Однако следует учитывать состояние здоровье и физические возможности.

Таким образом, работа после 60 лет может и должна стать периодом профессионального расцвета и личного удовлетворения как для самого работника, так и для организации, в которой он трудится. Главное – создать условия для гармоничного сочетания опыта и новых знаний, мудрости и инноваций.

Однако продолжение трудовой деятельности после 60 лет может быть как возможностью для самореализации, так и вызовом. Важно находить баланс между работой и личной жизнью, заботиться о своем здоровье и не бояться новых начинаний.

В конечном итоге каждый человек сам решает, как лучше всего использовать свои годы, и важно помнить, что активная жизнь может продолжаться в любом возрасте.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025).

2. Видясова Л.А., Григорьева И.А., Кривошапкина А.С. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 26–47. DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2430.

3. Стрижицкая О.Ю., Петраш М.Д. Конструирование продуктивной старости: биологические, психологические и средовые факторы // Консультативная психология и психотерапия. 2022. Т. 30, № 1. С. 8–28. DOI: 10.17759/cpp.2022300102.

СТРАТЕГИИ, КРИТЕРИИ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ АППАРАТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Э.Ю. Черкесова, д-р экон. наук, профессор,
М.В. Армейскова,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассматриваются стратегии, критерии и приоритеты развития административной культуры аппарата государственных служащих. Уделено внимание основным моделям организационной культуры. По результатам исследования были выявлены особенности модели административной культуры в сфере российской государственной службы.*

Ключевые слова: *государственная служба, организационная культура, государственные служащие.*

Термин «стратегия» трактуется как обобщенная модель понимания и действий, связанная с выбором долгосрочных перспектив, приоритетов, предпочтений, методов их реализации. Применительно к организационной культуре государственной службы стратегической целью выступает выбор и обоснование оптимальной модели организационной культуры, адекватной требованиям реформирования российской государственной службы.

Выбор оптимальной модели организационной культуры в значительной мере опирается на представления о ценностях, позициях и способах поведения, которые отличают одну организацию от другой. В понятии «модель организационной культуры» могут определяться также основные принципы управления, которые составляют управленческое кредо организации.

Доминантой выбора оптимальной российской модели организационной культуры выступает стратегия развития России, ориентированная на долгосрочное устойчивое развитие в условиях слож-

ных внешних вызовов. Вследствие этого организационная культура государственной службы определяет поведение организации в долгосрочной перспективе, поддержание баланса в обмене с внешней средой.

Рассмотрим основные критерии и приоритеты выбора оптимальной модели организационной культуры.

Особенностью модели организационной культуры российской государственной службы является то, что она объективно формируется как смешанная модель, детерминированная совокупностью политических, экономических, культурологических реалий России. Среди них: смешанная экономика (регулируемая участием государства рыночная экономика с социальной ориентацией); евразийский тип духовной культуры; взаимопроникновение («диалог культур») традиционной российской и культур других народов; трансформация общественного устройства; способность противостоять внешним вызовам и угрозам.

Ни одна отдельно взятая модель организационной культуры государственной службы не может быть полностью исчерпывающей, она нуждается в сущностном «дополнении» со стороны других моделей. Основанием для такого вывода служит принятый в методологии науки «принцип дополнительности», в соответствии с которым сверхсложные объекты (к ним, в частности, относится организационная культура государственной службы) не могут быть объяснены на языке какой-либо одной теории, одного подхода. Здесь необходимо использовать системы теорий и альтернативные подходы.

Выбор оптимальной модели организационной культуры государственной службы детерминируется развитием общемировых тенденций государственного управления. Доминирующей тенденцией выступает сближение политического и административного управления. Государственные структуры, наряду с административными, также должны выполнять политические и юридические функции. Вопрос в том, как совместить ценности политического управления и административного менеджмента, преодолеть конфликт политических целей и административных задач – уникального явления, присущего государственным учреждениям [1, 2].

Одним из важнейших принципов выбора модели организационной культуры государственной службы России выступает «эволюционный подход». Глубинной тенденцией развития российского отечественного опыта организации государственной службы является переход от «государевой» службы к службе «государственной» (гражданской), ориентированной на служение гражданам. Эволюционный критерий может стать определяющим в выборе оптимальной модели организационной культуры российской государственной службы.

В обоснование выбора оптимальной модели организационной культуры российской государственной службы могут быть положены и приоритеты, выстроенные в самосознании государственных служащих и экспертов государственной службы.

Государственные служащие и эксперты выделяют в качестве наиболее значимых компонентов организационной культуры:

– нормативно-правовую базу организации;

– качество работы с персоналом организации;

– набор приемов и правил решения рабочих проблем;

– средства, способы и традиции взаимодействия государственных служащих в процессе совместной деятельности.

По степени важности организационных ценностей в современной государственной службе России выделены:

– профессиональная компетентность;

– наличие правовой основы деятельности органов власти;

– социальная защищенность государственных служащих и стабильность положения организации;

– четкое разграничение полномочий, прав и обязанностей сотрудников.

Необходимо повышать внимание руководящего состава к организационной культуре на федеральном уровне, на уровне государственного управления субъектов Федерации и на муниципальном уровне. Необходимо обеспечить преодоление бюрократического стиля управления.

Необходима существенная корректировка преобладающей односторонней ориентации государственных служащих на указания руководителя и положения должностных инструкций, а также повышение личной ответственности за порученное дело.

Основу выбора российской организационной культуры может составить государственная идеология, под которой понимается теоретическое выражение коренных интересов граждан и которая базируется на идеях духовности и нравственности.

По сути административная культура аппарата государственных служащих представляет собой подсистему системы организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления [3].

Важнейшими аспектами, определяющими формирование административной культуры государственных служащих, являются:

– социальная миссия государственной службы, принципы и стратегические цели государственной службы;

– обоснование государственной службы как административного института реализации функций государства, системы социальных институтов: государственного управления и организации; государственных социальных услуг; социально-экономического института; социально-правового института; духовно-культурного института; института служебной организации и управления государственной службы.

Одним из важнейших критериев выбора оптимальной модели административной культуры государственной службы выступают особенности национальной психологии – менталитета. Менталитет государственных служащих как социально-профессиональной группы – это особое состояние сознания, склад ума, способ восприятия, понимания и переживания человеком жизненно важных структур социума, государства, зафиксированные в языке, традициях, культуре. Важным является тот факт, что термин «менталитет» используется для обозначения тех слоев духовной культуры, которые не выражены в виде явных знаний, и тем не менее существенно определяют лицо той или иной эпохи или народа. Следует также иметь в виду, что менталитет выступает как способность к самосохранению государственного служащего, как духовная основа его единства с социумом, государством, государственной службой [4].

К основным способам формирования менталитета государственного служащего относятся:

– осознание миссии, социальной задачи управленческой структуры в устойчивом развитии России в XXI в.;

– овладение корпоративной культурой (предприятия, организации, учреждения, ведомства);

– развитие мышления предпринимательского типа, поддержание традиций российского государственного менеджмента и предпринимательства;

– овладение профессиональным языком, понятийным аппаратом, современным лексиконом, адекватным российской управленческой ситуации, обучение родному языку;

– ориентация на духовность, нравственность, служение гражданам, Отечеству, а не начальнику;

– учет при принятии и реализации государственных решений социальной памяти населения, его ментальных структур (духа народа), самоидентификации российского государства;

– идентификация себя с другим человеком (социально значимым другим), социальным институтом, в том числе институтом государственной службы, государством, российским социумом в целом;

– социализация – усвоение государственным служащим определенной системы социальных знаний, норм и ценностей.

Административная культура аппарата государственных служащих поддерживается тем, чему уделяется внимание, тем, как оценивается и контролируется деятельность членов организации, способами реагирования на критические ситуации – моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 16.09.2025).

2. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 (ред. от 25.08.2021) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». URL: https://base.garant.ru/184842/ (дата обращения: 16.09.2025).

3. Областной закон Ростовской области от 09.10.2007 № 786-ЗС (действующая редакция с изменениями от 01.08.2025) «О муниципальной службе в Ростовской области». URL: https://www.donland.ru/documents/2640/ (дата обращения: 16.09.2025).

4. Колосов В.А. Организационная культура: учебник. М.: Юрайт, 2025. 343 с.

МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Э.Ю. Черкесова, д-р экон. наук, профессор,
А.С. Страданченко,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Рассмотрены проблемы государственного управления в сфере здравоохранения, проанализированы методы государственного управления. Сформулированы основные задачи регулирования деятельности участников системы здравоохранения для поддержания и укрепления здоровья населения и увеличения продолжительности качественной жизни.*

Ключевые слова: *здравоохранение, государственная политика, здоровье человека.*

Для государства здоровье населения является одним из наиболее ценных ресурсов страны. Государственная политика – это целенаправленные действия, разрабатываемые и претворяемые в жизнь органами государственной власти при участии институтов гражданского общества. Задачами государственной политики являются разрешение определенных проблем, достижение стратегических целей, определяющих развитие государства и общества. При помощи проводимой государственной политики выполняются задачи в той или иной области. При этом государство опирается на доступные ему ресурсы, методы воздействия (экономические, административные).

Основами государственной политики в сфере здравоохранения являются следующие положения. Во-первых, здоровье населения – это фактор повышения национальной безопасности. Во-вторых, финансирование системы здравоохранения носит приоритетный характер. В-третьих, гражданам гарантируется предоставление медицинской помощи, которая будет соответствовать установленным стандартам качества оказания медицинских услуг. В-четвертых, интересы граждан и государства в области здравоохранения едины и направлены на достижение схожих целей. В-пятых, в случае частичной или полной утраты здоровья граждан им гарантирована социальная защищенность. В-шестых, меры по профилактике заболеваний и обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения являются приоритетными.

Политику в сфере здравоохранения в Российской Федерации осуществляют Президент, Правительство Российской Федерации, а также Министерство здравоохранения.

Государство обеспечивает интересы экономического и социального развития общества, концентрируя власть и санкционируя существование всех негосударственных институтов. Существуют разные позиции в вопросе о необходимости вмешательства государства в экономику и о допустимых границах такого вмешательства, но подавляющее большинство специалистов склоняется к мнению, что государственное влияние в этой отрасли неизбежно, так как данная сфера нуждается в целенаправленных действиях государства. Существующие проблемы отчетливо показывают, что их решение невозможно без участия государства, так как они имеют специфические особенности.

Методы, используемые государством для воздействия на рынок медицинских услуг, разделяют на следующие группы.

1. Административно-распорядительные. Эти методы вырабатываются вышестоящими органами управления и подлежат обязательному исполнению. В научной литературе данные методы иначе называют организационно-распорядительными, тем самым подчеркивая присущие им организационные начала, состоящие в согласовании процессов и в достижении координации действий участников рынка медицинских услуг, в формировании и преобразовании организационно-правовых структур, занятых предоставлением медицинских услуг. Для распорядительных методов характерны регулирующие воздействия, генерируемые в форме законов, постановлений, правил, норм, распоряжений, стандартов, приказов, идущих сверху вниз. Таким образом, регулирование деятельности объектов и субъектов рынка медицинских услуг производится посредством создания правовой базы, в соответствии со складывающейся ситуацией во внешней среде, а также с учетом рисков в условиях экономических катастроф, эпидемий и других форс-мажорных обстоятельств. Установленные государством нормы, стандарты, строгие запреты и ограничения, лицензирование, сертификация и другие меры обязательны для исполнения участниками рынка медицинских услуг независимо от их воли и желаний. В случае неисполнения виновные лица подлежат наказанию со стороны государства.

2. Экономические методы. Эти методы включают в себя анализ затрат на охрану здоровья населения, изучение сложившегося спроса и предложения на медицинские услуги, выявление проблем заболеваемости населения и тенденций изменений в конфигурации системы здравоохранения на всех ее уровнях на основе исследования данного рынка. Управляющее и регулирующее воздействие осуществляется при помощи соглашений, контрактов, договоров в виде обязательств, условий и т.д. Эти методы обладают высокой гибкостью, возможностью быстрой адаптации, установлением прямой связи между результатами деятельности и масштабами стимулирования или наказания. Данные методы, свойственные рыночному саморегулированию, основаны на материальной заинтересованности участников сферы здравоохранения в достижении собственных целей и более характерны для негосударственного сектора здравоохранения. Экономические методы предполагают использование прогнозирования (моделирования) различных процессов в сфере здравоохранения с целью дальнейшего воплощения их в проекты и программы развития данной отрасли. Примерами целевых проектов и программ являются «Борьба с сахарным диабетом», «Развитие детского здравоохранения» и др.

3. Методы морального стимулирования. Они характеризуются тем, что опираются на морально-этические нормы общества, такие как взаимопонимание, взаимоуважение, сотрудничество, применяемые в государственном и негосударственном секторах здравоохранения. Мотивация заключается в повышении объемов и улучшении качества медицинских услуг, удовлетворяющих запросы потребителей, и ослаблении неблагоприятного эффекта принуждения, превращая внешнее воздействие в акт собственной воли исполнителей.

В связи с тем, что рынок медицинских услуг обладает характерными особенностями, механизмы его регулирования должны обладать определенной гибкостью и применяться с учетом множества различий (технического, демографического и географического характера).

Задачей государственного регулирования является координация деятельности участников системы здравоохранения для поддержания и укрепления здоровья населения и увеличения продолжительности качественной жизни. Государство имеет достаточные информационные и административные ресурсы для эффективного воздействия на все элементы рыночной структуры в следующих ключевых аспектах:

1. Макроэкономическое прогнозирование. Прогнозировать динамику заболеваемости, а следовательно, и уровень затрат, связанных с предоставлением медицинской помощи, возможно лишь на макроэкономическом уровне. На практике эти прогнозы воплощаются в государственном заказе на предоставление медицинской помощи определенного вида и в определенном количестве. Из возможности прогнозирования логично вытекает возможность мультипликативного воздействия на общественное здоровье с помощью выработки направлений профилактики, вакцинации, санитарного просвещения и др.

2. Преодоление асимметрии информации. Несовершенство рынка, связанное с асимметрией информации, возможно нивелировать при помощи государственных разрешительных и оценочных процедур, сигнализирующих о качестве товара и добросовестности производителя: сертификации, лицензирования, аккредитации. При этом государственный заказ размещается исключительно в лицензированных предприятиях и организациях.

3. Контроль над ценами. Искусственное завышение цен на отдельные лекарственные средства, изделия медицинского назначения и услуги, вследствие низкой ценовой эластичности спроса, можно ограничить путем государственных закупок на основе тендеров, котировок, аукционов.

4. Антимонопольное регулирование. Олигополистическую структуру рынка медицинских услуг можно контролировать путем применения всех известных мер государственного антимонопольного регулирования.

5. Четкость государственных обязательств. Конституционное право на охрану здоровья не должно превращаться в социальное иждивенчество (т. е. право и его реализация не должны зависить от социального статуса). Государство должно четко определять свои обязательства в сфере охраны здоровья, выделяя различные категории граждан по степени доступа к бесплатной медицинской помощи.

Для облегчения понимания сложившихся на современном этапе подходов к государственному регулированию развития отрасли следует учитывать трансформацию механизмов государственного управления здравоохранением в историческом аспекте [1].

Таким образом, здравоохранение является одним из основных и неотъемлемых элементов структуры социальной сферы, которая всегда должна находиться в числе приорететных интересов государства, так как недостатки в отрасли ощущает на себе каждый гражданин.

В России сбережение народа и развитие человеческого потенциала является делом государственной важности согласно Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 02.07.2021 № 400 [2].

Достижение целей государственной политики в сфере сохранения здоровья народа России и развития человеческого потенциала должно быть обеспечено посредством решения ряда задач, в том числе в сфере здравоохранения. К основным из них относятся:

– увеличение ожидаемой продолжительности жизни, снижение смертности и уровня инвалидизации населения, профилактика профессиональных заболеваний;

– повышение качества и доступности медицинской помощи, включая вакцинацию, и лекарственного обеспечения;

– обеспечение устойчивости системы здравоохранения, ее адаптации к новым вызовам и угрозам, в том числе связанным с распространением инфекционных заболеваний, создание резервов лекарственных препаратов и медицинских изделий;

– повышение мотивации граждан к ведению здорового образа жизни, занятию физической культурой и спортом.

Главная задача здравоохранения заключается в сохранении и восстановлении здоровья человека – основы производительных сил общества, и реализуется с помощью мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости, смертности и инвалидности, что, в свою очередь, содействует росту национального дохода страны и повышению благосостояния народа. Качество и уровень общественного здоровья непосредственно зависят от сложившихся в стране социально-экономических условий и являются одним из важных и точных индикаторов социально-экономической ситуации в целом. Только государство, имея в наличии все необходимые административные, правовые и экономические инструменты, способно оказывать влияние на ситуацию в здравоохранении. Государственное регулирование в настоящее время является неотъемлемым условием успешного развития данной сферы.

Библиографический список

1. Батиевская В.Б., Шабашев В.А. Трансформация подходов к государственному регулированию российского здравоохранения // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2013. № 2. С. 66–72.

2. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/ (дата обращения: 07.10.2025).

ОТПУСК С ПОЛЬЗОЙ: НОВЫЕ ТРЕНДЫ В ОЗДОРОВЛЕНИИ ТРУДЯЩИХСЯ И ИХ СЕМЕЙ

Д.Е. Чертов,
Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова
Министерства обороны Российской Федерации,
г. Москва, Россия

Аннотация. *Проводится анализ современных тенденций в сфере оздоровительного туризма и санаторно-курортного лечения для работников и их семей. Рассматриваются значительные изменения в поведении потребителей, обусловленные стремлением к осознанному досугу и инвестициям в здоровое долголетие. Особое внимание уделяется таким явлениям, как «санаторирование» среди молодежи, преобладанию премиальных и персонализированных оздоровительных программ, интеграции искусственного интеллекта в оздоровительные услуги, а также растущей важности психического здоровья и цифровой детоксикации. Этот сдвиг свидетельствует о трансформации подхода к современному отдыху, указывая на переход от пассивного расслабления к активной стратегии восстановления физических и эмоциональных ресурсов. Сделан вывод, что корпоративные оздоровительные программы и государственная политика в области отдыха должны быть адаптированы к новым требованиям населения.*

Ключевые слова: *оздоровительный туризм, санаторно-курортное лечение, трудящиеся, тренды, ментальное здоровье, искусственный интеллект, премиальный отдых, корпоративное оздоровление, семья, осознанное потребление.*

Формат и содержание отпусков претерпевают значительные изменения. Все больше людей, в том числе работники и их семьи, переоценивают роль отпуска как стратегического ресурса для укрепления здоровья, профилактики заболеваний и повышения качества жизни [1]. Пассивный отдых на пляже заменяется комплексными оздоровительными программами, объединяющими медицинские, рекреационные и психологические практики. Этот переход обусловлен ростом осведомленности о здоровье,

повышенным уровнем психического стресса в профессиональной деятельности и развитием рынка оздоровительных услуг в России [2].

В свете этих изменений исследование новых тенденций в области оздоровления имеет двойную выгоду: оно позволяет компаниям удовлетворять растущий потребительский спрос и создавать более эффективные корпоративные системы управления здоровьем персонала.

Необходимость такого исследования определяется несколькими факторами. Во-первых, внутренний туризм в России демонстрирует стабильный рост: за последние три года количество поездок увеличилось почти вдвое [3, 4]. При этом рост спроса на санаторно-курортный отдых за последний год наблюдается на 15–20 %, что свидетельствует о растущей популярности таких направлений. Во-вторых, современный ритм жизни, характеризующийся повышенным уровнем стресса, информационной перегрузкой и недостаточной физической активностью, обостряет вопрос о необходимости качественного восстановления. Исследования показывают, что выполнение работы без достаточного отдыха может привести к снижению концентрации внимания, развитию хронической усталости и появлению синдрома выгорания [5]. В-третьих, улучшение здоровья сотрудников напрямую влияет на экономические показатели, включая повышение производительности, сокращение расходов на больничные и увеличение продолжительности профессиональной деятельности. Следовательно, эффективная организация оздоровительного отдыха является не только личной необходимостью, но и корпоративной и национальной ответственностью.

Анализ текущей ситуации на рынке оздоровительного туризма позволяет выявить несколько ключевых трендов, формирующих новые подходы к оздоровлению трудящихся и их семей [6].

1. Планирование и диверсификация форматов отдыха. Современные туристы подходят к планированию отпуска стратегически. По оценкам, около 90 % туристов выбирают место отдыха за 1–6 месяцев до отъезда. Однако традиционные двухнедельные пакеты уступают место более гибким форматам, которые можно разделить на два основных типа:

а) краткосрочные интенсивные программы. Программы продолжительностью 3–7 дней (например, «Экспресс-детокс» и «Антистресс») особенно популярны среди деловых людей, поскольку позволяют им пройти курс «целевого восстановления» без необходимости отрываться от работы на длительный период [2, 3, 7];

б) долгосрочные программы. Семьи с детьми, а также те, кто стремится к глубокому оздоровлению и инвестирует в здоровое долголетие, выбирают длительные программы продолжительностью 10–14 дней и более.

2. «Санаторизации» и премиализация оздоровления. Наблюдается заметное омоложение аудитории санаториев. Молодое поколение активно выбирает оздоровительный отдых, воспринимая его как модную и значимую альтернативу традиционным курортам. Этот формат стал популярным благодаря активной рекламе в социальных сетях, где яркий визуальный контент из спа-центров и санаториев сформировал новый тренд – «санаторирование» [6].

Одновременно растет спрос на премиальные услуги. Исследования показывают, что каждый четвертый путешественник выбирает программы восстановления с повышенным комфортом.

Инвестиции в здоровье становятся приоритетом, о чем свидетельствует растущий спрос на эксклюзивные программы, которые включают:

- индивидуальные медицинские осмотры и онкоскрининг;
- выбор процедур на основе ДНК-тестирования, анализа гормонов и анализа микробиоты;
- антивозрастную терапию, анализ теломер и клеточные технологии.

3. Влияние технологий на ментальное здоровье и цифровой баланс. Интеграция искусственного интеллекта в оздоровительные практики – это современное явление, которое набирает значительную популярность. Курорты и отели используют искусственный интеллект (ИИ) для разработки индивидуальных оздоровительных программ на основе анализа данных о здоровье гостей, а также предлагают виртуальные туры и услуги личных цифровых консьержей. Появление умных гаджетов привело к разработке устройств, предназначенных для мониторинга и улучшения качества сна [5, 8].

Однако, несмотря на все преимущества передовых достижений современности, возникает риск цифровой перегрузки, которая может пагубно влиять на здоровье человека.

Ответом на эту проблему стала значимая тенденция: растущий акцент на психическое здоровье и практика цифровой детоксикации. Отключение от сети рассматривается как форма самопомощи. Ретриты, направленные на развитие навыков релаксации и психического равновесия, становятся все более популярными [2, 6], так как пребывание на природе оказывает значительное положительное влияние на способности и стимулирует развитие творческого мышления.

4. Семейный отдых и осознанное потребление. Курорты все больше ориентируются на семейный отдых, предлагая программы для разных возрастных групп, сочетающие лечение и досуг. Факторы здорового питания и экологической ответственности становятся все более значимыми при выборе места отдыха. В связи с этим туристы уделяют большое внимание качеству и происхождению продуктов, а также политике курорта в отношении сохранения ресурсов, особенно воды [4].

В совокупности данные тренды формируют принудительно новый подход к оздоровительному отдыху, основные отличия которого от традиционной модели систематизированы в таблице.

Сравнительная характеристика традиционного и современного подходов к оздоровительному отпуску

Критерий	Традиционный подход	Современный подход (тренды)
Цель	Пассивное расслабление, смена обстановки	Активное восстановление, инвестиции в здоровье, личностное развитие
Планирование	Спонтанность, «горящие путевки»	Стратегическое планирование (за 1–6 месяцев)
Формат	Стандартная 14-дневная путевка	Гибкие форматы: короткие интенсивы, длительные программы
Технологии	Минимальное использование	ИИ, персонализированные программы на основе данных, умные гаджеты
Акцент на здоровье	Преимущественно физическое	Холистический подход: физическое, ментальное, эмоциональное здоровье

Таким образом, современная тенденция в области оздоровительных отпусков для работников и их семей характеризуется переходом к осознанности, персонализации и отдыху от гаджетов. Отпуск все чаще используется в качестве стратегического инструмента для управления здоровьем и поддержания производительности [2, 6].

Выявлены следующие преобладающие тенденции: предварительное планирование и гибкость форматов, феномен «санаторирования» среди молодежи, растущий спрос на премиальные и научно обоснованные оздоровительные программы, а также повышенное внимание к психическому здоровью и цифровой детоксикации [1].

Чтобы удовлетворить растущие потребности туристов, сектор оздоровительных курортов должен пройти процесс адаптации. Это может включать в себя повышение квалификации сотрудников, внедрение инновационных оздоровительных технологий и создание гибких, ориентированных на семью предложений [5].

Чтобы учесть эти тенденции, корпоративные оздоровительные программы должны рассмотреть возможность предоставления сотрудникам ваучеров на индивидуальные программы, включающие управление стрессом и цифровую детоксикацию. Ожидается, что такой подход повысит эффективность работы и укрепит лояльность персонала.

Библиографический список

1. Жабреева Н.А., Бирюкова Е.В. Новые тенденции в мировом туризме // Новая наука: проблемы и перспективы: сб. ст. по материалам V Муждунар. науч.-практ. конф. (Стерлитамак, 27 ноября 2017 г.). Стерлитамак: АМИ, 2017. С. 107–111.

2. Белоцерковская Н.В. Современное состояние рынка санаторно-курортных организаций в Российской Федерации // Актуальные аспекты теории и практики развития индустрии туризма, гостеприимства и сервиса: сб. ст. I Всерос. науч.-практ. конф., (Владимир, 11–12 марта 2025 г.). Владимир: Экспресс Полиграфия, 2025. С. 13–18.

3. Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сб. ст. по материалам X Междунар. науч.-практ. конф. (Нижний Новгород, 19 апреля 2023 г.). Нижний Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, 2023. 92 с.

4. Перезагрузка российского туризма как ответ на новые вызовы / Т.В. Черевичко [и др.]. Саратов: Саратовский источник, 2024. 164 с.

5. Ледягина А.С. Развитие туризма в контексте прогностического анализа // Материалы международного научного форума «Образование. Наука. Культура»: сб. науч. ст. в 5 ч (Гжель, 25 декабря 2023 г.). Гжель: Гжельский государственный университет, 2024. С. 28–29.

6. Ханькова О.В. Оценка предпочтений путешествующей молодежи тревел-экспертами // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. 2025. Т. 9, № 2. С. 146–152.

7. Грибов В.Д. Правовые основы профессиональной деятельности. М.: КноРус, 2020. 130 с.

8. Юсупова М.Д., Бестаева И.М., Дряев М.Р. Формирование потребительской лояльности гостей в сфере гостеприимства // Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. Т. 1, № 4(136). С. 158–164.

ФОРМИРОВАНИЕ ПАТРИОТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ В КОНТЕКСТЕ ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ

А.А. Чертова, **В.И. Назарова**,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Исследуется роль патриотизма в формировании гражданской идентичности среди молодого поколения в Российской Федерации. Анализируется значение патриотических ценностей в системе воспитательной деятельности, а также выявляются основные направления формирования патриотических ориентиров в системе образования. На основе проведенного анализа предложены научно обоснованные рекомендации и эффективные практические подходы к организации патриотических мероприятий в высших учебных заведениях с акцентом на соответствующие аспекты, способствующие укреплению патриотического сознания среди молодежи.*

Ключевые слова*: патриотизм, воспитательная работа, гражданская ответственность, государственная политика, молодежь.*

Патриотизм представляет собой сложное и многогранное социальное явление, которое на протяжении истории подвергалось различным преобразованиям в восприятии и интерпретации. В современном обществе данный аспект проявляется не только через эмоциональную привязанность к родной земле, но и через активное участие граждан в общественной жизни, уважение к национальной культуре и стремление к защите общих ценностей. В условиях быстрого информационного обмена и глобализационных процессов значение этого понятия возрастает, приобретая особую актуальность.

На сегодняшний день в России гражданский патриотизм проявляется в разнообразных формах, ставших результатом уникальных исторических, культурных и политических факторов. Усиление патриотического воспитания среди молодежи приобретает особую актуальность в связи с необходимостью формирования гражданского сознания, идентичности и ответственности в условиях быстрых социальных, культурных и технологических изменений. Это способствует развитию у молодежи чувства принадлежности к своему государству, укреплению национальных ценностей, а также подготовке граждан, способных успешно интегрироваться в современное общество и активно участвовать в его социально-экономическом и культурном развитии [1]. Данные Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) демонстрируют высокий уровень патриотической идентичности среди населения России: около 52 % граждан идентифицируют себя как бесспорные патриоты, а уровень общего патриотизма часто превышает 80 %.

В рамках государственной политики реализуются инициативы по развитию гражданских форм объединения. Среди них – движение «Народное ополчение движения» (НОД), волонтерские акции «Память поколений» и «Бессмертный полк», а также организации «Юнармия» и «Движение первых». Важной тенденцией является возрождение традиционных военно-патриотических игр, таких как «Зарница» и «Орлёнок». В 2013 г. правительство инициировало модернизацию комплекса ГТО – всероссийского физкультурного движения.

В настоящее время в России реализуется Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации». Начиная с 2001 г., в стране было принято три государственные программы, направленные на развитие патриотических ценностей. В 2016 году Правительство РФ утвердило Постановление от 30 декабря 2015 года № 1493 «Об утверждении государственной программы ”Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы”». Данная масштабная инициатива предусматривала реализацию комплекса мероприятий, включающего проведение научных исследований, создание информационно-методических материалов, усовершенствование методов и форм воспитательной деятельности, а также поддержку добровольческих организаций.

Стоит подчеркнуть, что в системе высшего образования воспитательная работа ориентирована на формирование гражданской ответственности, уважения к историко-культурному наследию и на развитие готовности защищать интересы Родины. Эти задачи педагогической работы в университетах являются частью государственной политики в области формирования национальной идентичности и гражданственности, что подтверждает важность данной деятельности [2]. Таким образом, воспитательная работа в вузах способствует развитию у студентов чувства патриотизма посредством использования специальных методов и подходов.

На современном этапе можно выделить следующее ключевые направления в системе формирования патриотических ценностей в образовательных учреждениях [3]:

– духовно-нравственное направление – предполагает развитие у учащихся осознания высших ценностей, идеалов и ориентиров, а также понимания социальных аспектов современной жизни. Важной задачей является формирование умения руководствоваться этими ценностями в практической деятельности;

– историко-краеведческое направление – включает мероприятия, направленные на ознакомление с историко-культурным наследием и корнями страны, что способствует развитию чувство гордости за Родину, её судьбу и связь с современностью. Это также стимулирует развитие ответственности за события, происходящие в стране;

– гражданско-патриотическое направление – ориентировано на формирование правовой культуры, развитие гражданской ответственности, навыков анализа политических и правовых ситуаций, а также на реализацию готовности служить государству и выполнять конституционные обязанности;

– социально-патриотическое направление – направлено на укрепление межпоколенческих связей, развитие активной гражданской позиции, воспитание чувств благородства и сострадания, а также проявление заботы о пожилых и поддержание доброжелательности в межличностных отношениях;

– военно-патриотическое направление – сосредоточено на воспитании чувства служения Родине, формировании идей защиты государства, знакомстве с историей армии, военными традициями и приобретении навыков защиты Отечества;

– героико-патриотическое направление – направлено на популяризацию героических событий в истории России и формирование гордости за подвиги предков;

– спортивно-патриотическое направление – ориентировано на развитие морально-волевых качеств – силы, ловкости, выносливости, стойкости и мужества. Через спорт воспитываются дисциплина, характер и умение служить Родине.

Современные педагоги нередко сталкиваются с рядом проблем при организации патриотических мероприятий. К наиболее актуальным из них можно отнести: недостаток ресурсов (финансовых, временных и организационных), затрудняющий проведение патриотических мероприятий; низкую вовлеченность студентов и недостаточный интерес к участию; недостаточное понимание участниками целей и задач мероприятий, что снижает их эффективность.

Представляется необходимым рассмотреть реализацию эффективных решений при организации патриотических мероприятий в высших учебных заведениях, выделив следующие аспекты:

1. Оптимизация ресурсной базы и механизмов финансового обеспечения. Для обеспечения устойчивой реализации патриотических инициатив необходимо формировать мультиканальные источники финансирования, включающие государственные гранты, целевые субсидии и привлечение благотворительных фондов. Такой подход позволит снизить зависимость от ограниченных внутренних средств образовательных учреждений и расширить возможности для реализации комплексных программ.

2. Мотивационное стимулирование активного участия студентов. Актуальным является внедрение инновационных форматов взаимодействия, ориентированных на повышение личной заинтересованности студенческой аудитории. Использование геймификации, проектных методов и креативных конкурсов способствует формированию у молодежи чувства сопричастности и ответственности за историческое и культурное наследие страны.

3. Разработка системы информационно-коммуникационной поддержки. Эффективное освещение патриотических мероприятий предполагает создание мультимедийных платформ и использование социальных сетей для распространения контента, что способствует их широкой известности и повышению уровня вовлеченности студенческой молодежи.

4. Педагогическая подготовка и профессиональное развитие участников. Необходимым компонентом является организация обучающих программ для преподавателей и волонтеров, направленных на развитие навыков современного патриотического воспитания. Создание специальных методических комплектов и проведение научных тематических семинаров способствует повышению педагогической компетентности.

5. Внедрение инновационных форматов деятельности. Внедрение цифровых технологий, таких как интерактивные виртуальные экскурсии, онлайн-квесты и мультимедийные презентации, позволяет повысить эффективность проведения мероприятий и расширить возможности для привлечения аудитории.

6. Создание системы оценки и мониторинга эффективности. Введение критериев оценки основных параметров реализации патриотических инициатив, а также регулярный сбор обратной связи позволяют адаптировать стратегические модели и повысить их результативность. Это обеспечивает системный контроль за динамикой вовлеченности и качеством организуемой деятельности.

7. Формирование партнерских отношений с общественными институтами и ветеранскими организациями. Реализация совместных проектов с социальными и культурными институтами расширяет потенциал мероприятий, придает им социальную значимость и создает возможности для диалога поколений. Вовлечение ветеранов, носителей традиционной культуры и общественных лидеров укрепляет доверие и повышает авторитет инициатив.

8. Стратегическая интеграция программы патриотического воспитания в систему высшего образования. Комплексное планирование и внедрение долгосрочных программ, включающих патриотические компоненты в учебные программы и внеучебные активности, способствуют формированию у студентов стабильного мировоззрения и гражданской ответственности, что является ключевым фактором развития национальной идентичности.

Патриотизм остается важнейшим компонентом национальной идентичности и основой стабильного развития общества. Реализуя комплексные программы и инициативы, государство и образовательные учреждения могут эффективно формировать у молодежи чувство гордости, ответственности и патриотизма.

Библиографический список

1. Тимощук А.С., Никишкин Н.М. Гражданский патриотизм в контексте воспитания молодежи // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2020. № 2(24). С. 144–148.

2. Халий И.А. Патриотизм как ценность: основания, типы, зависимость от инноваций // Асимметрия жизни современного российского общества: соотношение традиций и инноваций: монография / О.В. Аксенова [и др.]. М.: ФНИСЦ РАН, 2017. 207 с.

3. Шиняева О.В., Ахметшина Е.Р., Клюева Т.В. Патриотизм и гражданские позиции студентов высших учебных заведений в контексте социальной модернизации // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2021. № 3. С. 63–78.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В КАЧЕСТВЕ КЛЮЧЕВОГО НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Т.В. Чугунова,
научный руководитель – Д.Н. Боброва,
Национальный открытый институт г. Санкт-Петербург,
г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. *Раскрываются особенности реализации семейной политики государством, при этом семейная политика рассматривается в качестве многосубъектной деятельности органов власти. Рассматриваются отдельные особенности, основы реализации государственной семейной политики в России.*

Ключевые слова*: государственная семейная политика, социальная политика, государство, семья.*

На современном этапе государственная деятельность основывается на реализации политики, которая понимается как деятельности органов власти, сопряженная с влиянием, оказываемым на граждан, общественную жизнь, разрешение социальных проблем, вследствие чего она занимает важное место в развитии общества и государства.

От специфики реализации государственной политики зависит формирование определенных условий жизни населения, его благосостояние, культурное развитие, при этом непосредственно семейная политика обладает продолжительной историей, которая начиналась с предоставления незначительной поддержки матерям, а в настоящее время основывается на реализации совокупности мер поддержки института семьи.

С позиции международных отношений необходимо отметить, что проведение Международного дня семьи закрепляется положениями Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН [1], вследствие чего на современном этапе значительное внимание в международном сообществе уделяется вопросам семьи.

Стоит отметить, что положениями Резолюции закрепляется план мер, направленных на развитие семьи, а также подчеркивается, что семья выступает в качестве приоритетной части общества, вследствие чего нуждается в укреплении, при этом она обладает правом на получение защиты и поддержки, поскольку именно семья отвечает за благополучие и развитие детей [1].

Современные общественные институты должны акцентировать внимание на правах ребенка, вследствие чего должна предоставляться поддержка родителям, опекунам, семьям, что позволяет формировать для ребенка безопасную, стабильную среду для развития.

В современном мире реализация государственной семейной политики выступает в качестве наиболее значимого инструмента, нацеленного на эффективное функционирование института семьи, вследствие чего сформирована конституционная основа семейной политики, посредством которой определяются обязанности по защите института семьи государством [2].

Отправной точкой для формирования современной семейной политики в Российской Федерации можно считать Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 10.05.2006, в котором, по сути, впервые было отмечено наличие демографического кризиса в нашей стране, а также заявлена необходимость государственной поддержки семей с детьми, включая реализацию специальных мер, направленных на повышение рождаемости.

Конституционные положения послужили основой для развития правового института, целью которого выступило обеспечение реализации механизмов семейной политики в государстве.

Немаловажным представляется то, что в России нормативно-правовой фундамент реализации государственной поддержки семьи базируется на международных стандартах, что закрепляется как конституционными положениями [2], так и положениями семейного законодательства [3], а также различных нормативно-правовых актах.

Опираясь на конституционные положения, возможно выделить определенные права, а также гарантии в сфере реализации государственной семейной политики:

– предоставление государством поддержки материнству, семьям, детству;

– формирование равенства прав и свобод граждан;

– выделение материнства и детства в качестве значимого объекта, находящегося под особой государственной защитой;

– формирование гарантий социального обеспечения, направленного на воспитание ребенка;

– предоставление права населению на получение медицинской помощи [2].

Соответственно, реализация направлений защиты семьи, детей, материнства является на современном этапе значимым аспектом государственной политики, который находится в ведении органов публичной власти.

Немаловажным в рамках реализации государственной семейной политики выступает формирование и осуществление положений Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 г., в рамках которой в качестве приоритетных направлений семейной политики в государстве выступает осуществление поддержки и защиты, укрепление института семьи и ценностей семейной жизни, формирование основы для выполнения семьей непосредственных функций, улучшение качества жизни семей, а также обеспечение прав членов семьи в рамках развития общества [4].

Опираясь на положения Указа Президента РФ № 712 [5], реализация государственной семейной политики выступает в качестве элемента социальной государственной политики, вследствие чего под ней подразумевается единая система, основанная на принципах, организационных, экономических, правовых, информационных мерах, которые нацелены на улучшение условий, а также повышения качества жизни семей в государстве. В рамках данного нормативно-правового акта семья выделяется в качестве объекта семейной политики государства, вследствие чего, опираясь на приведенную ранее Концепцию, в государстве значимым представляется укрепление и защита семьи в качестве приоритетного фундамента общества, при этом важным выступает сохранение семейных ценностей, увеличение значимости семьи в общественной жизни, разрешение проблем, связанных с неблагополучием семей, совершенствование условий, а также увеличение качества жизни семей.

В научной сфере понятие «государственная семейная политика» трактуется с различных аспектов, вследствие чего отдельными авторами под ним понимается деятельность отдельных субъектов, к которым причисляется государство, общественные организации, политические партии, направленная на реализацию в обществе определенной модели семьи, соответствующей современным потребностям общества. Также данная деятельность нацелена на укрепление института семьи, его развитие.

Другими авторами исследуемое понятие определяется как элемент социальной политики, который представляет собой государственную деятельность, а также деятельность субъектов государства, которая направлена на обеспечение социальной безопасности семьи, улучшение ее благосостояния, развитие семьи, а также формирование условий для ее стабильного функционирования и реализации ее наиболее важных социальных функций.

Можно сделать вывод, что среди ученых преобладает общность в трактовке государственной семейной политики: под ней подразумевается система, которая нацелена на укрепление, развитие, защиту семьи, основанная на правовом регулировании отношений с государством.

Важно отметить, что несмотря на множественность определений самого понятия «семьи», легальное (законодательное) определение государственной семейной политики отсутствует. Например, семейное законодательство не имеет такой дефиниции. При этом в федеральном законодательстве семья часто определяется через круг лиц: к ней относят лиц, которые обладают родством, совместно проживают и ведут совместное хозяйство.

Федеральное законодательство о дополнительных мерах государственной поддержки семей и его последующие изменения позволили рассматривать семью в качестве субъекта правоотношений в сфере социального обеспечения.

Исследователи указывают, что семья – объединение лиц, которое может выступать участником правоотношений, затрагивающих социальное обеспечение. Таким образом, признание семьи в качестве правового субъекта создало основу для защиты ее интересов и формирования гарантий охраны данных интересов. При этом в реализации механизмов государственной семейной политики принимает участие не только государство, но и работодатели, общественные организации, религиозные организации, благотворительные организации, а также физические и юридические лица.

Положения Указа Президента РФ № 240 от 29.05.2017 [6], объявившего в России «Десятилетие детства», стали важным этапом в совершенствовании деятельности органов и организаций, а также в реализации мер, связанных с защитой прав и интересов детей. Указ послужил основой для формирования комплекса мероприятий на федеральном и региональном уровне. Это позволило определить направления совершенствования системы профилактики безнадзорности несовершеннолетних, а также улучшить систему взаимодействия государственных органов в сфере защиты детей.

Таким образом, в настоящее время государство осуществляет различные меры и программы, направленные на поддержку семей, коррекцию демографического положения, что позволяет стимулировать репродуктивное поведение семей. Подобная деятельность обусловлена наличием отрицательных тенденций, что подтверждается показателями отделов регистрации актов гражданского состояния (ЗАГС). Так, согласно показателям Дворца бракосочетания № 1 г. Санкт-Петербурга, увеличилось количество разводов в регионе, а также на каждую тысячу родившихся живыми в 2024 г. приходится 95,7 % разводов (таблица).

Оперативные данные по естественному и брачно-семейному движению населения Российской Федерации за 2023–2024 гг. (по дате регистрации в органах ЗАГС, рассчитывается на 1000 родившихся живыми)

Население	Тысяч			На 1000 чел. населения		
	январь-июль		прирост, снижение (–)	январь-июль		2024 г. в % к 2023 г.
	2024 г.	2023 г.		2024 г.	2023 г.	
Родившихся	714,7	726,6	–11,9	8,4	8,6	97,7
Умерших	1078,6	1023,9	54,7	12,7	12,1	105,0
из них детей						
в возрасте до 1 года	2,9	3,0	–0,1	4,0	4,0	100,0
Естественный прирост, убыль (–)	–363,9	–297,3		–4,3	–3,7	
Браков	468,7	491,7	–23,0	5,5	5,8	94,8
Разводов	373,3	389,6	–16,3	4,4	4,6	95,7

Если в 2011 г. было зарегистрировано свыше 1316 тыс. браков, то к 2022 г. данный показатель сократился до 920 тыс. браков [7]. Долгосрочная тенденция также подтверждает снижение числа браков в стране. Одной из причин является растущее нежеланием граждан придавать своим отношениям официальную правовую форму.

Немаловажным представляется, что показатели статистики демонстрируют, что современное население государства предпочитает одинокий образ жизни, что превалирует как среди молодых людей, так и более старшего возраста. Данный выбор представляется сознательным и обусловлен тем, что люди ощущают себя более свободными, самодостаточными, вследствие чего не видят необходимости во вступлении в официальный брак.

Ранее подобные тенденции в обществе подвергались осуждению, однако в современном мире обществом признается подобная позиция, что негативно отражается на институте семьи и брака.

Сейчас в России наличие крепкой семьи, обладающей необходимыми условиями для полноценной реализации функций, занимает существенное место, поскольку формирует базу для разрешения проблем одиночества, а также проблем социального характера, чем подтверждается необходимость сохранения классической ценности семьи в обществе.

В подобной ситуации важное место занимают субъекты государств, которые посредством нормативных актов закрепляют различные направления социальной поддержки семей. Особую актуальность эти меры приобретают в свете существующей геополитической ситуации, затрагивая, в частности, семьи участников специальной военной операции (СВО).

Примером может послужить Республика Башкортостан, в которой реализуются меры, направленные на предоставление поддержки семьям, члены которых участвуют в специальной военной операции, включая издание указов о дополнительной поддержке таким семьям [8–10].

Подобные меры для семей реализуются и в других регионах России. Например, в Москве семьям участников СВО выплачиваются пособия, предоставляются льготы, оказывается помощь в поиске работы, получении образования для членов семей, а в Якутии предусматривается поддержка студентов, подразумевающая выплату дополнительной стипендии.

Таким образом, регионами государства посредством издания нормативных актов осуществляются выплаты пособий, предоставление льгот, нацеленных на реализацию конституационных гарантий защиты семьи. В целом отечественным законодательством сформирована правовая основа, закрепляющая охрану, поддержку семьи, материнства, детей.

Ряд ученых полагают, что существующие государственные меры поддержки семьи недостаточны, в связи с чем ими предлагаются направления совершенствования, а также подчеркивается необходимость принятия специального законодательства о семье, которое позволит закрепить правовые гарантии поддержки семей.

С этой точкой зрения можно поспорить, так как существующие направления государственной семейной политики, а также меры, которые реализуются комплексно, закрепляются в семейном, социальном законодательстве.

В рамках текущей государственной семейной политики особое внимание уделяется поддержке молодых семей. При этом, несмотря на введенные изменения и реформы, существуют проблемы в данной сфере: обеспечение жильем, предоставление рабочих мест с конкурентоспособной заработной платой, повышение доходов. Молодые семьи часто не обладают финансовой самостоятельностью, что препятствует улучшению их качества жизни, приобретению жилья, а также рождению детей.

В этой связи представляется целесообразным совершенствование как законодательных основ, так и отдельных механизмов реализации семейной политики. Необходима актуализация и детализация существующих норм, устранение проблем, связанных с правовым регулированием, к примеру, при предоставлении материнского капитала одиноким мужчинам, которые обращались к суррогатным матерям.

Таким образом, в настоящее время семья является значимым объектом реализуемой государством политики, направленной на создание условий для выполнения ею основных социальных функций. Так, в регионах государством активно предоставляется поддержка семьям участников СВО, а также предоставляются различные меры поддержки молодым семьям, которые отличаются в зависимости от региона. Например, в Санкт-Петербурге к 2023 г. уже свыше 167 молодых семей получили государственную поддержку в рамках программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами». Данная программа была запущена в пределах национального проекта «Жилье и городская среда» [11]. В Московской области приоритетными мерами социальной поддержки для молодых семей являются социальные пособия, компенсации, программы обеспечения жилем, а также прочие меры социальной поддержки. Так, молодые многодетные семьи получают единовременное пособие при рождении третьего и последующих детей в размере 22 909 руб., а студентам из многодетных семей выплачивается ежемесячное пособие в размере 4 000 руб. [12].

Можно сделать вывод, что в государстве на современном этапе значительное внимание акцентируется на реализации механизмов семейной политики, вследствие чего к деятельности по поддержке семей активно привлекаются целевые внебюджетные фонды, учреждения и организации, позволяющие осуществить законодательные положения о социальном обеспечении семей, что также затрагивает взаимодействие между ведомствами, а также реализацию мер, направленных на совершенствование семейной политики в государстве.

Библиографический список

1. Резолюция 47/237 Генеральной Ассамблеи ООН [Электронный ресурс]. URL: https://documents.un.org/doc/resolution/gen/nr0/019/29/img/nr001929.pdf (дата обращения: 12.09.2025).
2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных 01.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 11. Ст. 1416.
3. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 23.11.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.02.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2024. № 48 (ч. 1). Ст. 8734.
4. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 35. Ст. 4811.
5. Указ Президента Российской Федерации от 14.05.1996 г. № 712 «Об основных направлениях государственной семейной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 21. Ст. 2460.
6. Указ Президента РФ от 29.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства». Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 23. Ст. 3309.
7. Статистика разводов и браков в России 2023-2024: таблицы по годам и регионам. URL: https://top-rf.ru/places/149-braki-razvody.html?ysdid = ldgqr6m7ta477381902 (дата обращения: 12.09.2025).
8. Закон Республики Башкортостан от 5.11.1993 № ВС-21/19 «Об охране семьи, материнства, отцовства в Республике Башкортостан» // Ведомости Верховного Совета и Правительства Республики Башкортостан. 1994. № 2 (20). Ст. 75.
9. Распоряжение Главы Республики Башкортостан от 11.10.2022 № РГ-415 «О Плане мероприятий по оказанию содействия семьям граждан из Республики Башкортостан, принимающих участие в специальной военной операции, проводимой на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, Украины».
10. Указ Главы Республики Башкортостан от 27.10.2022 № УГ-790 «О дополнительных мерах социальной поддержки в сфере образования семей граждан из Республики Башкортостан, принимающих участие в специальной военной операции, проводимой на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, Украины».
11. Итоги социально-экономического развития Санкт-Петербурга за 2022 г. // Комитет по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга. СПб., 2022. № 8.
12. Социальная поддержка различных категорий граждан: федеральный и региональный аспекты: монография / Л.Е. Руднева [и др.] Курск: Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП, 2019. 144 с.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРЕПЛЕНИИ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Д.А. Чуйков, полномочный представитель Председателя
Федерации Независимых Профсоюзов России
в Южном федеральном округе,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Обосновывается необходимость модернизации первичной медико-санитарной помощи для достижения национальных целей в области здравоохранения, особенно в отношении работающего населения. Описываются существующие модели организации помощи, приближенной к рабочему месту. Подчеркивается ключевая роль трехстороннего социального партнерства «государство – профсоюзы – работодатели» в решении этой задачи на всех уровнях – от федерального до локального. Приводятся примеры активности профсоюзов по внедрению здоровьесберегающих технологий. В заключение предлагаются конкретные рекомендации, включая оптимизацию межведомственного взаимодействия и пропаганду здорового образа жизни, достижимые только совместными усилиями всех сторон.*

Ключевые слова*: социальное партнерство, профсоюзы, работодатели, органы власти, здоровьесбережение, производственная медицина.*

Обеспечение конституционных гарантий на охрану здоровья и медицинскую помощь [1] и достижение национальных целей развития Российской Федерации, обозначенных приоритетными в Указе Президента РФ Владимира Путина от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [2], невозможно без комплексной модернизации и повышения эффективности системы оказания первичной медико-санитарной помощи, в том числе работающему населению. Актуальность принятия срочных мер, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья работающего населения, не вызывает сомнений в профессиональном медицинском сообществе, среди лидеров профсоюзных организаций, а также

в органах государственной исполнительной власти и у работодателей. Ярким подтверждением этому является принятие на уровне Правительства Российской Федерации решения о снижении заболеваемости среди работающих на 15 % к 2030 г. [3]. Именно поэтому борьба за снижение заболеваемости и активизация профилактической работы должны привести к реальным, а не мнимым результатам. Задача профсоюзов совместно с социальными партнерами – не только добиваться улучшения статистических показателей здоровья, но и в силу своих полномочий контролировать, чтобы были исключены такие манипуляции, как, например, искусственное занижение длительности выдаваемого листка нетрудоспособности, сокрытие случаев заболеваний и т.д.

Сегодня на практике существуют различные модели решения задачи по организации первичной медико-санитарной помощи работникам, приближенной к конкретным рабочим местам:

– лечебно-профилактическое учреждение (ЛПУ) (медсанчасть, поликлиника) является частью компании, корпорации или холдинга;

– конкретное ЛПУ является внешним по отношению к компании или организации поставщиком медицинских услуг;

– медико-санитарная помощь оказывается в рамках программ добровольного медицинского страхования, финансируемых работодателем;

– оказание отдельных видов медицинской помощи и медицинских услуг финансируется в рамках коллективных договоров и локальных нормативных актов.

На федеральном уровне обязательства социальных партнеров (Правительства РФ, общероссийских объединений профсоюзов и работодателей) в области здоровьесбережения зафиксированы в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы [4]. Кроме того, отдельные аспекты рассматриваемой проблемы обсуждаются на уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Так, в 2020 г. социальными партнерами совместно были согласованы рекомендации относительно предотвращения распространения коронавирусной инфекции [5], в 2024 г. – рекомендации партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями [6], а в 2025 г. – проект рекомендаций Федерального медико-биологического агенства для работодателей по организации мероприятий, направленных на сбережение здоровья работников [7].

Значительный вклад в продвижение идеи о необходимости восстановления производственной медицины внесли организованные Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) с участием представителей органов власти, работодателей и научного медицинского сообщества круглый стол «Производственная медицина – сегодня и завтра» (2024, г. Москва) и совещание «О задачах по реализации поручения Правительства РФ по снижению заболеваемости» (2025, г. Тольятти Самарской области).

Соответствующая политика реализуется социальными партнерами и на других уровнях социального партнерства: отраслевом, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном. Причем наиболее активную позицию занимают при этом представители работников – профсоюзы. На уровне Южного федерального округа (ЮФО) обсуждение отдельных аспектов темы было реализовано на заседаниях Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО, где рассматривались вопросы создания безопасной и здоровой производственной среды, организации санаторно-курортного лечения работников и другие вопросы. Важное значение социальные партнеры на уровне федерального округа придают включению соответствующих пунктов в регулярно заключаемое окружное трехстороннее соглашение [8].

Рядом профобъединений Южного федерального округа на площадках трехстороннего сотрудничества озвучены позиции профсоюзов о необходимости особого внимания к здоровью работающего населения. Значительная работа проведена Федерацией профсоюзов ростовской области (ФПРО). В текст регионального трехстороннего соглашения на предстоящий трехлетний период включена формулировка о совместной заботе социальных партнеров по здоровьесбережению на рабочих местах [9]. В ноябре 2025 г. совместно с объединением работодателей был проведен семинар для социальных партнеров по теме «Внедрение технологий здоровьесбережения на рабочем месте. Рекомендации и практический опыт».

На 2025 г. ФПРО и Представительством ФНПР в ЮФО была намечена программа комплексного изучения эффективности различных моделей оказания медицинской помощи и профилактики неинфекционных заболеваний у работающего населения. Программа включала ознакомительные выезды

на конкретные предприятия региона и обобщение их результатов через проведение совместно с социальными партнерами и заинтересованными ведомствами круглого стола по проблеме с дальнейшим рассмотрением вопроса о предпринимаемых мерах по снижению заболеваемости на площадке региональной трехсторонней комиссии с принятием конкретных решений, направленных на улучшение здоровья работающих.

Особое значение вопросам профессионального долголетия и комплексной профилактики профессиональных заболеваний уделяется в рамках секции «Медицина труда», организуемой ежегодно в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука» в Ростове-на-Дону на базе Ростовского государственного медицинского университета и проводимой под эгидой Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО.

В рамках совместного обсуждения были выработаны следующие рекомендации:

– провести оптимизацию межведомственного взаимодействия в системе сохранения здоровья работающих в Южном федеральном округе в части создания координационного органа, проведения мониторинга, выявления лучшего опыта и разработки рекомендаций;

– обеспечить привлечение специалистов по производственной медицине и профпатологии к участию в работе органов социального партнерства на всех уровнях при рассмотрении профильных вопросов;

– разработать и внедрить совместно с социальными партнерами программу пропаганды здорового образа жизни через участие в общественной жизни трудовых коллективов.

Лишь совместные усилия социальных партнеров могут дать положительный результат, что выразится в улучшении показателей здоровья работников, а значит, в экономическом и социальном благополучии их семей, регионов и нашей страны в целом.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 01.12.2025).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542 (дата обращения: 01.12.2025).

3. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года (утв. Правительством РФ). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_495719/ (дата обращения: 01.12.2025).

4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_476292/?ysclid=mapspg1ogj813909947 (дата обращения: 01.12.2025).

5. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации. URL: https://rtk.fnpr.ru/upload/iblock/631/x8kemdjmrw5c6014u1zkha33sf4dimp0.pdf (дата обращения: 01.12.2025).

6. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями. URL: https://rtk.fnpr.ru/upload/iblock/2d8/jkx63lv3yfe97hsjy0w6c09d2bbqhj3l/Rekomendatsii-RTK-po-podderzhke-rabotnikov-s-semei_nymi-obyazannostyami.pdf (дата обращения: 01.12.2025).

7. Рекомендации для работодателей по формированию инфраструктуры и алгоритмов действия медицинских работников, направленных на сохранение здоровья работников, включая выявление и ликвидацию предрисков развития заболеваний и состояний, а также по внедрению технологий здоровьесбережения на рабочем месте. URL: https://mosppror.ru/upload/iblock/e48/vwh32sb8hebamu7piii36nqnm0ui0fru.pdf (дата обращения: 01.12.2025).

8. Соглашение между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации Южного федерального округа «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Южного федерального округа, Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Южном федеральном округе на 2024–2026 годы. URL: https://askregion.ru/upload/iblock/7fa/7fa7e6112200c5db06a2c6043417ba7e.pdf (дата обращения: 01.12.2025).

9. Донские профсоюзы рассказали о предложенных в проект трёхстороннего соглашения нововведениях. URL: http:// https://fpro161.ru/ (дата обращения: 01.12.2025).

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА: ОТ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ДО ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

И.В. Чумак, канд. физ.-мат. наук,
Е.Ю. Бойко,
Технологический институт (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Азов, Россия

Аннотация. *Проводится анализ текущего состояния и перспективы использования искусственного интеллекта в гостиничном бизнесе и индустрии туризма, выявляются основные направления его внедрения, выполняется оценка преимуществ. Рассматриваются ключевые области применения ИИ, включая оптимизацию бизнес-процессов, персонализацию предложений, предиктивную аналитику и маркетинг. Особое внимание уделяется этическим аспектам и потенциальным вызовам.*

Ключевые слова: *индустрия гостеприимства, туристические тренды, гостиничный бизнес, искусственный интеллект, клиентоориентированный бизнес, операционная эффективность.*

Индустрия туризма и гостеприимства является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей, характеризующейся высокой конкуренцией и постоянно меняющимися потребительскими ожиданиями. В условиях цифровой трансформации и возрастающего спроса на персонализированные услуги внедрение передовых технологий становится не просто преимуществом, а необходимостью для поддержания конкурентоспособности и обеспечения устойчивого роста. Искусственный интеллект (ИИ) выступает одним из ключевых драйверов этих изменений, предлагая инновационные решения для оптимизации бизнес-процессов, улучшения клиентского опыта и создания новых возможностей для развития отрасли.

Применение искусственного интеллекта в бизнесе динамично развивается и охватывает все новые сферы жизни человека.

В контексте туризма и гостеприимства ИИ включает в себя такие технологии, как машинное обучение (ML), глубокое обучение (DL), обработка естественного языка (NLP), компьютерное зрение и робототехника. Ранние исследования по применению ИИ в туризме фокусировались на экспертных системах и системах поддержки принятия решений [1]. С развитием больших данных и вычислительных мощностей акцент сместился на ML и DL, которые позволяют анализировать огромные объемы информации для прогнозирования спроса, персонализации предложений и автоматизации процессов [2]. Современные работы подчеркивают роль цифровизации в устойчивом развитии туризма [3–5].

Гостиничная индустрия – одна из самых конкурентных сфер, в которой успех зависит в основном от позитивного клиентского опыта и оперативности работы. ИИ помогает компаниям оптимизировать процессы, персонализировать сервис и адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям. В России и за рубежом можно увидеть достаточное количество примеров успешного внедрения ИИ, которые вдохновляют бизнес на масштабные изменения. К числу наиболее перспективных и распространенных областей применения ИИ в индустрии гостеприимства и туризма относятся следующие:

1. Персонализация клиентского опыта и сервиса.

ИИ на основе анализа поведения, поисковых запросов и предпочтений гостей формирует уникальные предложения, включая индивидуализированные варианты размещения, маршруты, экскурсии и мероприятия, что существенно улучшает сервис. Персонализированные предложения повышают лояльность гостей, мотивируя их возвращаться, и способствуют увеличению среднего чека в гостиничном бизнесе.

В последнее время большое развитие получило внедрение компьютерных технологий обработки естественного языка, включая использование голосовых помощников и чат-ботов. Они предоставляют круглосуточную поддержку клиентам, отвечая на часто задаваемые вопросы, обрабатывая запросы на бронирование и предоставляя информацию о достопримечательностях или услугах отеля. Это снижает нагрузку на персонал и улучшает скорость обслуживания.

Алгоритмы машинного обучения анализируют множество факторов (сезонность, спрос, предложения конкурентов, погодные условия, события) для определения оптимальной цены на номера или туры в режиме реального времени, реализуя модель динамического ценообразования. Это, в свою очередь, максимизирует доход компании и минимизирует простои.

2. Оптимизация операционной деятельности.

Роботизированные системы могут выполнять задачи по уборке, доставке багажа, обслуживанию номеров, что повышает эффективность и снижает операционные расходы. В отелях внедряются роботы-консьержи, способные выполнять базовые функции по информированию гостей. Организация умных комнат позволяет с помощью голосовых помощников регулировать температуру, освещение и заказывать персональные услуги.

ИИ-модели способны с высокой точностью прогнозировать будущий спрос на номера, что позволяет отелям эффективно управлять ценами, распределять персонал и запасы, а также планировать маркетинговые кампании.

Системы ИИ, интегрированные с датчиками, могут оптимизировать использование энергии (освещение, отопление, кондиционирование) в гостиничных номерах и общих зонах. Например, автоматические системы отключают свет и отопление при отсутствии гостей. Это приводит к значительной экономии и способствует устойчивому развитию.

3. Аналитика данных и интеллектуальный маркетинг.

ИИ позволяет проводить глубокий анализ данных клиентов для выявления целевых сегментов и создания таргетированных рекламных кампаний.

Технологии NLP на основе анализа отзывов клиентов на платформах бронирования и в социальных сетях выявляют сильные и слабые стороны услуг, что позволяет оперативно реагировать на проблемы и улучшать качество услуг. ИИ может анализировать поведение пользователей на сайте, предлагая наиболее релевантный контент и улучшая пользовательский интерфейс, что в итоге повышает конверсию.

4. Повышение безопасности и управление рисками.

Использование систем видеонаблюдения с технологией распознавания лиц и аномального поведения повышают уровень безопасности на объектах гостеприимства и транспорте. ИИ помогает организовать рациональное использование ресурсов и предотвращать аварийные ситуации. Современные технологии ИИ позволяют на основе данных о состоянии окружающей среды качественно прогнозировать природные явления и катаклизмы, что позволяет управлять туристическими потоками для минимизации негативного воздействия.

Искусственный интеллект в гостиничном бизнесе – это не фантазия из будущего, а реальное решение, которое в настоящий момент уже помогает автоматизировать бронирование, обрабатывать запросы, делать персональные предложения, эффективно управлять загрузкой номеров.

Несмотря на очевидные преимущества, широкое внедрение ИИ в индустрию гостеприимства и туризма сопряжено с рядом вызовов. К основным из них можно отнести следующие:

1. Конфиденциальность данных. Сбор и обработка больших объемов персональных данных клиентов требуют строгого соблюдения законодательства (например, GDPR) и обеспечения высокого уровня кибербезопасности.
2. Стоимость внедрения. Разработка и интеграция ИИ-решений могут быть дорогостоящими, что создает барьеры для малых и средних предприятий.
3. Необходимость квалифицированных кадров. Для эффективного использования и управления ИИ-системами требуется персонал с соответствующими компетенциями.
4. Потеря «человеческого прикосновения». Чрезмерная автоматизация может привести к снижению качества личного взаимодействия, которое является ключевым элементом гостеприимства. Важно найти баланс между технологиями и человеческим фактором.
5. «Галлюцинации». ИИ может неправильно интерпретировать данные, делать необоснованные выводы или не учесть контекст, особенно если запросы формулируются некорректно или база данных неполная. Это может привести к ошибочным рекомендациям или сбоям в процессе бронирования.
6. Этические дилеммы. Вопросы предвзятости алгоритмов, дискриминации и прозрачности принятия решений ИИ требуют внимательного изучения и регулирования.

Несмотря на существующие барьеры, потенциал ИИ в индустрии гостеприимства и туризма остается огромным. Будущее ИИ в туризме и гостеприимстве видится в дальнейшей интеграции и развитии более сложных систем:

1. Гиперперсонализация. Переход от сегментированных предложений к уникальным, предвосхищающим желания каждого отдельного клиента.
2. «Невидимый» сервис. ИИ будет работать незаметно для клиента, обеспечивая бесшовный и интуитивно понятный опыт от момента планирования поездки до возвращения домой.

3. Интеллектуальные дестинации. Города и регионы будут использовать ИИ для управления потоками туристов, оптимизации транспортной инфраструктуры, обеспечения безопасности и сохранения культурного наследия.

4. Устойчивый туризм с ИИ. Искусственный интеллект станет ключевым инструментом для мониторинга и минимизации экологического следа туризма, а также для продвижения ответственного потребления.

Таким образом, искусственный интеллект является мощным инструментом, способным кардинально изменить ландшафт индустрии гостеприимства и туризма. Он предлагает беспрецедентные возможности для повышения персонализации услуг, оптимизации операционных процессов, улучшения маркетинговых стратегий и обеспечения устойчивого развития. Будущее – за сбалансированной интеграцией, где технологии и люди будут работать вместе для создания уникального сервиса. При этом важно понимать, что ИИ – это не замена, а помощник. Избыточная автоматизация может сделать клиентский опыт безличным: если гость сталкивается только с чат-ботами и автоматическими ответами, он может почувствовать нехватку внимания. Гостиничный бизнес строится на гостеприимстве, поэтому важно сохранять баланс между технологиями и «живым» сервисом.

Для успешного внедрения ИИ компаниям необходимо учитывать технологические, экономические, социальные и этические аспекты. Стратегическое планирование, инвестиции в технологии и обучение персонала, а также поиск оптимального баланса между автоматизацией и человеческим взаимодействием станут определяющими факторами для компаний, стремящихся использовать весь потенциал ИИ в этой динамичной отрасли.

Библиографический список

1. Werthner H., Klein S. Information technology and tourism: A challenging relationship. Wien; New York: Springer–Verlag, 1999. 270 p.

2. Buhalis D., Amaranggana A. Smart tourism destinations: Enhancing tourism experience through personalisation, social networking and big data // Information and Communication Technologies in Tourism 2015. Cham: Springer, 2015. P. 377–389.

3. Зюкина Е.М. Роль инновационного менеджмента в гостиничной индустрии // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. 2020. Т. 2. С. 62–66.

4. Печерица Е.В. Современные тренды цифровизации в сфере устойчивого развития туризма: монография. СПб.: Международный банковский институт имени Анатолия Собчака, 2023. 146 с.

5. Полякова О.Р. О потенциале использования искусственного интеллекта в современной индустрии туризма и гостеприимства // Инновационные подходы к управлению в экономических, технических и правовых системах: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. уч. (Москва – Чебоксары, 15–16 апреля 2024 г.). М.; Чебоксары: Изд. дом «Среда», 2024. С. 280–285.

НАУЧНАЯ РЕСТАВРАЦИЯ ПАМЯТНИКОВ АРХИТЕКТУРЫ: ЗАДАЧИ И ПРОВОДИМЫЕ РАБОТЫ

В.В. Шабальникова, **П.Д. Милохина**, **Е.С. Гейценредер**,
Армавирский механико-технологический институт (филиал)
Кубанского государственного технологического университета,
г. Армавир, Россия

Аннотация. *Рассматривается полученная реставрация памятников архитектуры, её ключевые задачи, принципы и противоречия. Приводится классификация памятников и основных видов восстановительных работ. Делается вывод о необходимости научного подхода для сохранения ценности объектов архитектурного наследия.*

Ключевые слова: *научная реставрация, памятники архитектуры, сохранение культурного наследия, воссоздание, реконструкция, консервация, реставрационный ремонт, культурное наследие.*

Реставрация памятников архитектуры – это комплекс мероприятий, направленных на сохранение, восстановление и адаптацию исторических зданий и сооружений с целью их долговременного существования и сохранения культурного наследия [1]. В современном мире особое значение приобретает научный подход к реставрации. Такой подход позволяет не только сохранить историческую ценность памятника, но и обеспечить его устойчивое существование в условиях современности.

Научная реставрация определяет последовательность действий, состав и формы осуществления анализа и практической деятельности. Грамотное использование научной методики для каждого отдельно рассматриваемого объекта позволяет избегать грубых ошибок, которые могут нанести непоправимый ущерб памятникам, дает возможность выбрать самый оптимальный и экономически целесообразный вариант восстановительных работ и организовать их планомерное и правильное осуществление [2].

В наше время особую актуальность приобретает проблема гармоничного сосуществования старого и нового. Исторические и культурные ценности должны не только сохраняться, но и активно включаться в современную жизнь. Памятник архитектуры нельзя рассматривать в отрыве от окружающей среды и существующей застройки, так как он является частью целостного исторического контекста. На архитекторах и проектировщиках лежит огромная ответственность по учету уникальности облика древних городов и его сохранению. Реставрационная деятельность необходима для охраны исторических ценностей. Сегодня знание основ научной методики необходимо для успешного решения вопросов, связанных с охраной исторических ценностей, культурного развития и патриотического воспитания.

Особенности реставрации заключаются в следующем:

– главной задачей является сохранение подлинных элементов памятника, даже когда их легче было бы выполнить заново;

– стандартизация и типизация не могут применяться в декоративных и конструктивных решениях, ведь каждый объект индивидуален и требует особого подхода;

– ручной труд остается характерной чертой реставрации. Механизация и современные технологии не всегда способны воспроизвести ту старую технику и материалы, которые были использованы в те времена;

– конечный результат во многом зависит от первоначальной подготовки и обработки материалов;

– корректировка проектных решений продолжается до конца реставрационных работ, а иногда и после их завершения.

Многие памятные места, дома и квартиры, имеющие только функции напоминания о событиях и людях и не обладающие свойствами безусловной подлинности, не считаются памятниками архитектуры и относятся к категории мемориальных памятников культуры и играют важную общественную и научно-просветительскую роль [3]. Признак уникальности является одним из главных критериев оценки архитектурного наследия. Задача подлинно научной охраны и реставрации заключается в сохранении всего лучшего из созданного на всех этапах развития зодчества. Отбор памятников с учетом их древней истории и значения в окружающей среде позволяют правильно ориентироваться в градостроительных, исторических и художественных ценностях, которые необходимо передать будущим поколениям.

Множество памятников архитектуры, получивших право государственной охраны, непрерывно пополняется новыми. Составляются списки, и производится классификация:

– по степени сохранности. Обычно определяется примерный процент разрушений, который берут в пределах: от 5 до 10 %, от 10 до 25 %, от 25 до 50 %, от 50 до 80 %, от 80 % и выше;

– по хронологическому признаку. В рамках одного столетия памятники в списках располагаются в последовательном хронологическом порядке с указанием дат начала строительства и крупнейших перестроек;

– по основному материалу сооружения: кирпич, дерево, камень, бетон, металл и т. д. Это очень важно для определения методов восстановления каждого материала;

– по территориальному признаку. Происходит группировка по странам, областям, городам и районам. Таким образом создается общая картина истории возникновения и распространения тех или иных видов сооружения и взаимосвязь строительных и художественных школ;

– по историко-художественному значению. В России принято деление на объекты федерального и местного значения;

– по стилистическим признакам: модерн, готика, барокко, классицизм и т.д.

На основе классификации создаются паспорта памятников и их сводные списки. В настоящее время ведется подготовка к составлению свода памятников архитектуры, включающего сведения обо всех объектах на территории страны с разбивкой по республикам, краям и областям.

При определении задач научной реставрации еще бытует тенденция ограничиваться только консервацией и охраной объекта. Подобное отношение к реставрации сужает ее функции, отрывает ее

от окружающей среды, исключает раскрытие исторических и художественных ценностей не только для круга ученых, но и для людей, жизнь которых протекает в окружении этих зданий. Реставрация памятников архитектуры, базируясь на глубоком изучении архивных изобразительных материалов, изучении памятника в натуре, определяет целью максимально выявить, восстановить и сохранить все ценное в историческом, художественном и конструктивном отношении и обеспечить долголетнее существование сооружения [4]. Но в этом определении выявляются внутренние противоречия.

Первое противоречие – между стремлением максимально сохранить объект и необходимостью обеспечить условия его существования в будущем. Последнее подразумевает привнесение в объект современных технологий и инженерного оборудования, иногда изменения планировки и конструкций для его современного использования. Необходимо найти оптимальный вариант использования памятника с учетом долгосрочной перспективы, который должен предотвратить новые реставрационные и реконструктивные вмешательства. Продуманное разрешение данного противоречия – это ответственная и творческая задача, стоящая перед профессионалами.

Второе противоречие – между желанием сберечь целостный облик и необходимостью выявить все исторически ценное, не создавая эклектического нагромождения разновременных наслоений. Разрешается противоречие путем определения оптимальных исторических периодов, их оценки и выбора одного или нескольких. Определяется отношение фрагментам и деталям, которые принадлежат к более ранним или более поздним периодам, чем принятые за основу. Если эти фрагменты представляют историческую ценность, их можно раскрыть на месте или изъять для музейного хранения и показа в виде отдельных экспонатов. Наслоение случайного, чуждого памятнику характера подлежит полному удалению.

Разрешение этих ключевых противоречий осуществляется через различные виды практической деятельности. Рассмотрим основные виды восстановительных работ:

1. Консервация – предохранение от дальнейшего разрушения без восстановления утрат и воссоединения утраченных фрагментов. Основные методы ее осуществления: расчистки, укрепления конструкций и материалов памятника, укрытие его от разрушающих воздействий. Консервация может быть постоянной и временной. В последнем случае – это предварительная работа перед проведением радикальных реставрационных процессов.

2. Реставрация (в узком смысле) – предохранение от дальнейшего разрушения, включающее воссоединение расчлененных фрагментов и восстановление утрат, которые не требуют для своего воссоздания сложных научных изысканий. Материалы используются близкие по свойствам к первоначальным, хотя также распространено использование клея, пропитки, крепежных деталей и т. п.

3. Воссоздание – включает все задачи обычной реставрации, но конечной целью ставит полное восстановление сильно пострадавшего от времени, переделок и разрушения памятника. Конечный результат – органичное соединение подлинного и достоверного.

4. Реконструкция – возрождение облика полностью утраченного объекта или его фрагмента по историческим материалам с докомпоновкой, исходя из гипотез и привлечения возможных аналогий. Этот процесс, как правило, осуществляется в виде чертежей или макетов. В исключительных случаях возводятся заново целые сооружения в натуре.

5. Реставрационные ремонты – регулярно, через определенные промежутки времени проводимые работы по поддержанию здания в том виде, в котором оно сохранилось до наших дней.

Научная реставрация памятников архитектуры – это сложный и многогранный процесс, требующий междисциплинарного подхода, глубоких исследований и строгого соблюдения стандартов и принципов сохранения культурного наследия. Только при таком подходе удается сохранить уникальные памятники для будущих поколений, обеспечивая их устойчивость и аутентичность. Важность научной реставрации заключается в том, что она позволяет не только восстанавливать внешнюю форму зданий, но и сохранять их историческую и культурную ценность, делая возможным их дальнейшее использование и популяризацию.

Библиографический список

1. Заблоцкий А.В. Реставрация архитектурных памятников: теории и практики. М.: Архитектура-С, 2018.

2. Кедринский А.А. Основы реставрации памятников архитектуры. Обобщение опыта школы ленинградских реставраторов. М.: Изобразительное искусство, 1999.

3. Масленников А.Н. Сохранение и реставрация культурного наследия. М.: Наука, 2017.

4. Павлов С.В. Методы консервации и реставрации архитектурных объектов. СПб.: Наука, 2015.

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА КОНЦЕПЦИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ ESG-ФАКТОРОВ В СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Е.А. Шароватова, д-р экон. наук, доцент,
А.А. Водолазкин,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Анализируется проблема трансформации концепции бухгалтерского учета в условиях ESG-факторов (с фокусом на социальную составляющую). Рассматривается взаимосвязь между системой мотивации персонала и требованиями ESG-концепции. Предложен эффективный подход к выбору критериев формирования мотивационной политики человека труда, заключающийся в сочетании внешних и внутренних факторов при ее разработке. Обоснована реалистичность мотивационного подхода при условии выбора оптимальной для этого учетной политики, методы которой обеспечат доверие персонала к количественным и качественным составляющим при расчете мотивационных показателей.*

Ключевые слова: *экономика, ESG-концепция, учет, персонал, мотивация, эффективность труда.*

Инвестиционная среда современной мировой экономики демонстрирует непредсказуемые вызовы для ее участников, которые заключаются в нарушении норм международного права, закрытии границ для перемещения инвестиций и активов, запретах на финансовые платежные системы, агрессивном влиянии на ценовую политику со стороны ряда стран и пр. Тем не менее, такие вызовы не останавливают развитие новых стратегий в развитии экономики, в которой развитые страны демонстрируют приверженность мировым инновационным трендам. Одним из них является ESG-концепция, объединяющая принципы экологического, социального и корпоративного управления для достижения более ответственного воздействия бизнеса на природу, на взаимоотношения с человеком труда и социальной средой в целом, а также на корпоративное управление.

Несмотря на то что впервые принципы ESG-концепции были озвучены еще в 2004 г. на заседании ООН, а сама концепция стала частью стратегии устойчивого развития мировых практик, российская экономика только в 2020-х г. положила начало институциональному ориентированию на ESG-концепцию. Примечательным стал тот факт, что, например, «соблюдение принципов ESG стало одним из важнейших факторов, позволяющих компаниям получить внешнее финансирование. По оценкам рейтингового агентства Morningstar, в 2019-м почти 500 фондов в мире внедрили критерии ESG в процесс инвестирования, к концу 2019 года их применяли уже 564 фонда, а к концу 2021 года число ”устойчивых” инвестиционных фондов достигло 5932, что на 61 % больше, чем в 2020 году» [1].

Под влиянием новых тенденций в мировой экономике Россия неуклонно следует в своем развитии ESG-принципам, ориентируя предпринимательскую деятельность на переосмысливание целей корпоративного развития путем трансформации социальной, природоохранной и управленческой политик. В рамках этого «переход предприятий на новые бизнес-модели, построенные на принципах устойчивости, является перспективной темой в ведении бизнеса. Концепция устойчивого развития и следование ESG-принципам приобретают особую популярность» [2], и с этим согласны многие исследователи [3–5].

Однако в свете ESG-новаций требуется трансформация системы бухгалтерского учета хозяйствующих субъектов, ориентированная на учет одновременно трех аспектов, которые способствуют оценке результативности бизнеса с позиций соответствия ESG-концепции: достижение целей в экологической (Environmental), социальной (Social) и управленческой (Governance) сферах. Каждый из этих аспектов должен быть обеспечен возможностью посредством системного бухгалтерского учета раскрыть достижение хозяйствующим субъектом показателей, соответствующих трем указанным сферам.

С позиций исследовательского интереса мы сосредоточились на обеспечительных учетных приемах социальной сферы, в центре внимания которой становятся права человека труда в контексте его мотивации. Эти права, наряду с иными факторами, предполагают право на вознаграждение за труд в соответствии с достигнутым результатом труда, что является ключевым фактором ESG-концепции в данной сфере. При этом указанный интерес основан на интеграции принципов учета, мотивации персонала и ESG-принципов. Это объясняется тем, что при имеющих место многочисленных научно-прикладных статьях, ориентированных на раскрытие ESG-концепции, системе бухгалтерского учета в социальной ESG-сфере уделяется не достаточное внимание. Обоснованным стал вывод о том, что «данные системного бухгалтерского учета, безусловно, не соответствуют потребностям для составления

тех видов отчетности, которые относится к нефинансовой. ... Такого рода информация может формироваться в системе соответствующим образом модифицированного управленческого учета, а в более правильной трактовке – нефинансового учета» [6]. Исходя из этого, можно предложить новый взгляд на концепцию организации бухгалтерского учета в условиях интеграции ESG-факторов с системой мотивации работников, что коррелирует с интересами социальной ESG-сферы.

Новый взгляд на концепцию бухгалтерского учета в условиях интеграции ESG-факторов с системой мотивации работников основан на том постулате, что если побудительным мотивом к развитию инновационных технологий в рамках ESG-концепции становится коммерческий интерес к усилению конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов, то побудительным мотивом человека труда к совершенствованию своих профессиональных компетенций и обеспечению эффекта от его участия в коммерческой деятельности является мотивационная политика персонала компании. В XXI в., когда преимущество получили роботизированные цифровые процессы, результатом интеллектуального труда стали различные автоматизированные манипуляторы, минимизирующие ручной труд, побуждающим фактором к усилению эффективности ESG-концепции становится система мотивации управленческого персонала, а интерес смещается к поиску мотивов и форм мотивации индивидуально ориентированного труда специалистов высокого уровня. Во многом от управленческих компетенций человека труда зависит статус предприятия перед инвесторами, его место в отрасли и регионе.

Отдельные элементы такой теории развивались по мере усложнения технологий, усиления значимости управленческого труда и влияния его результатов на коллективные показатели субъектов. Неизменной оставалась аксиома о влиянии на эффективность труда и поведенческие мотивы работника используемой системы мотивации. При этом в более ранние исторические периоды развития национальной экономики, когда производительность труда в немалой степени завесила от интенсивности труда рабочего персонала, была развита система материального вознаграждения рабочих, усовершенствована система тарификации и разрядности работ в условиях сдельной работы, стали применяться различные измерители эффективности работы рабочего персонала, что в совокупности дало эмпирический материал для дальнейшего развития теории мотивации, но уже в цифровой среде.

В этой связи безусловным становится вывод о том, что менее всего на высокопрофессиональных специалистов имеют побуждающее воздействие административные методы мотивации в виде коллективных премий за совместно достигнутые показатели организации в целом, поскольку они не позволяют оценить индивидуальный вклад руководителя в зависимости от полученного им управленческого эффекта и профессиональной инициативы. На этом фоне сегодня больший интерес вызывает, во-первых, качество мотиваторов (KPI-показатели), во-вторых, те учетные инструменты, которые обеспечат их учет с целью формирования мотивационного вознаграждения за полученный трудовой эффект. В результате естественным становится предположение о том, что явными предпосылками эффективности социально-психологического климата в предпринимательской сфере (как одного из компонентов ESG-концепции) является взаимодействие количественных и качественных составляющих мотивационной политики. Количественными компонентами выступают мотивационные стимулы для участников политики мотивации (стимулирующие выплаты, социальные блага, бонусы за достижение KPI-показателей, карьерный рост и пр.). Однако не менее важны качественные компоненты мотивации, заключающиеся в качестве или объективности методик расчета мотивационных сумм, в наборе показателей-измерителей для расчета индивидуального эффекта работы персонала в управленческой деятельности, а также в наличии соответствующего учетного обеспечения для подтверждения количественных и качественных параметров политики мотивации.

Для целей развития учетного обеспечения системы мотивации в условиях ESG-концепции объектом обновления методики учета является переменная часть мотивации, зависимая от эффективности управленческого труда персонала, что требует учетных данных для ее подтверждения и измерения. Именно управленческий труд является более проблемным с позиций разработки системы индивидуальных измерителей управленческой деятельности, которые могут быть положены в основу мотивации руководителей различных центров финансовой ответственности. Исходя из этого, можно предложить более эффективный подход к организации учета вознаграждения персонала, основанный на анализе двух измерителей для целей мотивации: с одной стороны, учет показателей для мотивации персонала по *внешнему фактору*, когда критериями для измерения эффективности управленческого труда становятся показатели, характерные для сегмента ответственности руководителя и не повторяющиеся ни в каком ином сегменте и которые первично измеряются в виде целевых бюджетных значений, вторично – в виде их фактического уровня по данным бухгалтерского учета; с другой стороны, учет показателей для мотивации персонала по *внутреннему фактору мотивации*, когда речь идет о показателях, раскрывающих личностный подход профессиональных кадров к исполнению своих профессиональных

функций. Ключевым фактором проявления личностного подхода в профессиональной деятельности становится склонность работника проявить себя в мыслительной и нравственной деятельности в большей степени, чем это прописано в корпоративных стандартах. Учет показателей по фактору внутренней мотивации требует установления персонифицированных показателей для расчета индивидуального достижения KPI, подтвержденного данными системного учета. Сами же мотивационные вознаграждения начисляются в зависимости от индивидуально достигнутого экономического эффекта, который не был предусмотрен в целевых (бюджетных) показателях для того или иного сегмента финансовой ответственности. Доступность в понимании такого подхода является сутью политики мотивации в рамках устремленности к соблюдению ESG-принципов.

Расширение возможностей аналитического учета, обеспечивающего политику мотивации персонала объективными мотивационными показателями, основано на особой структуре учетной информации, базирующейся на взаимосвязи учетных *аргументов* (т.е. объективной первичной информации, группируемой в учете по сегментам управления и используемой для аргументации мотивационных сумм) и *факторов*, когда наглядность начисленного дополнительного вознаграждения становится движущей силой в стимулировании профессиональной деятельности топ-менеджеров. При этом возможна ситуация, когда упущенный контроль одного топ-менеджера приводит к невозможности выполнить управленческие функции другим топ-менеджером, что не должно для второго иметь последствия в мотивации, но должно иметь такие последствия для первого топ-менеджера. Встречное влияние переменной части вознаграждения одного руководителя на переменную часть другого может быть реализовано в учетной матрице, имеющей автоматизированный формат и расширяющей возможности программного продукта компании по учету.

Завершенным процесс мотивации станет эффективным только тогда, когда полученные учетно-аналитические показатели будут соизмерены с целевыми бюджетными показателями, а также определены отклонения от них по каждому объекту учета, что и даст возможность рассчитать дополнительное вознаграждение персоналу. Такой подход к учетно-аналитическому обеспечению системы мотивации персонала позволит сосредоточиться на оценке результатов его применимости в коммерческой деятельности и станет определяющим при выборе поведенческой политики на будущее. На рисунке схематично представлены учетные ESG-критерии, определяющие социальный аспект ESG-концепции для инновационно-ориентированных субъектов.



Учетные ESG-критерии, определяющие социальный аспект ESG-концепции

В результате предложенного подхода к усилению социального фактора в контексте ESG-концепции увеличивается репутационная привлекательность управленческой деятельности, активизи-

руя привлечение инвестируемых инновационных программ без риска допустить существенные профессиональные ошибки. Подход к социальной составляющей ESG-концепции на основе переориентирования учетной политики компании на разработку качественных и количественных составляющих политики мотивации в целом усилит эффективность управленческой деятельности каждого отдельного сегмента ответственности в лице его руководителя (и/или ответственных исполнителей) в достижении ключевых показателей бизнеса. В свою очередь, это может стать объективной учетно-информационной платформой для реализации нового подхода в политике мотивации в условиях ESG-концепции.

Таким образом, система мотивации персонала сегодня по праву стала компонентом корпоративной ESG-политики управления. Важность этого компонента подчеркивается прогнозом Института демографии «Высшей школы экономики», который подтверждает сокращение численности населения трудоспособного возраста до 2030 г., что критично для интеллектуально ориентированной цифровой экономики. При таком прогнозе ESG-концепция, нацеленная на экономику знаний и технологический прорывов, во многом зависит от взаимоотношений менеджмента и человека труда. Однако реалистичность таких взаимоотношений зависима от учетно-аналитического сопровождения ESG-концепции, в связи с чем нами предложен более современный подход к ее организации.

Библиографический список

1. Тренды ESG-повестки в России за последние 5 лет. URL: https:// https://trends.rbc.ru/trends/green/662a06119a79471fcf922b47 (дата обращения: 09.10.2025).

2. Шкарупета Е.В., Ильина Е.А., Холманских А.В. Парадигма устойчивого ESG-развития предприятий в условиях современных вызовов // Организатор производства. 2024. Т. 32, № 2. С. 56–72. DOI: 10.36622/1810-4894.2024.85.22.006.

3. ESG-трансформация как вектор устойчивого развития: в 3 т. Т. 2 / Под общ. ред. К.Е. Турбиной и И.Ю. Юргенса. М.: Аспект Пресс, 2022. 650 с.

4. Крашенинников М.В. Актуальность темы ESG в современных условиях // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 5–1. С. 97– 104.

5. Черский Б.В. Система внутреннего контроля и управления рисками в процессе современной ESG-трансформации бизнеса // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2024. № 4. С. 230–237.

6. Одинцова Т.М. Бухгалтерский учет для ESG-отчетности в повестке устойчивого развития // Современная экономика: проблемы и решения. 2022. № 12 (156). С. 90–103. DOI 10.17308/meps/2078-9017/2022/12/90-105.

УЧЕТ И БЕЗОПАСНОСТЬ В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ АКТИВОВ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИТЫ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В БИЗНЕС-СРЕДЕ

Е.А. Шароватова, д-р экон. наук, доцент,
К.С. Гордеев,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Сформированы теоретические подходы к исследованию учета и безопасности цифровых финансовых активов в эпоху стремительной цифровизации экономики. Актуальность данной темы обусловлена отсутствием объективности технологий систематизации учета в отношении цифровых активов в условиях обеспечения защиты человека труда в бизнес-среде. На основании проведенного исследования авторами выделяется ряд основных учетных подходов к идентификации цифровых финансовых активов в целях унификации учетной политики современных коммерческих организаций. Это позволит усилить безопасность бизнеса, ориентированного на использование цифровых активов, что немаловажно для безопасности их использования в компании, а также уверенности в стабильности внутренних коммуникаций между персоналом и менеджментом.*

Ключевые слова*: цифровые активы, бухгалтерский учет, трудовые отношения.*

Цифровая трансформация современной экономики стала маркером развитых государств, в которой реализуются новые формы цифровых технологий и цифровых активов. Несмотря на то, что свое начало экономика с привлечением цифровых активов берет еще в 2009 г., когда впервые «был сгенерирован первый блок в цепочке блокчейна, состоящий из 50 биткойнов, уже в 2023 году капитализация мирового рынка криптовалют составила $1,23 трлн. Цифровой валютой владеет более 420 миллионов человек. К странам с самым большим количеством пользователей относятся США (46 миллионов), Индия (27 миллионов), Пакистан (26 миллионов), Нигерия (22 миллиона), Вьетнам (20 миллионов)» [1].

На фоне мировых новаций в этом направлении Россия не стала исключением, активно развивая свои возможности в сфере создания правового регулирования экономических отношений, связанных

с обращением цифровой валюты и иных цифровых активов. Подтверждением значимости правового аспекта такого регулирования в России стало принятие Федерального закона «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2]. Это стало логическим продолжением воплощения принятой в 2017 г. программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [3], нацеленной на переход национальных компаний на оцифровку многих информационных и прикладных технологий, включая создание и обращение цифровых активов.

Одним из стимулов для трансформации экономики и внедрения цифровых активов в практическую деятельность хозяйствующих субъектов является их безопасность, гарантом которой может стать объективная система учета и контроля результатов обращения таких активов. Тем не менее, если безопасности информационного ресурса на уровне макро- и микроэкономики сегодня уделяется приоритетное значение, то состояние учетной инфраструктуры цифровых активов пока еще недостаточно подготовлено. Сложилась противоречивая ситуация: с одной стороны, государство стимулирует появление новых цифровых активов как элемента цифровой трансформации бизнес-среды, с другой стороны, на законодательном уровне еще не проработаны в полном объеме приемы и способы учета обращения цифровых активов, что ставит под сомнение уверенность в достижении экономического эффекта от такого обращения. Это, в свою очередь, может подорвать доверие персонала к эффективности принятой менеджментом организации стратегии развития бизнеса, ориентированной на получение прибыли от обращения цифровых активов.

В результате недостаточность профессиональных рекомендаций по организации учета обращения цифровых активов и отчетности об эффективности такого обращения может стать фактором недоверия персонала к экономической политике коммерческого субъекта, что объясняется отсутствием баланса интересов между участниками оборота цифровых активов: с одной стороны, тех, кто принимает решения об изменении структуры активов в пользу их цифровой части, с другой – наемных работников, сомневающихся в устойчивости экономического положения предприятия в связи с новыми цифровыми вложениями. В некоторой мере причиной таких сомнений стало отсутствие типового набора приемов и способов ведения учета цифровых активов, а также концепции формирования отчетности о результатах оборота цифровых активов и оценке их эффективности для субъекта в целом. Данную ситуацию можно охарактеризовать как проблему качества трудовых отношений между работодателем и человеком труда в связи с появлением новой сферы виртуальных активов.

Таким образом, можно согласиться с тем выводом, что в эпоху цифровых технологий и цифровых решений, в период проникновения цифровых активов в структуру имущества, «учетно-аналитические операции, являясь неизменным спутником любой коммерческой инициативы, обрели новые задачи и цели» [4]. В этой связи объективным стало утверждение о том, что «процессы цифровой трансформации способствовали появлению нового объекта учета – цифрового актива, который является одним из видов нематериальных активов» [5]. Такой точки зрения придерживается ряд других авторов [6–10].

Тем не менее, такой актив претендует на свои особенности учета, совокупность которых должна обеспечивать понятность, объективность и эффективность методики учета цифровых активов, пригодных для принятия управленческих решений. Однако, на наш взгляд, спорным стал вывод о том, что «на этот счет в академической среде существуют различные, иной раз весьма радикальные предложения по реформированию учетно-аналитической деятельности в контексте нового состояния социального пространства – информационного общества, – вплоть до полного отказа от традиционной концепции двойной записи и перехода к ”многоканальной” регистрации» [5].

Следует отметить, что в целях определения основных подходов к учету цифровых активов необходимо проведение их классификация. Цифровые активы, представляющие собой объекты учета, преимущественно можно разделить на товары и нематериальные активы. В качестве товаров данный вид активов применим к коммерческим организациям, которые приобретают цифровые активы для дальнейшей перепродажи в краткосрочном периоде. Примером таких организаций являются компании, которые занимаются обменом криптовалюты.

Приобретения цифровых активов в роли нематериальных активов является наиболее распространенным способом их учета. Основное отличие этой классификации от учета в статусе товаров заключается в том, что цифровые активы приобретаются не для целей перепродажи, а для получения будущих экономических выгод. В качестве примеров можно отметить утилитарные токены для программного обеспечения и Non-Fungible Token (NFT). Утилитарные токены представляют собой набор цифровых активов, которые предоставляют доступ к облачному сервису на блокчейне, что позволяет хра-

нить информационные данные владельца токенов. Такие токены используются в деятельности организаций путем их расходования на оплату услуг хранения, а также приносят будущие выгоды и не являются объектом для перепродажи.

Non-Fungible Token представляют собой объекты виртуального искусства и коллекционирования, которые организации активно используют в области дизайна или создания виртуальных вселенных. Критерием, характеризующим Non-Fungible Token в качестве нематериальных активов, является его уникальность, выраженная в зашифрованном цифровом свидетельстве права владения. Организации, которые владеют Non-Fungible Token, имеют приватные ключи, подтверждающие их право собственности. Данные активы приносят будущие выгоды за счет увеличения привлекательности виртуальных пространств компаний, а не использовании их для перепродаж.

Следует отметить, что, несмотря на наличие использования криптографии в защите цифровых активов от их хищения, по-прежнему остро стоит вопрос об усилении безопасности данного вида активов. Основные уязвимые места их защиты представлены:

– человеческим фактором;
– уязвимостями на стороне бирж и сервисов;
– организационными и операционными уязвимостями.

Уязвимости, связанные с человеческим фактором, обусловлены следующими факторами:

– небезопасным хранением приватных ключей, (ключи хранятся в облачных хранилищах или электронных почтах, что может быть похищено злоумышленниками при помощи взлома);

– попаданием под воздействие фишинга или социальной инженерии мошенников. В данной ситуации владельцев цифровых активов обманом заставляют раскрыть информацию о приватных ключах или же подтвердить операцию перевода. Злоумышленники используют телефонные звонки для использования социальной инженерии или рассылки на электронную почту в целях перехода на сайт мошенников и раскрытии конфиденциальной информации;

– использованием ненадежных паролей для аккаунтов на биржах или сервисах хранения, что приводит к взлому аккаунтов;

– невнимательным заполнением счета получателя перевода цифровых активов, что в результате способствует безвозвратной потере активов.

Небезопасность, обусловленная хранением цифровых активов на сторонних сервисах и биржах, связана со следующими уязвимостями:

– хакерскими атаки на биржевые аккаунты, которые приводят к похищению всех цифровых активов пользователей, подвергшихся взлому;

– банкротством биржи или её фиктивным созданием в целях мошенничества.

Организационные и операционные уязвимости организаций, которые владеют цифровыми активами, связаны со следующими факторами: хранением ключей доступа к цифровым активам у одного сотрудника организации; неэффективной внутренней политикой информационной безопасности организации, которая проявляется в отсутствии методик использования процессов подтверждения транзакций.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящий момент безопасность в сфере использования цифровых активов не является безупречной, и при их использовании в целях получения будущих выгод организациям необходим высокий уровень защиты своих цифровых активов от хищения посредством эффективной системы учета.

Появление новых инструментов капитализации, пусть даже виртуальных, не должно стать поводом для отрицания их легитимности для обновления приемов учета, а наоборот, они должны заполнить пустующую нишу нормативно-правовой базы в сфере оборота цифровых активов с позиций их учета, формирования отчетности (интегрированной, управленческой) и оценки полученных результатов оборота. В этой связи можно выделить ряд особых учетных способов идентификации цифрового актива, которые целесообразно унифицировать для целей формирования учетной политики современных организаций, в которой раздел «Учет цифровых активов» в недалеком будущем станет привычной учетной практикой:

– характеризуясь как особая форма нематериального актива (гибридный нематериальный актив), данный актив требует нового подхода к его стоимостной оценке для целей бухгалтерского учета. Данный прием позволит учесть цифровой актив на балансе организации по актуальной стоимости на дату оформления операции и объективно оценить в режиме реального времени структуру активов субъекта, а в дальнейшем – его платежеспособность и финансовую устойчивость;

– поскольку цифровые активы более всего квалифицируются как нематериальные активы, обязательным становится выбор способа расчета сумм его износа, которые в виде амортизационных начислений станут частью оборотных (или иных) средств, что уже зависит от причины появления цифровых активов. Данная норма становится зависимой от ряда факторов, таких как время оборота цифровых активов, валюта приобретения и пр.;

– с позиций систематизации методик учета цифровых активов, а также формирования программного продукта по учету целесообразным становится выбор признаков оцифровки данных активов, что предполагает их группировку по видам и кодам. Более информативным для менеджмента, на наш взгляд, за основу группировки целесообразно избрать способ генерирования добавленной стоимости и (или) время обращения цифровых активов (краткосрочные или долгосрочные). Каждый из возможных признаков требует своего исследования и обоснования с позиций возможности выделить влияние каждого из цифровых активов на прибыль компании, поскольку именно стремление к получению добавленной стоимости становится сегодня причиной коммерческого интереса к цифровым активам;

– обладая возможностью приносить экономическую выгоду приобретателю цифровых активов, учетная технология должна иметь на вооружении алгоритм расчета такой выгоды. Это может включать методику переоценки цифровых активов в зависимости от появившихся факторов внешней среды, которые привели к удорожанию или удешевлению активов, методику расчета финансового результата при выбытии актива по любой причине, что позволит прогнозировать будущие результаты деятельности на основе объективной методики расчета финансового результата;

– учитывая влияние новых активов на расширение электронного документооборота в виртуальном пространстве, требуется разработка сопроводительных для цифровых активов первичных документов, а также форм управленческой отчетности, адаптированных под цифровую бизнес-среду.

Все это в совокупности позволит унифицировать учетно-аналитическое сопровождение нового экономического явления в виде цифровых активов, что важно для гарантии безопасности коммуникаций между работодателем и человеком труда в условиях, когда собственник бизнеса (или топ-менеджмент) принимает решение перевести часть активов компании в виртуальную цифровую среду с целью получения добавленной экономической выгоды.

Таким образом, в силу отсутствия в настоящий момент достаточно проработанного правового поля обращения цифровых активов в виртуальной цифровой среде можно утверждать, что бухгалтерский учет еще не располагает полным набором прикладных методик и способов формирования отчетности в отношении цифровых активов. Топ-менеджеры экономических субъектов, принявших на себя ответственность направить инвестиции компании в сферу обращения цифровых активов, еще большую ответственность от имени работодателя несут перед человеком труда за эффективность таких инвестиций. В связи с отсутствием на сегодня абсолютной уверенности в объективности учетной технологии в отношении цифровых активов в данной статье предложены ключевые способы идентификации цифрового актива для целей бухгалтерского учета, которые могут стать частью учетной технологии и «запустить» механизм разработки типовых приемов учетной политики для ее применения в учетно-правовом поле отечественных бизнес-субъектов.

Библиографический список

1. Сидоренко Э.Л. Криптовалюта и будущее цифровых финансов. М.: МГИМО-Университет, 2023. 36 с.

2. Федеральный закон от 31.07.2020 № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» URL: https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-02-01/russia-values-local-crypto-market-at-200-billion-as-rulesnear (дата обращения: 09.10.2025).

3. Государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р. URL: http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf (дата обращения: 09.10.2025).

4. Пудеян Л.О., Ермилова М.И. Специфика учета цифровых активов: актуальные проблемы методологии // Наука и мир. 2023. № 4. С. 161–165. DOI: 10.26526/2307-9401-2023-4-161-165.

5. Варламова Д.В., Алексеева Л.Д. Вопросы внедрения цифровых технологий в систему бухгалтерского учета // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 5-2. С. 248–254: DOI: 10.17513/vaael.1136.

6. Бодяко А.В., Пономарева С.В., Рогуленко Т.М. Идентификация цифровых прав в качестве объекта учета и контроля // Учет. Анализ. Аудит. 2021. Т. 8, № 5. С. 14–27.

7. Лаптев В.А. Цифровые активы как объекты гражданских прав // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2018. № 2 (42). С. 201.

8. Лосева О.В. Цифровые активы: экономический, юридический и технологический контексты // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2021. № 11 (242). С. 42–51.

9. Попов А.Ю. Современные подходы к учету цифровых активов // Economy and Businessc: Theory and Practice. Vol. 9-1 (115). 2024. P. 151–155. DOI:10.24412/2411-0450-2024-9-1-151-154.

10. Раздорожный К.Б. Финансово-правовое регулирование цифровых финансовых активов в Российской Федерации и в зарубежных странах: дис. … канд. юрид. наук. М., 2021. 222 с.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ДЕМОГРАФИЯ» И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

С.Н. Шестов, канд. экон. наук, доцент,
Институт экономики и права (филиал)
Академии труда и социальных отношений,
г. Севастополь, Россия

Аннотация. *Рассмотрено влияние демографических показателей на развитие рынка труда. Проведен анализ промежуточных результатов национальных проектов «Демография» и «Кадры» с использованием данных возрастно-половой пирамиды населения России. Определены основные проблемы снижения демографического фактора. Предложены рекомендации по стабилизации демографических показателей в России.*

Ключевые слова: *демография, рынок труда, кадры, занятость, трудовые ресурсы, семья.*

В своём обращении к участникам форума социальных инноваций «Демография 2.0. Перезагрузка» президент России В.В. Путин обозначил в качестве приоритетной национальной задачи поддержку рождаемости и продвижение семейных ценностей: «Улучшение демографической ситуации, поддержка рождаемости, повышение качества жизни людей, продвижение ценностей большой многодетной семьи – приоритетная общенациональная задача» [1]. Ещё в 2024 г. в Послании Федеральному Собранию [2] Владимир Путин призвал поддержать активнее долголетие и рождаемость. Он объявил о запуске нового нацпроекта «Продолжительная и активная жизнь», цель которого – выход на уровень ожидаемой продолжительности жизни россиян в 80 лет и более, а упор – на поддержание и сохранение здоровья представителей старшего поколения.

Поскольку в той или иной мере население сокращается во многих странах, а не только в России, этот вызов требует системных ответных мер. В современном мире нет ни одного государства, где не нашли бы ресурсов для увеличения продолжительности жизни. Подобные ресурсы есть в любом государстве, в том числе в России [3]. Для достижения поставленных задач в Российской Федерации реализуется, в частности, национальный проект «Демография». В этом проекте в настоящее время предусмотрено более 140 возможностей, список которых регулярно актуализируется. Основные из них: семья, молодёжь и дети, социальная активность, развитие бизнеса, профессиональное развитие, комфортная среда для жизни, старшее поколение, саморазвитие, туризм, здоровье и др.

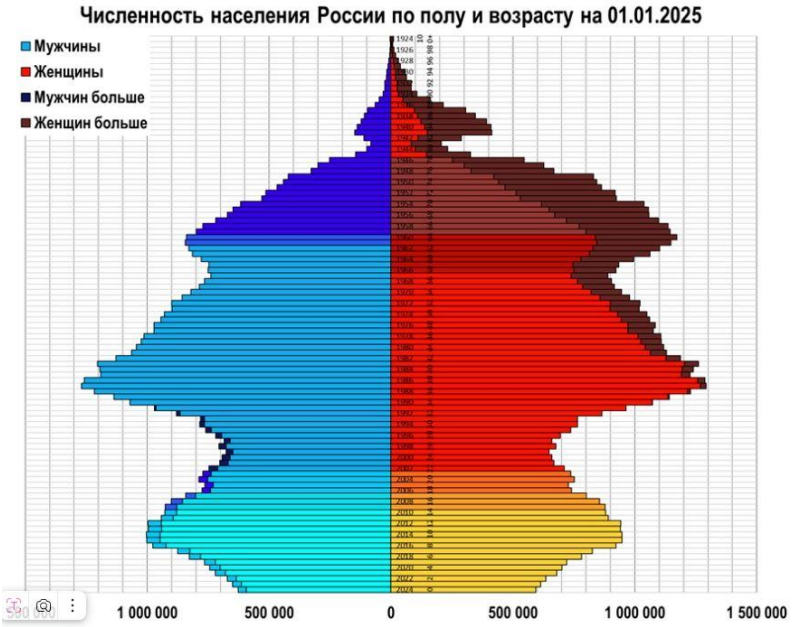
Эффективность демографической политики во многом определяется структурой населения. Её важным аспектом является гендерней баланс. Обращает на себя внимание тот факт, что в России и в мире в целом наблюдается численное превосходство женщин над мужчинами. Так, по данным аналитической компании Civixplorer, самое значительное преобладание отмечается в России – 63 % женщин против 37 % мужчин. Такая же тенденция наблюдается и в других странах, например, в США (52,7 % женщин), Бразилии (53,3 %), Бангладеш (53,8 %), Японии (55,5 %), Мексики (54,4 %), Германии (52,3 %), Таиланда (55 %). При этом мужчины составляют большинство в Индии (55,8 %), Египте (55,3 %), Китае (53,9 %), Пакистане (53,4 %), Иране (52,7 %), Нигерии (51,9 %), Турции и Вьетнаме (50,9 %), Филиппинах (50,3 %). Следует отметить, что в России по итогам 2024 г. мальчиков родилось больше, чем девочек.

Чрезвычайно показателен тот факт, что Российская Федерация вошла в тройку стран с наибольшим гендерным разрывом в оплате труда. Мужчины в России в среднем зарабатывают на 30,36 % больше, чем женщины. РФ расположилась на третьем месте этого антирейтинга. Первое место и самый большой разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами занимает Южная Корея, где мужчины получают на 32,5 % больше. На втором месте – Индия с разницей в 30,41 %. Также в пятерку лидеров антирейтинга вошли Саудовская Аравия (28,2 %) и Турция (27,1 %). А лучше всего ситуация обстоит в Австралии, где разница между зарплатами мужчин и женщин составляет всего 10,7 %. Небольшая разница отмечается в Канаде (12,6 %) и в Китае (13 %).

При этом необходимо подчеркнуть снижение общего количества трудоспособного населения в Российской Федерации, что в свою очередь, обусловлено общим снижением демографических показателей (рисунок).

Исходя из представленной диаграммы, можно без всякого преувеличения сказать, что показатели рождаемости у нас снижаются. По состоянию на 01.01.2025 Россия занимает девятое место в мире с населением 146 119 928 чел. [3].

По данным Росстата, в нашей стране продолжает снижаться смертность от новообразований, туберкулеза, болезней кровообращения, органов дыхания, органов пищеварения. Сократилась смертность от случайных отравлений алкоголем, от внешних причин, в том числе от дорожно-транспортных происшествий. Удерживается исторический минимум показателя младенческой смертности, которая составляет чуть более пяти на одну тысячу родившихся живыми.



Демографическая пирамида России на 01.01.2025

Говоря о такой важной составляющей национального проекта «Демография», как здоровье людей, нужно понимать, что это больше, чем медицина. Это комплексный подход, включающий профилактику, лечение и управление возрастными изменениями, призванный создать условия для долгой жизни с сохранением физического, ментального и социального благополучия. Концепция смещает фокус с лечения болезней на проактивное управление здоровьем: жизнь продлевается не только благодаря медицинским достижениям, но и за счет регулярных обследований, персонализированной профилактики, осознанного образа жизни, включающего правильное питание, ментальные практики и культурный компонент.

Большое внимание изучению данных вопросов уделяют учёные Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академии труда и социальных отношений». Одной из значимых работ в этом году является монография «Активное долголетие и геронтологический эйджизм в условиях демографического старения населения» [4]. Проведенное исследование охватывает ключевые вопросы, связанные с долголетием, социальной активностью, эйджизмом, трудовым долголетием и развитием человеческого капитала. Автор рассматривает феномены активного долголетия и вовлечённости пожилых граждан в общественную жизнь; влияние эйджизма на доступность медицинской помощи и возможности пожилых людей на рынке труда; концепции активного старения, социокультурные аспекты трудового долголетия. Особое внимание при этом уделено роли пожилых работников в формировании внутрифирменного человеческого капитала и стимулированию продления трудовой деятельности пожилых людей.

Одна из наиболее существенных проблем последнего десятилетия в российской экономике – это дефицит квалифицированных рабочих кадров. Остро стоит проблема дефицита рабочих и инженерно-технических работников в обрабатывающих отраслях, что несёт риски замедления восстановления экономики, ухудшения возможностей для формирования технологического суверенитета, снижения темпов производства промышленной продукции. В ходе расширенного заседания Президиума Государственного Совета по вопросу «О развитии рынка труда в Российской Федерации» Президент РФ В.В. Путин отметил, что «… снижение безработицы носит системный, структурный характер, является результатом, в том числе, конечно, и наших последовательных усилий по целому ряду направлений. Системная задача в горизонте текущего десятилетия – перейти к экономике высоких заработных плат. Это важнейший ориентир для отечественных компаний и, безусловно, для всех уровней власти при выработке мер экономической и социальной политики». Участниками заседания было подчеркнуто, что главной проблемой для развития рынка труда в ближайшей перспективе станет прогнозируемое снижение количества работников на 7,2 млн, находящихся в наиболее дееспособном возрасте от 30 до 39 лет из-за демографического спада 90-х гг.

В свою очередь, технологический прогресс и рост России напрямую зависят от квалифицированных специалистов, которые являются движущей силой предприятий всех сфер экономики: от социальной сферы до инновационных и технологичных компаний. Именно от их умений и навыков зависит

работа локальных производств и глобальных отраслей в настоящее время. Стать специалистом, за которого борются ведущие компании, помогает нацпроект «Кадры». Решающими критериями при этом являются:

– управление рынком труда – людям помогают устроиться на работу, которую они хотели, а компаниям – найти хороших специалистов;

– образование для рынка труда – возможность бесплатно пройти обучение, повышение квалификации или переподготовку;

– активные меры содействия занятости – обучение востребованным специальностям, субсидии работодателям;

– человек труда – для представителей рабочих профессий предусмотрены льготы и меры поддержки, профессиональные конкурсы.

Рынок труда не является полностью саморегулирующейся структурой. Необходима более активная государственная политика в области занятости, особенно в области создания превентивных мер. Речь идет не о борьбе с последствиями ситуации на рынке труда, а об изменении системы образования, инвестициях в новые проекты, которые нужны обществу и государству [5].

Проведенное исследование позволило сделать выводы о том, что увеличению демографических показателей в Российской Федерации будут способствовать такие факторы, как поддержка молодых семей, пропаганда семейных ценностей, создание условий для сохранения браков, сохранение традиционных ценностей семьи как основы будущего нации, пропаганда здорового образа жизни и профилактика заболеваний, восстановление преемственности поколений, доступность образования, повышения квалификации и переподготовки, достойная заработная плата и др.

Библиографический список

1. Путин назвал улучшение демографии национальным приоритетом. URL: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/68c29af89a79474d87280504 (дата обращения: 18.10.2025).

2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2024. № 10. Ст. 1390. С. 3–45.

3. Выжутович В. Продолжительность жизни в РФ выросла до рекордных 73 лет. URL: https://rg.ru/2025/01/16/reg-dfo/zhit-dolshe.html (дата обращения: 18.10.2025).

4. Ананченкова П.И. Активное долголетие и геронтологический эйджизм в условиях демографического старения населения: монография. М.: АТиСО, 2025. 150 с.

5. Шестов С.Н. Рынок труда в условиях нестабильности: реальность и перспективы // Актуальные вопросы современной науки: теория и практика: материалы VIII научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава по итогам научно-исследовательской работы, посвящённой Дню российской науки (Севастополь, 08 февраля 2024 г.) М.: Академия труда и социальных отношений, 2025. С. 123–128.

МЕРЫ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ОТ НАПАДЕНИЯ АГРЕССИВНЫХ ЖИВОТНЫХ

Ю.В. Шилов, канд. юрид. наук, доцент,
Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний,
г. Пермь, Россия

Аннотация. *Рассматриваются проблемы, связанные с нарушением правил содержания собак и случаями нападения животных на человека. Отсутствие единообразного регулирования на федеральном уровне актуализирует вопросы правового обеспечения безопасности и ответственности при обращении с домашними и безнадзорными животными на региональном уровне. Анализируются законодательные инициативы по учету животных и предполагаются меры по корректировке административно-деликтного законодательства.*

Ключевые слова: *агрессивные животные, собаки, нападения, правила содержания животных, административная ответственность.*

Анализируя современное состояние вопросов обеспечения нормальной жизнедеятельности, особенно в крупных городах, неизбежно столкновение с существованием огромного количества реальных и потенциальных угроз, часть из которых могла бы быть заметно снижена за счет грамотного правового регулирования. При этом важнейшим инструментарием здесь выступает институт административного принуждения, позволяющий принимать оперативные меры по немедленному прекращению тех или иных противоправных действий или общественно-опасного поведения.

Согласимся, что в административном принуждении как методе принудительного воздействия содержится указание на силу государства, которая применяется в случаях, прямо предусмотренных законом, и при наличии достаточных оснований [1].

В контексте развития и совершенствования административно-деликтного законодательства актуальной выглядит резонансная проблема, связанная с содержанием домашних животных. Обусловлено это частыми случаями неисполнения владельцами таких животных элементарных правил безопасности, что выливается в случаи нападения на людей с причинением серьезных травм и увечий.

Особую тревогу вызывают случаи нападения, в подавляющем большинстве случаев собак, на детей, престарелых людей, которые не в состоянии защитить себя от агрессии, использовать возможные средства защиты или избежать контакта с враждебно настроенным животным.

Таким образом, грамотно используя те или иные виды и формы административно-правового воздействия, на федеральном и региональном уровнях можно выстроить эффективно работающий механизм такого отраслевого воздействия, при котором будут сконструированы как нормы предписывающего характера, так и административно-правовые санкции, применяемые в отношении правонарушителей.

Специалисты подчеркивают, что конкретный способ принудительного воздействия выступает в качестве системообразующей категории, позволяющей индивидуализировать различные по характеру и содержанию меры принудительного воздействия в рамках определенных правовых форм, систематизировать их, определить видовую (отраслевую либо комплексную) принадлежность [2].

Ключевым тематическим нормативным актом, регулирующим правоотношения в рассматриваемой сфере, сегодня выступает федеральный закон от 27 декабря 2018 г. № 498-ФЗ «Об ответственном обращении с животными и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3]. А что касается вопросов административной ответственности за нарушение соответствующих требований по содержанию животных, то можно отметить наличие в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации статьи 8.52, которая регулирует вопросы ответственности за нарушение требований законодательства в области обращения с животными, повлекшее причинение вреда жизни или здоровью граждан либо их имуществу.

В этой связи следует обозначить две взаимосвязанные проблемы (направления), которые требуют принятия специальных управленческих решений с последующей корректировкой существующих правовых регуляторов, в том числе посредством усиления вопросов ответственности причастных лиц. Первое касается владельцев домашних животных, прежде всего собак, потенциально опасных пород. Второе направление связано с необходимостью выстраивания системой работы с безнадзорными животными.

Первое актуальное направление должно быть сосредоточено на владельцах собак, которые часто не отдают себе отчета в том, что его подопечный не просто создает дискомфорт другим людям при нахождении в общественных местах, но и способен без всяких причин напасть, причинив не только физическую боль, но и психологическую травму. Такие животные представляют непосредственную угрозу окружающим даже в силу физиологических особенностей определенных пород, многие из которых склонны проявлять повышенную агрессию к людям и другим животным. Ряд пород собак производят устрашающее впечатление, и их контакты с социумом должны быть ограничены, поскольку они изначально выводились для защиты от диких животных, могут иметь неустойчивую психику или трудно поддаваться дрессировке и пр.

Указанное направление ориентировано, прежде всего, на тех, от кого непосредственно зависит обеспечение безопасности, т.е. на владельцев домашних животных и лиц, осуществляющих их выгул или выгул с разрешения владельцев таких потенциально опасных животных.

Учитывая неурегулированность отдельных организационно-правовых аспектов и реализуя свое право на дополнительное нормативно-правовое регулирование, в целом ряде субъектов Российской Федерации разработаны и утверждены специальные регламентирующие документы, призванные упорядочить общественные отношений в сфере обращения с животными. Так, например, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 декабря 2024 г. № 550 установлены особые требования к содержанию домашних животных в данном регионе.

В Республике Башкортостан в региональном Кодексе об административных правонарушениях от 23 июня 2011 г. № 413-з в ст. 13.7 также содержится несколько самостоятельных составов правонарушений, предусматривающих ответственность за те или иные нарушения, связанные с передвижением или выгулом собак.

Отсутствие единообразного подхода в регулировании вопросов содержания домашних животных, разрозненность объема правовых ограничений и иные проблемы актуализировали необходимость усиления ответственности в рассматриваемой сфере. 15 июля 2025 г. в Государственную Думу был внесен соответствующий законопроект, который предусматривает кратное повышение размеров штрафных санкций за совершение такого рода опасных действий.

Кроме того, в рамках выдвинутой инициативы, в стране планируется кардинально изменить подход в вопросах государственного учета и маркировки домашних животных, что, безусловно, снизит остроту проблемы в части установления законного владельца с последующим предъявлением ему законных требований или назначением административного наказания. Предлагаемая инициатива по обязательной регистрации животного в государственной информационной системе также будет способствовать сокращению общего количества потерявшихся или брошенных хозяевами питомцев, а также повышению уровня социально-правовой ответственности владельцев животных.

Следует отметить, что на региональном уровне более чем в двадцати субъектах страны в настоящее время действуют нормативные акты, предписывающие обязательную регистрацию животных с соблюдением определенных условий. Соответственно, отсутствие подобной регистрации влечет для владельцев домашнего животного региональную административную ответственность в соответствии с действующим административно-деликтным актом.

Регулярные контрольно-проверочные рейды уполномоченных представителей ветеринарных служб по соблюдению требований по государственной регистрации животного значительно сократят число таких нарушителей и постепенно сделают процедуру чипирования или установки специального ошейника для животного обыденной.

Соответственно, вторым обозначенным направлением правового регулирования, безусловно, является выстраивание системной работы с безнадзорными животными, которые представляют не меньшую опасность для окружающих, чем агрессивно настроенные домашние животные. А если речь идет об агрессивном нападении сбившихся в стаю особей, то последствия могут быть самыми трагическими, включая гибель человека.

Системно выстроенная работа по организации специальных мест для содержания безнадзорных животных способна значительно уменьшить количество таких трагических случаев и всецело встраивается в обозначенную государственную позицию по гуманному отношению к животным. Однако сложности во многом возникают в вопросах финансового обеспечения такой социальнозначимой работы, поскольку на уровне муниципалитетов не всегда имеется возможность выделять необходимые средства и обеспечивать организационное сопровождение указанной деятельности. Поэтому в качестве неотложной помощи власти стараются активнее использовать благотворительные фонды помощи животным, специальные приюты, способные содержать определенное количество безнадзорных животных.

В средствах массовой информации даже звучат предложения о необходимости на законодательном уровне предоставить регионам право прибегать к усыплению тех животных, которые в течение определенного времени не находят своих законных владельцев. Очевидно, что такая радикальная постановка вопроса не является единственно правильным и возможным выходом из ситуации и закономерно вызывает волну критики со стороны зоозащитных организаций.

Конечно, чипирование, стерилизация и вакцинация бездомных собак представляются правильными шагами, но не стоит забывать и про институт административной ответственности, способный стать хорошим подспорьем для правоприменителей. Обоснованные и значительные размеры штрафных санкций способны оказать необходимое воздействие в отношении злостных нарушителей и последовательно добиваться упорядочения ситуации в вопросах содержания домашних животных и обеспечения защиты граждан.

Библиографический список

1. Еще раз об административном принуждении и его функциях / А.В. Куракин [и др.] // Современное право. 2024. № 11. С. 34–41.

2. Гришин Д.А. О способе административно-правового принудительного воздействия и институциональных дефектах его юридического закрепления // Административное право и процесс. 2023. № 4. С. 14–18.

3. Федеральный закон от 27 декабря 2018 г. № 498-ФЗ «Об ответственном обращении с животными и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 53 (ч. I). Ст. 8424.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

А.М. Шкурина, канд. экон. наук, доцент,
Р.А. Аргоков,
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин),
г. Новосибирск, Россия

Аннотация. *Исследуется влияние цифровых технологий на качество трудовой жизни в условиях динамичной трансформации социально-экономических процессов. Раскрываются особенности цифровизации современного труда, анализируются её последствия для производственных отношений, занятости, профессионального развития и социальной защищённости работников. Обосновывается необходимость адаптации человека к новым цифровым реалиям и важность формирования культуры цифрового труда, ориентированной на сохранение человеческих ценностей, безопасности труда и равенства возможностей.*

Ключевые слова: *цифровизация, качество трудовой жизни, труд, цифровая экономика, дистанционная занятость, цифровая культура, социальное партнёрство.*

Современная эпоха характеризуется глобальным внедрением цифровых технологий во все сферы человеческой деятельности. Процессы цифровизации, охватывающие экономику, образование, медицину, государственное управление и социальную сферу, радикально изменяют не только производственные отношения, но и саму сущность труда. В этих условиях особую актуальность приобретает исследование влияния цифровых технологий на качество трудовой жизни, которое становится одним из ключевых индикаторов устойчивого развития и социального благополучия общества.

Качество трудовой жизни традиционно рассматривалось как совокупность условий, определяющих удовлетворённость человека трудом, степень реализации его профессионального потенциала и уровень социальной защищённости. Однако в эпоху цифровых преобразований это понятие наполняется новым содержанием. Цифровая среда формирует иные формы взаимодействия между работником и работодателем, изменяет пространственные границы труда, создаёт новые механизмы коммуникации и контроля, а также трансформирует систему ценностей в профессиональной деятельности.

Цифровизация современного производства и управления привела к тому, что информационные технологии стали не вспомогательным, а системообразующим фактором трудовой деятельности. Развитие искусственного интеллекта, автоматизации, роботизации и облачных вычислений обеспечивает качественный рост производительности, однако одновременно вызывает ряд противоречий. С одной стороны, цифровые технологии позволяют сократить рутинные операции, повысить точность, снизить издержки и улучшить условия труда. С другой – они создают риски потери рабочих мест, особенно в низко- и среднеквалифицированных сегментах занятости, формируя новую структуру социального неравенства.

Изменяется и сама логика трудовых отношений. Труд перестаёт быть исключительно физическим или регламентированным по времени процессом. Всё чаще он становится интеллектуальным, креативным, сетевым и мобильным. Работник получает возможность взаимодействовать с работодателем и коллегами через цифровые платформы, вне зависимости от географического положения. Это способствует формированию новых моделей занятости – удалённой, гибридной, проектной, а также фриланса и платформенной занятости [1].

В то же время подобные модели требуют от человека высокой степени самоорганизации, цифровой грамотности и ответственности, что не всегда обеспечивается системой образования и корпоративного обучения.

Воздействие цифровых технологий на качество трудовой жизни не ограничивается производственной сферой. Оно имеет выраженный социально-психологический аспект. Современный человек всё чаще сталкивается с проблемой размывания границ между работой и личной жизнью. Постоянная доступность через мессенджеры, электронную почту и корпоративные платформы создаёт эффект непрерывного присутствия в рабочей среде, что повышает эмоциональное напряжение и риск профессионального выгорания.

Одновременно цифровизация труда открывает новые возможности для самореализации, особенно для тех категорий работников, которые по различным причинам ограничены в мобильности – родителей с маленькими детьми, людей с ограниченными возможностями здоровья, жителей удалённых регионов [2].

Таким образом, цифровые технологии одновременно выступают как инструмент социальной инклюзии и как фактор, требующий психологической адаптации.

Цифровая среда формирует иные ценности и ожидания в трудовой сфере. Если в индустриальную эпоху ключевыми ориентирами были стабильность и материальное вознаграждение, то сегодня работники всё чаще стремятся к гибкости, возможности развиваться и получать новые знания, к чувству личной значимости и автономии. Качество трудовой жизни всё чаще определяется не количеством часов, проведённых на работе, а степенью самореализации, уровнем цифрового комфорта и возможностью сочетать труд с личными интересами и развитием [3].

Цифровая трансформация ставит перед обществом задачу переосмысления роли образования и государственной политики в обеспечении достойных условий труда. Государство должно не только стимулировать инновационное развитие, но и защищать человека труда, создавая условия для его адаптации к цифровой экономике [4].

Одним из ключевых направлений становится развитие системы непрерывного образования, в рамках которой каждый гражданин получает возможность обновлять профессиональные компетенции в соответствии с требованиями рынка.

Университеты и научные организации в этом контексте выполняют миссию формирования цифровой культуры, способствующей гармоничному взаимодействию человека и технологий. Научные конференции, подобные Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука», становятся площадкой для обсуждения роли цифровых инноваций в трудовой сфере, обмена опытом и поиска решений, направленных на повышение качества жизни трудящихся.

Особое значение приобретает развитие правового регулирования цифровых форм занятости. В условиях распространения дистанционного и платформенного труда необходимо обновление трудового законодательства, которое обеспечило бы равные социальные гарантии для всех категорий работников. Право на цифровой отдых, защита персональных данных, регулирование гибких графиков и дистанционных контрактов становятся важными элементами новой трудовой этики.

Качество трудовой жизни в цифровую эпоху тесно связано с понятием цифрового благополучия, которое отражает способность человека использовать технологии для достижения личных и профессиональных целей без ущерба для физического и психологического здоровья. Формирование цифрового благополучия требует осознанного подхода к организации труда, рационального использования цифровых ресурсов и развития навыков информационной гигиены [5].

В перспективе цифровизация труда может привести к переосмыслению самой категории «работа». Человеческий труд всё больше будет сосредоточен в сферах, где требуются креативность, эмпатия, критическое мышление и межличностное взаимодействие – тех качествах, которые не могут быть заменены машиной. Поэтому важнейшей задачей общества является сохранение человеческого измерения труда, недопущение его обезличивания и утраты смысловой составляющей.

Будущее качества трудовой жизни напрямую зависит от того, насколько успешно будет найден баланс между технологическим прогрессом и гуманистическими ценностями. Цифровая экономика может стать не угрозой, а источником устойчивого развития при условии, что человек останется её центральным элементом, а технологии будут служить его благополучию [6].

Таким образом, цифровые технологии оказывают мощное и многогранное влияние на качество трудовой жизни. Они способны значительно повысить производительность, создать новые формы занятости и обеспечить доступ к образованию и социальным услугам. Однако их внедрение сопровождается социальными и психологическими рисками, связанными с изменением структуры труда, ростом неравенства и размыванием личных границ.

Для того чтобы цифровая трансформация стала инструментом улучшения качества жизни, а не источником новых проблем, необходимо формирование целостной системы цифровой культуры, включающей профессиональную подготовку, правовую защиту и развитие социальной ответственности работодателей. Человек труда должен восприниматься не как элемент цифрового процесса, а как его главный смысл и цель. Только при таком подходе возможно достижение гармонии между инновациями и человеческим развитием, между технологическим прогрессом и сохранением достоинства труда.

Библиографический список

1. Абрамов Р.Н., Киселева С.Н. Цифровая экономика и труд будущего: вызовы и возможности. М.: ИНФРА-М, 2022. 240 с.

2. Белоусова Л.В. Цифровизация труда и социальное неравенство: тенденции и риски // Социологические исследования. 2023. № 4. С. 78–85.

3. Иванов А.А. Качество трудовой жизни в условиях цифровой экономики // Экономика труда. 2022. № 2. С. 33–45.
4. Доклад Международной организации труда «Работа для лучшего будущего» (ILO Report “Work for a Brighter Future”). Женева: МОТ, 2019. 340 с.
5. Рязанцева Е.В. Цифровое благополучие как элемент качества трудовой жизни // Социально-гуманитарные технологии. 2024. № 1. С. 112–119.
6. Тапскотт Д. Цифровая экономика: обещания и опасности эпохи сетевого интеллекта: пер. с англ. М.: Вильямс, 2018. 416 с.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

А.М. Шкурина, канд. экон. наук, доцент,
В.А. Никишина,
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), г. Новосибирск, Россия

Аннотация. *Рассматривается процесс цифровой трансформации в различных сферах жизни с фокусом на социальную сферу. Анализируются основные направления внедрения цифровых технологий, среди которых электронное правительство, умные города, а также связанные с ними процессы и сервисы: развитие цифровой экономики и социальные платформы. Особое внимание уделяется вопросам кибербезопасности и развитию цифровой грамотности населения. Обсуждаются цели и задачи цифровизации, включая повышение эффективности, прозрачности и инклюзивности управленческих и социальных систем, а также роль национальных проектов и инициатив в реализации этих целей. Подчеркивается важность достижения цифровой зрелости и развития инфраструктуры для создания современного, открытого цифрового общества.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, экономика, социальная сфера, электронное правительство, инновации, цифровые технологии, национальные проекты, цифровая зрелость, цифровая инклюзия.*

Цифровая трансформация становится важнейшей частью современного мира, устанавливая новые стандарты эффективности и доступности в различных сферах жизни. В условиях стремительного развития технологий внедрение цифровых решений позволяет повысить качество государственных услуг, оптимизировать административные процессы и создать более удобную и инновационную среду для населения.

Цифровая трансформация – это комплекс изменений, заключающийся во внедрении современных информационных технологий и цифровых решений в различные сферы деятельности общества [1].

Цифровизация становится ключевым фактором повышения эффективности, прозрачности и доступности государственных, муниципальных, экономических и социальных процессов.

С помощью современных технологий можно создать более удобную и инновационную среду для населения. Это не только улучшает уровень благополучия и комфорта, но и способствует более активному участию людей в общественной жизни. Граждане становятся более заинтересованными в процессе принятия решений благодаря доступу к информации и возможностям для обратной связи. Таким образом, цифровизация открывает новые горизонты для развития различных сфер жизни, делая их более современными, эффективными и ориентированными на потребности каждого человека.

Одним из ключевых аспектов цифровой трансформации является цифровизация социальной сферы, которая направлена на достижение нескольких целей. Во-первых, она призвана сделать работу государственных структур более открытой и подотчетной, используя цифровые сервисы и системы для мониторинга и контроля. Это помогает бороться с коррупцией и повышает доверие граждан. Во-вторых, цифровая трансформация направлена на улучшение качества и доступности предоставляемых услуг населению. Теперь граждане могут получить необходимые услуги в электронном виде в любое время суток, что значительно упрощает взаимодействие с государственными и коммерческими организациями и делает эти действия более комфортными. В-третьих, цифровизация способствует развитию экономики и созданию благоприятной среды для инноваций. Это включает поддержку цифровых компаний, стартапов и новых бизнес-проектов.

Особое внимание уделяется социальной инклюзивности – обеспечению равного доступа к цифровым ресурсам для всех слоев населения. Это способствует сокращению цифрового неравенства и повышению качества жизни граждан, а также обеспечивает открытость и ориентированность систем на потребности каждого человека [2].

К числу ключевых направлений цифровизации социальной среды относятся:

1) создание единой цифровой платформы – объединение сервисов для повышения эффективности социальной поддержки;

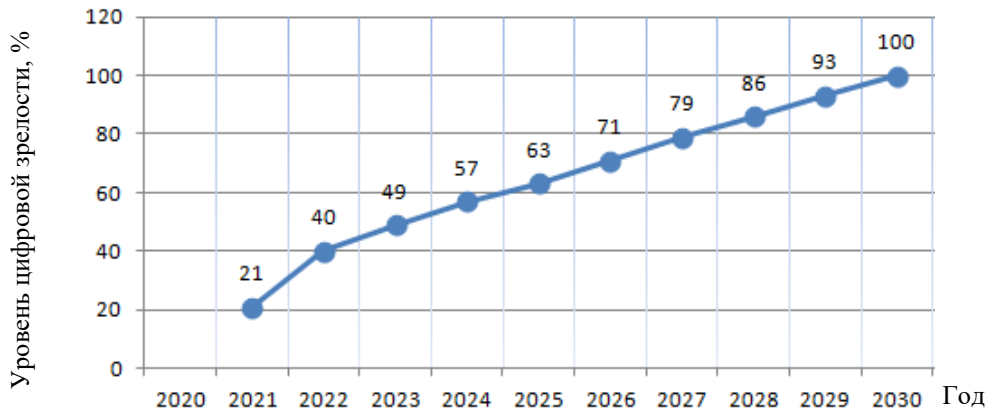
2) развитие цифрового рынка труда – внедрение платформ для поиска работы и развития профессиональной деятельности;

3) создание цифровых платформ для реабилитации – разработка цифровых моделей и сервисов для более удобной и комплексной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов, что способствует их социальной интеграции и улучшению качества жизни.

Эти направления формируют основу для современно, эффективного и инклюзивного цифрового общества [3].

Одним из основных критериев, позволяющих оценить текущий уровень цифровой информированности и цифровизации, является уровень цифровой зрелости отраслей. Его оценка включает анализ текущих возможностей отраслей по внедрению ИТ-технологий, наличие собственных разработок, а также долю инвестиций в ИТ-решения в общем объеме инвестиций [4].

Согласно исследованиям Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), ожидается, что к 2030 г. уровень цифровой зрелости отраслей достигнет предельных значений (рисунок) [5].



Прогноз цифровой зрелости экономики, %

Рост цифровой зрелости экономики создает основу для реализации адресных социальных проектов. К их числу относятся следующие:

1. Программа «Цифровой пенсионер», включающая в себя бесплатные курсы и консультации с опытными тренерами и волонтерами, что позволяет тысячам пожилых людей получать необходимые знания и умения.

2. Внедрение телемедицины, позволяющей пожилым людям получать консультации со специалистами онлайн, что особенно важно для тех, кто испытывает проблемы с передвижением или живет в отдаленных районах [6].

3. Использование носимых устройств и датчиков, собирающих жизненно важные показатели: давление, пульс, уровень сахара в крови. Эти устройства могут быть настроены на автоматическую передачу данных сразу в медицинский центр для постоянного и непрерывного мониторинга состояния здоровья [7].

Указанное инициативы являются частью системной государственной политики в области цифровой трансформации. При этом государство постоянно реализует разнообразные проекты, направленные на достижение национальных целей в области цифровой трансформации государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы. Одним из ключевых инструментов этой политики является национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (разработан в 2024 г.). Цель проекта – модернизация и цифровизация ключевых сфер жизни страны. В рамках проекта реализуются федеральные инициативы, направленные на развитие инфраструктуры доступа к информационно-телекоммуникационной сети, создание цифровых платформ в социальной сфере, развитие в области кибербезопасности для населения, подготовку кадров, а также внедрение технологий искусственного интеллекта. Ключевые мероприятия: модернизация платформы по предоставлению статистических данных, развитие отраслевых платформ в социальной сфере.

В рамках проекта создано около 500 наборов данных для использования в различных сферах, подготовлено более 10 тыс. специалистов в области искусственного интеллекта, а также реализованы проекты по развитию электронного правительства, включая системы обратной связи.

Планируется, что национальный проект будет полностью реализован к 2030 г. В результате его выполнения должны быть достигнуты следующие показатели:

– обеспечить качественным высокоскоростным широкополосным доступом к интернету 97 % домохозяйств страны;

– перевести 80 % российских организаций, входящих в состав ключевых отраслей экономики, на использование отечественного программного обеспечения в системах, обеспечивающих основные производственные и управленческие процессы;

– добиться высокого уровня цифровой зрелости населения в вопросах взаимодействия с государственным и муниципальным управленем на основе принципов цифровизации;

– довести долю массовых социально значимых государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде, до 99 % [8].

Таким образом, цифровая трансформация является неотъемлемой частью модернизации государственных и муниципальных систем, а также развития экономики и социальной сферы. Ее успешное внедрение способствует повышению эффективности управления, улучшению качества жизни граждан и стимулированию инновационного развития страны.

Библиографический список

1. Цифровая трансформация: ожидания и реальность: доклад НИУ ВШЭ: к XXIII Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, 2022 г. / Г.И. Абдрахманова [и др.] // Высшая школа экономики – национальный исследовательский университет. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 219 с.

2. Абрамов В.И., Андреев В.Д. Оценка цифровой зрелости системы государственного и муниципального управления в регионах: опыт США и развитие в России // Информатизация в цифровой экономике. 2022. Т. 3, № 2. С. 43–62.

3. Безопасность и возможности: курс цифровой грамотности для людей старшего возраста // Информационный портал «active-region.ru». URL: https://active-region.ru/aktsiya-po-obucheniyu-tsifrovoy-gramotnosti-pensionerov/ (дата обращения: 21.10.2025).

4. Основные показатели и мероприятия национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства» // Информационный портал «government.ru». URL: http://government.ru/info/54314/ (дата обращения: 22.10.2025).

5. Распоряжение Правительства РФ от 05.04.2024 № 842-р «О стратегическом направлении в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 22.10.2025).

6. Телемедицина как инструмент преодоления территориального и социального неравенства в здравоохранении // Информационный портал «ppdr.ru». URL: https://ppdr.ru/tsifrovye-tehnologii-v-meditsinskih-uchrezhdeniyah-kak-telemeditsina-uluchshaet-podderzhku-pensionerov-i-otdalyonnyh-rayonov/ (дата обращения: 22.10.2025).

7. Фуряева Т.В. Социальная инклюзия: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 189 с. URL: https://urait.ru/bcode/564986 (дата обращения: 20.10.2025).

8. Иванов Н. Цифровая трансформация бизнеса: что это такое и зачем она нужна // Информационный портал «tbank.ru». URL: https://www.tbank.ru/business/blog/sage/?card=q1 (дата обращения: 20.10.2025).

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.М. Шкурина, канд. экон. наук, доцент,
Н.А. Санникова,
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин),
г. Новосибирск, Россия

Аннотация. *Исследуется качество трудовой жизни молодых специалистов в фармацевтической отрасли на примере завода «Реневал» (г. Новосибирск). Проанализированы условия труда, факторы удовлетворённости и проблемы адаптации новых сотрудников. Определены основные направления повышения качества трудовой жизни и укрепления кадрового потенциала организации.*

Ключевые слова: *качество трудовой жизни, молодые специалисты, управление персоналом, мотивация, фармацевтическое производство, адаптация, корпоративная культура.*

В современных условиях активного развития фармацевтической промышленности России вопрос привлечения и удержания молодых специалистов становится особенно актуальным. Государственные программы по импортозамещению и развитию отечественного производства лекарственных средств требуют постоянного повышения эффективности труда и внедрения инноваций. При этом качество трудовой жизни работников, особенно начинающих, становится ключевым фактором успешного функционирования предприятия.

Понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ) сформировалось в 1970-х гг. в зарубежной литературе и получило активное развитие в России в 2000-х гг. Под КТЖ понимается совокупность условий, при которых труд способствует не только достижению производственных целей, но и удовлетворению личных и социальных потребностей работников [1].

По мнению отечественных исследователей Т.Ю. Базарова, А.Я. Кибанова и В.В. Герасимовой, КТЖ включает экономические, организационные, социальные и психологические компоненты [1–3].

Основными критериями КТЖ являются: уровень оплаты и справедливость вознаграждения, условия и безопасность труда, возможности профессионального роста и обучения, социальная защищенность работников, взаимоотношения в коллективе и корпоративная культура, а также баланс между работой и личной жизнью.

Для молодых специалистов качество трудовой жизни играет особую роль, поскольку именно на ранних этапах карьеры формируется отношение к профессии и компании. От того, насколько комфортными будут условия их труда, зависят мотивация, вовлечённость и желание развиваться в профессии. Если организация создаёт благоприятную атмосферу и поддерживает развитие, сотрудники проявляют большую инициативу и остаются в коллективе на долгий срок [4].

Таким образом, качество трудовой жизни можно определить как интегральную характеристику, отражающую удовлетворённости работников условиями труда, его содержанием, социальными гарантиями, возможностями самореализации и психологическим комфортом в организации. При этом удовлетворенность условиями жизни и работой молодых специалистов, их уверенность в завтрашнем дне напрямую влияют на социальную стабильность в обществе. Когда молодые люди видят перспективы в профессиональной деятельности, они меньше склонны к миграции и более активно участвуют в жизни страны.

Для предприятий фармацевтической отрасли качество трудовой жизни особенно значимо, так как высокая ответственность за результат требует стабильного эмоционального состояния, внутренней мотивации и высокой вовлечённости сотрудников. Фармацевтическое производство отличается высокой степенью ответственности, жёстким контролем качества и необходимостью соблюдения международных стандартов надлежащей производственной практики (GMP) [3]. Работа на таких предприятиях требует внимательности, дисциплины и строгого следования инструкциям.

Молодые специалисты, приходящие после вуза, сталкиваются с рядом проблем с нехваткой практического опыта, трудностями адаптации, страхом совершить ошибку, сложностями при взаимодействии с опытными коллегами. Эти сложности наблюдаются и в фармацевтической отрасли.

Однако опыт завода «Реневал» (АО «ПФК Обновление» (Renewal)) показывает, что при правильной организации адаптационного процесса эти проблемы можно успешно преодолеть. На данном фармацевтическом предприятии действует недельная программа обучения, в рамках которой новичков знакомят с производственными стандартами, требованиями GMP и корпоративной культурой. Программа включает практические занятия, что помогает быстро понять специфику производства.

Важную роль играет система наставничества: за каждым новым сотрудником закрепляется опытный работник, который помогает разобраться с документацией, объясняет принципы работы и поддерживает на первых этапах. Это создаёт атмосферу доверия и снижает стресс при вхождении в коллектив.

Таким образом, на заводе «Реневал» создана эффективная система адаптации, сочетающая обучение, наставничество и управленческую поддержку. Это позволяет молодым специалистам быстрее войти в профессию и ощущать свою значимость в коллективе, что напрямую повышает качество их трудовой жизни.

Для оценки КТЖ было проведено анкетирование среди молодых сотрудников планово-экономического отдела и административных подразделений (возраст до 30 лет, стаж работы менее 3 лет). Опрос охватывал пять ключевых параметров: условия труда, оплата, отношения в коллективе, возможности профессионального роста и уровень вовлечённости.

Результаты показали следующее: 85 % опрошенных положительно оценивают физические условия труда (оснащение рабочих мест, санитарные стандарты, комфорт помещений); 70 % удовлетворены отношениями в коллективе и поддержкой коллег; 60 % отмечают справедливость оплаты, но считают систему премирования недостаточно прозрачной; 50 % респондентов заявили, что хотели бы

чаще участвовать в обучающих мероприятиях и проектах по развитию компетенций; 45 % не видят чётких карьерных траекторий в компании. Анализ данных позволил сделать вывод, что общее качество трудовой жизни на предприятии оценивается как среднее. Ключевыми зонами роста остаются карьерное планирование, развитие корпоративной коммуникации и нематериальная мотивация.

На основе анализа можно предложить несколько практических мер, направленных на повышение КТЖ молодых специалистов на фармацевтических предприятиях.

1. Развитие системы наставничества. Опытные сотрудники могут помогать новичкам осваивать технологические и организационные аспекты работы, делиться практическими знаниями. Это ускоряет адаптацию и укрепляет профессиональные связи.

2. Создание программ обучения и карьерного планирования. Регулярные курсы, участие в проектах, возможность повышения квалификации повышают мотивацию и снижают риск выгорания.

3. Введение нематериальных стимулов. Признание достижений, вручение грамот, внутренние публикации о достижениях сотрудников и корпоративные мероприятия создают атмосферу признания и вовлечённости.

4. Совершенствование коммуникаций и обратной связи. Руководители должны регулярно обсуждать с подчинёнными результаты работы, выслушивать предложения и проводить индивидуальные беседы.

Реализация этих мер не требует значительных финансовых затрат, но оказывает ощутимое влияние на производительность труда, уровень лояльности и привлекательность предприятия как работодателя.

Таким образом, целенаправленное улучшение качества трудовой жизни молодых специалистов – это не просто забота о конкретной группе людей, это стратегический шаг, который может стать мощным стимулом для перехода к новой социально-экономической формации, где знания, инновации и благополучие граждан стоят во главе угла.

Библиографический список

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом организации. М.: Юрайт, 2021. 367 с.

2. Герасимова В.В. Качество трудовой жизни: концепции, подходы, методики оценки. М.: Инфра-М, 2020. 212 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. М.: Проспект, 2019. 480 с.

4. Маслов Е.В. Человеческий капитал и качество трудовой жизни. СПб.: Питер, 2022. 304 с.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ КАК ОДИН ИЗ КРИТЕРИЕВ ЗДОРОВЬЯ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

А.Л. Штуккерт,
Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта,
г. Санкт-Питербург, Россия

Аннотация. *Определяются и соотносятся такие понятия, как «качество жизни», «уклад жизни», «уровень жизни» и «стиль жизни», для определения, является ли качество жизни тем инструментом, который дает качественную и количественную оценку отдельным показателям здоровья современного человека.*

Ключевые слова*: качество жизни, стиль жизни, уклад жизни, здоровье, современное общество.*

Качество жизни человека или общества в целом можно рассматривать как одно из многосоставных социальных явлений, в которое входят физическое (уровень комфорта и материальный аспект жизни), психологическое (например, эмоциональное состояние личности) и социальное (наличие социальных связей, удовлетворенность условиями жизни, возможность самореализации) благополучие.

Цель исследования заключается в сравнении таких понятий, как «качество жизни», «уклад жизни», «уровень жизни» и «стиль жизни», чтобы понять, является ли качество жизни инструментом, дающим качественную и количественную оценку отдельным показателям здоровья современного человека.

Качество жизни характеризует комфорт в удовлетворении человеческих потребностей и является преимущественно социологической категорией [1].

Качество жизни как социальное явление в современном обществе можно рассмотреть на трех уровнях его проявления:

1) физический аспект – характеризуется состоянием здоровья, двигательной активностью, отсутствием хронических заболеваний и хорошим, с точки зрения самого человека, самочувствием;

2) психологический аспект – в первую очередь характеризуется уровнем стрессогенности в современном обществе и эмоциональным состоянием человека, что будет отражаться на удовлетворенности жизнью в целом и адекватной самооценке личности;

3) социальный аспект – характеризуется наличием возможности получения поддержки от семьи, близких друзей и знакомых, возможностью участвовать в общественной жизни, что напрямую влияет на восприятие жизни и самоактуализацию личности.

Уровень жизни – это степень удовлетворения материальных, культурных, духовных потребностей, что относит данное понятие в основном к экономической сфере [1].

Данное понятие также можно рассмотреть на трех уровнях его проявления:

1) благосостояние населения – характеризуется принятыми на данный исторический момент в конкретном обществе стандартами и нормами уровня обеспеченности и доступности материальных и нематериальных (духовных) благ для каждого человека;

2) накопление человеческого капитала – характеризует состояние общества с точки зрения образования, состояния здоровья людей, профессиональной квалификации и культурного развития;

3) уровень человеческого развития – предполагает наличие в рассматриваемом обществе предпосылок и благоприятной среды для самореализации и самоактуализации каждого его члена.

Таким образом, из вышесказанного мы можем сделать вывод, что понятие «качество жизни» входит в понятие «уровень жизни», дополняя его характеристику.

Стиль жизни – поведенческая особенность жизни человека, т.е. определенный стандарт, под который подстраивается психология и психофизиология личности (социально-психологическая категория) [1].

Классификация возможных стилей жизни – по образу жизни и ценностям – имеет «размытое», неудачное название и по содержанию относится ко второму уровню понятия «уровень жизни» (а именно, культура человека). Следовательно, «стиль жизни» как понятие входит в более общее понятие «уровень жизни» как один из его элементов, наравне с «качеством жизни».

Уклад жизни – это порядок, регламентирующий труд, быт, общественную деятельность, в рамках которых проходит жизнедеятельность человека (социально-экономическая категория) [2]. Понятие раскрывается через свод национальных привычек населения и исторически сложившиеся на данной территории проживания традиции. При изучении данного феномена можно выделить классификацию уклада жизни по уровню материального благосостояния (материальному достатку), типу занятости и профессиональной деятельности (наличие профессии/профессиональности у человека), социальным и культурным характеристикам (культура человека), а также по географическому местоположению и типу поселения. Все эти понятия характеризуются особенностями повседневной жизни человека, охватывающими его трудовую деятельность, быт, формы использования свободного времени, удовлетворения материальных и духовных потребностей, участие в общественной жизни (государственные праздники), нормы и правила поведения [1].

Итогом наших изысканий служит рассмотрение частоты встречаемости в современном обществе различных типов уровня жизни по различным основаниям:

1) По образу жизни и ценностям. Семейно-ориентированный тип уровня жизни один из самых популярных, так как затрагивает почти все слои населения и занимает около 40 %. Карьеристы сейчас занимают около 20 % общества. Экологически сознательный тип сейчас набирает всё большую популярность и составляет около 15 %. Минималистический тип не пользуется сильной популярностью в нашем обществе – около 5 %. Гедонистический тип занимает 20 %, так как стремление к комфорту будет сохраняться вне зависимости от времени и общества.

2) По географическому местоположению и типу поселения. На данный момент городской уклад жизни является наиболее распространенным и популярным – 55 %. Сельский уклад жизни занимает 35 % и более распространён среди взрослых и пожилых людей. Номадический уклад жизни встречается в обществе довольно редко и занимает примерно 10 %.

3) По социальным и культурным характеристикам. Традиционный тип является одним из наиболее распространенных в нашем обществе и составляет около 30 %. Современный тип за последние годы тоже является популярным и реализуемым – 20 %. Постмодернистский тип распространен среди подростков и молодежи, в силу недостаточной сформированности взглядов и ценностей, маленького личного опыта и занимает около 10 %. Консервативный тип чаще встречается у верующих людей и более взрослого населения, занимает 25 %. Либеральный тип наравне с постмодернистским более характерен для молодежи и занимает 15 %.

4) По уровню материального благосостояния. Богатые составляют 15 % нашего общества по уровню жизни. Средний класс занимает большой процент и составляют 55 %. Бедные, имеющие доход ниже прожиточного минимума, – около 30 %.

5) По типу занятости и профессиональной деятельности. Рабочий класс сейчас не является популярным среди молодежи и составляет около 30 %. Служащие составляют примерно такой же процент в современном обществе – 35 %. Предприниматели за последние несколько лет увеличили свой вклад в общество и составляют около 20 %. Безработные – стабильно составляют 15 %, хотя есть тенденция к их сокращению.

6) По типам качества жизни. Экономический тип встречается в 60 % соотношении в современном обществе. Социальный тип был оценен на уровне в 70 %, так как современные технологии позволяют поддерживать связь на больших расстояниях между людьми. Физический тип составляет 70 %, в связи с тем, что в нашей стране существует доступная медицина и научные достижения. Психологический тип оценили в 50 %, в связи с привычкой держать свои проблемы в себе, не обращать внимание на ухудшение своего состояния и трудоголизм. Образовательный тип оценен в 70 %, в связи с высоким уровнем развития культуры в нашем обществе.

Таким образом, мы наблюдаем присутствие, в различных соотношениях, различных типов жизни, что дает возможность самореализации и самоактуализации большинства населения нашей страны с учётом семейного воспитания и культурных традиций различных народов, без ущемления прав человека.

Если рассматривать удобство использования различных составляющих уровня жизни, то ни стиль жизни, ни качество жизни не могут дать полную ясность в изучаемых параметрах, являясь субъективными и подверженными динамики внешних обстоятельств. Поэтому, понятие «Уровень жизни» остается самым оптимальным инструментом для оценки социально-психологических особенностей развития современного общества. Это важно для разработки программ социального и экономического развития, составления прогнозов для планирования бюджета страны и пр. Оценка состояния здоровья населения также требует многопланового исследования и не может сводиться к частностям.

Библиографический список

1. Здоровый образ жизни как модель поведения // МУЛЬТИУРОК: [сайт]. URL: https://multiurok.ru/files/liektsiia-zdorovyi-obraz-zhizni-kak-modiel-poviedi.html?ysclid=m9q0ovospo347881096 (дата обращения: 14.01.2025).

2. Магомедова С.А. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Основы социальной медицины». Махачкала: Aleph, 2012. 119 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ГРАЖДАНСКОЕ СУДОПРОИЗВОДСТВО

И.Ю. Шумейко, канд. юрид. наук,
В.И. Кошкош,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация. *Представлен анализ роли искусственного интеллекта в регулировании правовых отношений. Особое внимание уделяется гражданскому судопроизводству как одному из важнейших механизмов защиты прав и законных интересов граждан и организаций. Обозначены перспективы и риски внедрения технологий искусственного интеллекта в гражданское судопроизводство, определены ключевые проблемы такого внедрения.*

Ключевые слова: *гражданское судопроизводство, гражданский процесс, гражданское право, правовое регулирование, цифровизация, искусственный интеллект, автоматизированные системы.*

Цифровизация оказывает существенное влияние на всю систему правового регулирования не только тем, что она трансформирует те или иные группы правовых отношений, но и тем, что создает совершенно новые вызовы, формы взаимодействия и перспективы для юридической науки и практики. В современных реалиях представляется важным оценить воздействие и роль цифровизации, а именно технологий искусственного интеллекта (ИИ), на гражданское судопроизводство, его отдельные аспекты, а также – перспективы и риски внедрения искусственного интеллекта в российскую судебную систему.

Ввиду стремительного развития технологий искусственного интеллекта и его интеграции в различные области жизнедеятельности постоянно меняется правовая среда. Терминологическая наполненность и сложность описания механизмов ИИ создают трудности для выработки единой правовой дефиниции данного явления. Тем не менее российское законодательство выработало легальное определение ИИ, содержащееся в ст. 2 Федерального закона от 24.04.2020 г. № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона "О персональных данных"». Согласно ему, искусственным интеллектом понимается комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и обеспечивающий результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека. Указанный комплекс включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в частности, основанное на методах машинного обучения), а также процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений [1].

Развитие и внедрение ИИ-технологий являются приоритетом государственной политики, что подтверждает программами, указами и стратегиями. Так, в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р [2], одной из ключевых целей обозначается цифровизация государственного управления и развитие технологий искусственного интеллекта.

В рамках данной национальной программы существуют мероприятия, которые реализуются с применением технологий ИИ в гражданском процессе. К ним относятся:

– система электронного правосудия (например, система «Правосудие»);

– создание платформ для предоставления юридических услуг в электронном виде;

– поддержка научных исследований в области ИИ и права;

– разработка стандартов и рекомендаций по использованию ИИ в юридической практике.

Также в Российской Федерации реализуется Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года)» [3]. Основными целями и задачами данной программы являются обеспечение ускоренного развития технологий ИИ в России и их внедрения в различные области знаний. Для достижения этих целей планируется повысить конкурентоспособность российских компаний, обеспечить информационную безопасность и подготовить квалифицированных специалистов в области ИИ. При этом приоритетными направлениями являются компьютерное зрение, обработка естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальные системы поддержки принятия решений, а также перспективные методы и технологии ИИ.

Несмотря на создаваемые условия, технологии ИИ в гражданском судопроизводстве пока не получили широкого развития, что объясняется консервативностью и сложностью самой отрасли права.

Между тем технологии ИИ помогут решить ряд проблем, существующих на данный момент в российской правовой системе. Во-первых, автоматизация и решение рутинных задач с помощью искусственного интеллекта способствует сокращению сроков рассмотрения дел (например, автоматизация поиска и анализа необходимой информации (законодательства, судебной практики)), а автоматизация заполнения шаблонов документов и ведения делопроизводства снижает бюрократическую нагрузку и ускоряет рассмотрение дел.

Во-вторых, ИИ-системы могут предоставлять судьям и юристам аналитические данные и прогнозы, которые помогают им лучше понимать дело и принимать более взвешенные решения. Автоматизация рассмотрения простых и типовых дел (например, дел о взыскании задолженности) позволяет не только упростить и ускорить процесс, но и освободить это время для решения других категорий дел.

В-третьих, чат-боты для юридических консультаций могут помочь гражданам решать простые юридические вопросы без обращения в суд, что также способствует снижению нагрузки на судебную систему.

Признавая необходимость в модернизации и адаптации, а также в большой употребимости, применимости и значимости технологий искусственного интеллекта в целом, мы должны понимать риски, с которыми может столкнуться вся система правосудия при внедрении таких технологий. Не исключено, что последствия будут негативными.

Одной из наиболее спорных перспектив внедрения ИИ является снижение влияния человеческого фактора на процесс принятия решений в суде, что, как предполагается, будет обеспечивать более объективное рассмотрение дела. Многие исследователи считают необходимым наделить нейросеть

полномочиями судьи с целью снижения предвзятости при принятии решений и повышения объективности из-за отсутствия человеческого фактора, что, по их мнению, сделает правосудие более справедливым. Однако, по нашему мнению, несмотря на столь стремительное развитие технологий искусственного интеллекта (за столь небольшой период времени), нельзя не проявлять настороженности по поводу безопасности такой системы.

Ведется множество дискуссий на этот счет, но важным остается вопрос о том, кто будет нести ответственность за неконтролируемость действий искусственного интеллекта, если он способен к самообучению, самоанализу и созданию собственных алгоритмов для защиты своих интересов (так называемый сильный искусственный интеллект). Вследствие этого, его невозможно будет «отключить».

Таким образом, при интеграции искусственного интеллекта в область гражданского процесса необходимо тщательно продумать все возможные проблемы и найти пути их решения и предотвращения риска внедрения технологий искусственного интеллекта в гражданский процесс.

Одной из первых является проблема предвзятости и дискриминации в алгоритмах ИИ. Так как искусственный интеллект обучается на большом массиве данных, которые могут содержать в себе исторические предрассудки и стереотипы, технологии ИИ, анализируя такую информацию, могут воспроизводить существующие предубеждения, что повлияет на исход дела.

Решением для минимизации этого риска может стать тщательный анализ данных, используемых для обучения ИИ, обеспечение прозрачности и подотчетности алгоритмов, а также регулярная проверка ИИ-систем на наличие предвзятости.

Второй проблемой выступает нарушение прав человека, таких как право на судебное разбирательство, на неприкосновенность частной жизни и в целом на доступность правосудия для лиц, не имеющих доступа к цифровым технологиям, а также для лиц, которые не умеют или не могут работать с такими системами (пенсионеры, лица с ограниченными возможностями). Отдельную проблему представляет идентификация участников судебного процесса при помощи технологий ИИ без их на то согласия.

Возможным решением может выступать создание специальных правовых норм, которые в целом урегулируют деятельность искусственного интеллекта на территории Российской Федерации, а также установят ответственность разработчиков системы, предусмотрят возможность обжалования решений, принятых ИИ.

Еще одна проблема, которой следует уделить внимание, – это отсутствие прозрачности, или так называемый эффект «Черного ящика» (Black Box). Суть вопроса заключается в том, как понять логику решений искусственного интеллекта и как их обжаловать, ИИ способен к адаптации и защите. Это напрямую влияет на доверии человека к правосудию.

Решением на данном этапе развития судебной системы при отсутствии как такового правового регулирования в области искусственного интеллекта может стать внедрение таких технологий лишь в некоторые области гражданского процесса. Например, можно использовать ИИ как своеобразного помощника судьи при анализе доказательств, обоснованности судебных решений. Одним из положительных результатов такого внедрения должно быть обеспечение доступности информации, а также повышение уровня доверия граждан к цифровым технологиям [4, 5].

Несмотря на значительные риски, связанные с внедрением таких технологий, необходимо и учитывать перспективы, о которых мы уже говорили. Внедрение ИИ поможет упростить и минимизировать рутинные задачи, сделать гражданское судопроизводство более оперативным и автоматизированным. На данном этапе развития технологий искусственного интеллекта целесообразно было бы внедрить их в такие сферы гражданского процесса, где риски будут минимальными, а потенциальная выгода максимальной.

Одним из перспективных направлений является использование ИИ в приказном производстве. В рамках данной процедуры, характеризующейся отсутствием спора о праве и упрощенным порядком рассмотрения дел о взыскании денежных сумм или истребовании движимого имущества, ИИ может быть использован для автоматизированного анализа представленных заявителем документов, проверки их соответствия формальным требованиям и вынесения решения о выдаче судебного приказа. При этом алгоритмы ИИ должны быть настроены таким образом, чтобы исключить возможность принятия решений, нарушающих права должника, а также обеспечить возможность обжалования выданного судебного приказа в общем порядке.

Еще одним перспективным внедрением искусственного интеллекта является первичная обработка информации поступивших дел. Так, технологии искусственного интеллекта проверяли бы исковые заявления согласно формальным требованиям, категорировали исковые заявления, заполняли не-

обходимую информацию о судебном разбирательстве в электронном поле. Все это позволит минимизировать рутинные задачи, сократить сроки подготовки дела к судебному разбирательству и снизить нагрузку на аппарат суда.

Такое внедрение технологий искусственного интеллекта должно осуществляться с соблюдением всех принципов: прозрачности, подотчетности, ответственности, а также контроля и постоянного аудита системы.

Как отмечает К.В. Шундиков, в связи с отсутствием детального нормативного регулирования искусственного интеллекта формирование эффективных подходов к его использованию в правовой сфере в значительной степени опирается на практику и научные исследования. Первым таким опытом стал в 2021 г. Белгородский эксперимент, где на нескольких участках мировых судей были применены технологии ИИ для формирования судебных приказов по взысканию налогов. В данном конкретном случае искусственному интеллекту были делегированы лишь некоторые технические функции процесса: проверка соответствующих реквизитов и подготовка проектов документа [6]. Сегодня российская судебная система демонстрирует прогресс в области использования цифровых технологий. Так, за первое полугодие 2024 г. наблюдался значительный рост электронного документооборота, а также использования цифровых технологий (видеоконференцсвязи, веб-конференций и т.п.), что в ряде случаев позволило более чем на 25 % улучшить показатели предыдущего года. Также есть интерес к системе ГАС «Правосудие»: количество запросов пользователей достигло за первое полугодие 2024 г. 5,2 млрд, что превышает на 30 % показатель за первое полугодие 2023 г. – 4 млрд.

Внедрение технологий искусственного интеллекта в гражданский процесс открывает новые возможности для повышения эффективности и доступности правосудия. Однако необходимо учитывать и риски, связанные с использованием ИИ, которые могут негативно повлиять на права и законные интересы участников гражданского процесса, а также на функционирование судебной системы в целом.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 24.04.2020 № 123-ФЗ (последняя редакция) «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351127/ (дата обращения: 22.05.2025).

2. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р. URL: https://clck.ru/3MDeuy (дата обращения: 22.05.2025).

3. О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации (вместе с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года): Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

4. Адещенко К.Р. Возможности искусственного интеллекта в гражданском процессе // Экономика. Информатика. 2023. № 3. С. 704–711. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-iskusstvennogo-intellekta-v-grazhdanskom-protsesse (дата обращения: 22.05.2025).

5. Шундиков К.В. Искусственный интеллект в российском правосудии: состояние и перспективы // Образование и право. 2023. № 8. С. 315–321. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-rossiyskom-pravosudii-sostoyanie-i-perspektivy (дата обращения: 22.05.2025).

6. Суды планируют подключить искусственный интеллект к составлению решений. URL: http://www.rg.ru. (дата обращения: 20.05.2025).

РАЗРАБОТКА ТУРИСТСКОГО МАРШРУТА «ХЛЕБНЫЙ ДОН» ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА НА ТЕРРИТОРИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.В. Щербакова, канд. техн. наук, доцент,
Л.Б. Раенко,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета,
г. Шахты, Россия

Аннотация. *Выявлена потребность в промышленном туризме в Ростовской области и разработана концептуальная модель туристского маршрута. Разработана стратегия продвижения промышленного турпродукта с учётом специфики сотрудничества с различными сегментами потребителей. Определены стоимость и основные экономические показатели экскурсионных услуг туристского маршрута «Хлебный Дон».*

Ключевые слова: *промышленный туризм, туристский маршрут, экскурсия, услуга, сегмент.*

Согласно ГОСТ Р ИСО 13810-2016, Промышленный туризм – это «посещения и мероприятия на объекте (определенная территория, на которой предоставляются услуги в сфере промышленного туризма), позволяющие посетителям понять процессы и секреты производства, относящиеся к прошлому, настоящему или будущему» [1]. В соответствии с данным определением и для изучения потенциального спроса проведено анкетирование, на основе которого выявлена потребность в промышленном туризме в Ростовской области и разработана концептуальная модель туристского маршрута «Хлебный Дон» на примере целевой категории «студенты» (табл. 1).

Таблица 1

Концептуальная модель туристского маршрута «Хлебный Дон»

Показатель маршрута	Характеристика
1	2
Вид туристского маршрута	Промышленный, трансферный
Описание маршрута (с указанием начала и окончание маршрута)	г. Шахты – г. Ростов-на-Дону – х. Петровский – г. Шахты
График движения по маршруту (по дням, часа)	День 1: 9:00 – сбор на площади им. 40-летия Победы. 9:30 – выезд на завод «Аютинский хлеб». 10:00 – прибытие на завод «Аютинский хлеб», начало экскурсии. 12:00 – окончание экскурсии. 12:30 – выезд в Ростов-на-Дону. 14:00 – экскурсия на хлебозавод «Юг Руси», обед в столовой предприятия. 16:30 – приезд и заселение в гостиницу «Венеция». 17:00 – экскурсия «Вечерний Ростов». Свободное время
	День 2: 7:30 – завтрак в гостинице «Венеция». 8:30 – выселение из гостиницы. 9:00 – отправление в «Биохутор Петровский». 12:30 – прибытие в «Биохутор Петровский». 12:30 – 15:00 – экскурсия, участие в ремесленном мастер-классе по изготовлению хлеба, участие в мастер-классе по изготовлению оберега «Мешочек изобилия», дегустация шести видов хлеба. 15:00 – обед. 16:00 – отправление в г. Шахты. 21:40 – прибытие в г. Шахты
Обозначение остановок, мест ночлега	Гостиница «Венеция»
Месторасположение пунктов технической помощи, заправочных станций и пунктов медицинской помощи	Заправка «Кобарт» (с. Николаевка, Ростовская обл.), заправка «Роснефть» (Социалистическая ул., 18, село Чалтырь, Ростовская обл.)
Предполагаемое количество туристов в одной группе	20 человек
Целевая категория	Студенты
Условия приема и обслуживания туристов (описание объектов размещения, питания, экскурсионное, транспортное обслуживание)	Комфортный транспорт на 20 мест. Гостиница 3* «Венеция». Номера различных категорий от 1 500 руб.
Кадровое обеспечение организации маршрута	Руководитель группы, сопровождающий, водитель, экскурсоводы
Перечень предприятий-исполнителей услуг по организации маршрута	Предприятие «Аютинский хлеб», хлебозавод «Юг Руси», «Биохутор Петровский»

В видовом понятии туристский маршрут «Хлебный Дон» является кольцевым (г. Шахты – г. Ростов-на-Дону – с. Федоровка – г. Шахты). Общая протяженность туристского маршрута «Хлебный Дон» составляет 450 километров. Расчётное время преодоления расстояния между городами составляет 8 часов 20 мин.

Безопасность в туризме регулируют ГОСТ Р 56643-2022 [2] и ГОСТ 32611-2014 [3]. Специфику вопроса безопасности в рамках промышленного туризма составляет также защита права на секрет производства предприятия.

Стоимость экскурсионных услуг туристского маршрута «Хлебный Дон» приведена в табл. 2.

Таблица 2

Стоимость экскурсионных услуг маршрута

Пункт	Объект	Затраты на услуги экскурсоводов, руб.
г. Шахты	Хлебозавод «Аютинский хлеб»	500
г. Ростов-на-Дону	Хлебозавод «Юг Руси»	500
г. Ростов-на-Дону	Обзорная экскурсия	1 800
с. Федоровка	«Биохутор Петровский»	250
Итого:		3 050

Основные экономические показатели туристского маршрута «Хлебный Дон» приведены в табл. 3.

Таблица 3

Основные экономические показатели туристского маршрута «Хлебный Дон»

Показатель	Единица измерения	Величина показателя
Стоимость проживания	руб/чел.	2 400
Общая стоимость арендной платы туристского автобуса	руб.	24 200
Стоимость экскурсионного обслуживания одного туриста	руб/чел.	3 050
Питание на маршруте на одного туриста	руб/чел.	600
Расходы на руководителя группы	руб/чел.	158
Себестоимость тура	руб/чел.	7403
Цена туристской путёвки	руб/чел.	8 884
Годовой маржинальный доход	руб.	8 886
Годовая валовая прибыль	руб.	6 222
Годовая чистая прибыль	руб.	4 978
Доход тура	руб.	177 680
Сумма от продаж туров за год	руб.	1 066 080
Показатель рентабельности тура	%	20
Показатель прибыльности тура	%	70

Разработана программа продвижения тура «Хлебный Дон», которая включает три направления: b2b («бизнес для бизнеса»), b2c («бизнес для потребителя»), b2g («бизнес для государства»). Для каждой из этих целевых групп были подобраны наиболее эффективные offline- и online-инструменты для продвижения тура «Хлебный Дон». Для b2b – информация на собственном сайте и в социальных сетях туроператора, СМС- и email- рассылка потенциальным партнерам и клиентам (online), нативная реклама в интернете, а также реклама у поставщиков туристского продукта. Для b2c offline-инструменты представлены в виде печатной рекламной продукции, среди online-инструментов информация на собственном сайте туроператора и страницах в социальных сетях, а также СМС- и email- рассылка. Для b2g offline-инструменты в виде партнерства с образовательными и муниципальными учреждениями г. Шахты и иными партнерами, а также информация в социальных сетях образовательных учреждений г. Шахты и других муниципальных образований в качестве online-инструмента. К программе продвижения тура «Хлебный Дон» был разработан план-график мероприятий. Бюджет на рекламу с учётом используемых инструментов и каналов продвижения для продвижения нового туристского маршрута «Хлебный Дон» составит 7 750 руб.

Таким образом, итоговая стоимость рекламной кампании по продвижению нового тура «Хлебный Дон» составит 7 750 рублей. При грамотном следовании плану рекламной кампании тура «Хлебный Дон», а также хорошему обслуживанию туристов на маршруте можно быстро окупить затраченную сумму на рекламную кампанию и получить прибль.

Библиографический список

1. ГОСТ Р ИСО 13810-2016. Туристские услуги. Промышленный туризм. Предоставление услуг. М.: Стандартинформ, 2016. 14 с.

2. ГОСТ Р 56643-2022. Туризм и сопутствующие услуги. Личная безопасность туриста. М.: Российский институт стандартизации, 2023. 15 с.

3. ГОСТ 32611-2014. Туристские услуги. Требования по обеспечению безопасности туристов. М.: Стандартинформ, 2014. 10 с.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И.Н. Юсупова, канд. филол. наук, доцент,
Е.Д. Фомкина,
Российский университет транспорта (МИИТ),
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматривается смещение акцентов в оценке цифровой трансформации госуправления – от учета активностей к результатам. Анализируются такие инструменты, как ядро KPI, пользовательские оценки и индексы цифровизации, «паспорт эффекта», каузальная верификация и лиговая сопоставимость.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, эффективность, KPI, пользовательские оценки, управление.*

Сдвиг в сторону оценки измеримых эффектов цифровой трансформации ведомств официально закреплен на федеральном уровне: утверждены новые показатели эффективности, включающие переход на услуги по принципу жизненных ситуаций, импортонезависимость ПО, внедрение ИИ и устойчивость информационной безопасности (ИБ), а также учет кассовой дисциплины при осуществлении ИТ-расходов, что смещает фокус с подсчета активностей на результаты для граждан и экономики. Научно-методическая повестка подтверждает, что терминологическая неопределенность и разрыв между «автоматизацией» и «реальной трансформацией» сохраняются, несмотря на положительную динамику международных индексов и переход от «электронного правительства» к «цифровому государству» / «смарт-правительству». Проблема измерения эффектов остается ключевой. Множество KPI размывает управленческие приоритеты, а традиционные метрики не всегда каузально связаны с качеством госуправления. Теоретически критерий эффективности должен укладываться в системно-процессную рамку и фиксировать формы проявления результата, но единого операционального стандарта нет.

Концептуально цифровая трансформация трактуется как комплексное преобразование организационно-управленческих и социально-экономических структур, приводящее к новому качеству управления, а не к простой автоматизации [1]. Эволюция моделей «оцифровка – электронное правительство – цифровое правительство – умное правительство» задает растущую чувствительность к пользовательскому опыту и проактивности услуг. Методическая линия Минцифры России для госкорпораций и компаний с госучастием закрепляет практику целеполагания «от эффекта» и привязку ИТ-инициатив к бизнес-целям и индикаторам результата, что согласуется с федеральной логикой «сжатия» метрик до ядра KPI [2, 3].

Эмпирические данные демонстрируют расхождения между «выполнением показателей» и достижением существенных изменений. По данным мониторинга, в ряде ведомственных программ число KPI превышало сотню, при этом до 95 % индикаторов могли быть закрыты, но ключевые 5 % – нет. Отсюда вытекает предложение присвоить им 80 % веса в общей оценке, чтобы исключить «растворение» главных изменений. Новые решения 2025 г. формализуют это смещение – оценка дополняется результатами по жизненным ситуациям, долей отечественного ПО, внедрением ИИ-решений и уровнем ИБ, при одновременном сохранении финансовой дисциплины (99,7 % кассового исполнения ИТ-расходов в 2024 г. как бенчмарк) [4].

Научные результаты подтверждают необходимость пересборки KPI. Корреляционный анализ для программы «Информационное государство» показал лишь косвенную связь текущих индикаторов с целью повышения качества госуправления; значимая положительная взаимосвязь прослеживается именно между оценками граждан качества услуг и индексами качества управления, а также между индексами цифровизации и качеством госуправления [5].

Таким образом, в состав KPI следует включать пользовательские оценки и индексы цифровизации как предикторы управленческого качества. Теоретико-методологический критерий эффективности в работах по сущности цифровой трансформации связывает результат с качественным улучшением направленности и содержания управленческой деятельности, что требует использования показателей не только охвата и доступности, но и продуктивности, адаптивности, креативности процессов [1]. Компетентностная модель команд цифровой трансформации (CDTO и их ядро) настаивает на управляемости через продуктовые метрики, навыки управления данными и сквозные роли, без чего «метрики результата» не укореняются в исполнении [6]. В правоприменительной плоскости отмечается необходимость сочетать объективные и субъективные критерии, учитывать национальную специфику методик и ограничения международных индексов при внутренней оценке [7, 8].

Проблема «расфокусированных KPI» решается институционально: переход к укороченному набору метрик с преобладанием результата закреплен и методически, и управленческими решениями 2025 г., однако без встраивания измерений в контуры ответственности и компетенций команд эффект будет краткосрочным. Для долгосрочного эффекта необходим продуктовый подход и цикл управления данными «планирование – измерение – кейс-верификация – масштабирование».

Кроме того, предлагается закрепить единый «паспорт эффекта» для каждой трансформационной инициативы с обязательной связкой «инициатива – метрика процесса – метрика результата – пользовательский исход». Такой паспорт должен включать базовую и целевую величины, окно наблюдения, метод сбора и контрольный источник, а также показатель доверия к данным [1, 5]. На уровне программ необходимо ограничить число интегральных KPI до 10–12, присвоив ключевым из них 70–80 % веса, синхронизировав их с блоками жизненных ситуаций, качеством услуг и устойчивостью (в части ПО и ИБ), и оставив технические метрики в операционном дашборде.

Для обеспечения межведомственной сопоставимости целесообразно ранжировать субъекты и ведомства по «лигам» исходя из цифровой базы и приоритетов, как предлагается для регионов, чтобы оценивать прогресс, а не абсолютные уровни в неоднородной среде. В контур оценки следует встроить репрезентативные пользовательские опросы и платформенные оценки (например, с сервиса «Ваш контроль» или государственных порталов), так как они являются ведущими предикторами качества управления, что подтвержденно эмпирически [5]. Для проверки причинности результатов рекомендовано обязательное применение панельной регрессии и разнообразных квазиэкспериментальных дизайнов к крупнейшим инициативам, с публикацией спецификаций моделей и стресс-тестов (результатов на гетероскедастичность, нормальность остатков), что согласуется с исследовательскими практиками [5].

На уровне методрекомендаций Минцифры для госкорпораций следует дополнить текущий документ унифицированной схемой декомпозиции метрик: от бизнес-целей к ИТ-инициативам и продуктовым показателям, а также чек-листом соответствия критериям эффективности цифровой трансформации [1, 2]. Параллельно требуется развитие компетенций CDTO-команд: управление эффектом, продуктовая аналитика, дата-грамотность, управление изменениями, – без этого метрики останутся формальными [6].

Таким образом, российская модель оценки цифровой трансформации переходит от учета операций к оценке управленческого результата. Нормативные новации 2025 г., эмпирическое подтверждение связи пользовательских оценок с качеством госуправления и теоретический критерий «качественного преобразования управления» создают основу для короткого и «тяжелого» ядра KPI. Опора на паспорта эффектов, каузальную верификацию и лиговую модель сравнения позволит конвертировать цифровизацию в измеримые улучшения для граждан и экономики.

Библиографический список

1. Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. Эффективность цифровой трансформации: сущность, содержание, критерии оценки // Экономические системы. 2022. Т. 15, № 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-tsifrovoy-transformatsii-suschnost-soderzhanie-kriterii-otsenki (дата обращения: 27.10.2025).

2. Методические рекомендации по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием // Минцифры России. 2020. URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/metodicheskie-rekomendatsii-po-tsifrovoj-transformatsii-gk.pdf (дата обращения: 27.10.2025).

3. Минцифры изменит методику оценки цифровой трансформации органов власти // C.News. 2022. URL: https://www.cnews.ru/news/top/2022-05-23_mintsifry_izmenit_metodiku_1 (дата обращения: 27.10.2025).

4. В РФ утвердили новые показатели эффективности цифровой трансформации ведомств // ТАСС. 2025. URL: https://tass.ru/ekonomika/22926201https://tass.ru/ekonomika/22926201 (дата обращения: 27.10.2025).

5. Свиридова В.Ю. Разработка показателей эффективности программы цифровой трансформации государственного управления в России // Научные исследования и разработки. Российский журнал управления проектами. 2020. Т. 9, № 2. URL: https://naukaru.ru/ru/nauka/article/38039/view (дата обращения: 27.10.2025).

6. Модель компетенций. Команды цифровой трансформации в системе государственного управления // РАНХиГС. 2020. URL: https://frpm.ru/wp-content/uploads/2021/09/Competency_Model_CDTO_RANEPA.pdf (дата обращения: 27.10.2025).

7. Вершицкая Е.Р., Згонникова А.Е. Трансформация государственного управления в цифровую эпоху: анализ «электронного» и «цифрового» правительства // Вестник Алтайской академии экономики и права 2025. № 6. URL: https://vaael.ru/ru/article/view?id=4189 (дата обращения: 27.10.2025).

8. Петроградская А.А. К вопросу об эффективности деятельности органов публичной власти в эпоху цифровизации // Евразийский юридический журнал. 2025. URL: https://eurasialaw.ru/nashi-rubriki/yuridicheskie-stati/k-voprosu-ob-effektivnosti-deyatelnosti-organov-publichnoj-vlasti-v-epokhu-tsifrovizatsii (дата обращения: 27.10.2025).

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДОЙ

И.Н. Юсупова, канд. филол. наук, доцент,
Российский университет транспорта (МИИТ),
г. Москва, Россия

Аннотация. *Рассматривается роль цифровой культуры в управлении социальной средой на примерах ключевых сфер: жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и экологии. Анализируются проблемы внедрение цифровых технологий, связанные с цифровым неравенством, высокой стоимостью, кибербезопасностью и сопротивлением изменениям, а также раскрывается их потенциал для повышения эффективности, прозрачности и удобства граждан. Подчеркивается необходимость формирования цифровой грамотности и адаптации цифровой культуры к потребностям всех граждан.*

Ключевые слова: *цифровая культура, цифровая грамотность, социальная цифровизация.*

Цифровая культура в органах власти – это социальная основа трансформации деятельности государства. Культура власти, ориентированная на интересы человека, меняет электронное правительство от комфортного, быстрого, делового на доброжелательное, очеловеченное, гибкое управление.

Цифровая культура органов государственного и муниципального управления несет в себе фундаментальные изменения подходов через активное использование цифровых технологий. Это не просто компьютеризация старых процессов, но полная перестройка деятельности органов власти, направленная на повышение их эффективности результатов и удобства граждан. При этом госслужащие должны мыслить современными цифровыми категориями, понимая, что данные технологии помогают им решать управленческие задачи.

Цифровая культура в органах власти в первую очередь ориентирована на потребителя, будь это обычный рядовой гражданин или представитель бизнеса, а не на бюрократические препоны. В современных условиях гибкость в принятии решений может граничить с риском, однако готовность к экспериментам и управлению рисками считается вполне оправданной.

Работая на госслужбе, чиновники активно преодолевают межведомственные барьеры и охотно делятся с коллегами опытом и наработками. Это помогает расширять сферы взаимодействия, обмениваться идеями, совместно анализировать данные и таким образом трансформировать мышление, ценности и поведение госслужащих.

Цифровая культура характеризуется рядом составляющих. Прежде всего она всегда ориентирована на пользователя, на удовлетворение потребностей гражданина. Это ключевая цель деятельности государственного органа [1].

Важно подчеркнуть, что эта ориентированность находит практическое воплощение в различных социально значимых сферах. Например, цифровая культура в ЖКХ – самый сложный и значимый процесс, ведь он затрагивает каждый дом и каждую семью.

Сфера ЖКХ считается консервативной, непрозрачной и насыщенной проблемами. Гражданам не всегда объясняют, почему изменились суммы в квитанциях за оплату, сложно и долго ликвидируются поломки и протечки, в то время как очень быстро приходят штрафы и отменяются субсидии.

Управляющие компании зачастую начислют завышенные платежи, осуществляют практически бесконтрольное управление многоквартирными домами. Для государства ЖКХ – это серьезная проблема, так как коммунальная инфраструктура сильно изношена, а проведение капремонта не всегда обеспечено достаточными ресурсами. Отсюда возникают недовольство граждан и социальная напряженность.

В этом контексте цифровизация в системе учета сегодня вполне реальна. Умные счетчики автоматические передают показания, что исключает ошибки, приписки, споры о начислениях. Это позволяет удаленно отслеживать хищения, протечки, выявлять аномалии потребления. Для регионов такой учет позволяет видеть несбалансированность нагрузки на ресурсную систему. Система цифровизации может также касаться работы лифтов, противопожарных систем и предупреждать возможные аварии, например, замерзание труб в подвалах, на чердаках или в подъездах. Все чаще в подъездах и во дворах подключают датчики движения, а также энергосберегающие светильники. Польза таких инноваций несомненна.

Однако, несмотря на очевидные выгоды, цифровизация ЖКХ вводится неторопливо. В первую очередь это связано с высокой стоимостью внедрения. Закупка и установка «умного» оборудования (счетчиков, датчиков, серверного оборудования) требует огромных средств. Эти расходы чаще всего ложатся на плечи жильцов, далеко не все из которых готовы пользоваться мобильными приложениями и личными кабинетами. Это особенно касается пожилых людей, у многих из которых в пользовании кнопочные телефоны. Поэтому они продолжают платить через банкоматы или звонить диспетчеру, чтобы сообщить показания счетчиков.

Работники управляющих компаний зачастую не стремятся переходить на новую систему взаимодействия, так как цифровизация выявляет неэффективность их работы. Кроме того, активное использование современных систем управления угрожает сокращением многих рабочих мест, что также вызывает сопротивление со стороны сотрудников управляющих компаний.

Из множества технических проблем можно выделить проблему кибербезопасности, поскольку хакерские атаки могут не только нарушить работу системы безопасности и привести к аварии, например, отключению отопления зимой, но и получить доступ к персональным данным жильцов дома.

Кроме этого, существуют законодательные пробелы. Например, остаются неурегулированными правовые вопросы удаленного сбора показаний счетчиков.

Сегодня государство старается ускоренно решать многие проблемы ЖКХ. Для софинансирования постановки «умных» датчиков, счетчиков и другого оборудования организуется государственно-частное партнерство (ГЧП) с целью активизации процессов и стимулирования граждан к использованию таких технологий.

Цифровая культура в сфере ЖКХ должна быть понятной, прозрачной и выгодной для всех участников процесса: для государства, управляющих компаний и жильцов.

Еще одна сфера применения цифровой культуры – это создание «умного» и безопасного транспорта. Без активного внедрения цифровых технологий здесь не обойтись. Спектр их применения невероятно широк. Это и адаптивное светофорное регулирование, и умные парковки, и цифровизация общественного транспорта, и автомобильная телематика, и беспилотные транспортные средства, и создание мобильных сервисов, объединяющих все виды транспорта: такси, каршеринг, метро, автобус, самокат и т. д., включая расчеты по оплате.

Но есть и реальные проблемы. По мере роста и развития взаимосвязанных транспортных систем вырастает угроза кибербезопасности в этой сфере: уязвимость к хакерским атакам, несанкционированный доступ к беспилотному транспорту, угроза защищенности персональных данных пользователей, слабая правовая обеспеченность, высокая стоимость создания стабильной инфраструктуры и др. Для решения этих проблем требуются огромные инвестиции. И здесь не обойтись без слаженных действий власти, бизнеса и общества.

При этом цифровая трансформация не должна противоречить глобальным целям устойчивого развития. Цифровая культура при активном внедрении не должна наносить вред такой хрупкой системе, как экология. Сегодня специалисты говорят о цифровой экологии – связующем звене между цифровым прогрессом и устойчивым развитием. Это культура ответственности, эффективной заботы, понимания ценности, хрупкости и угрозы ухудшение экоданных нашей планеты [2].

В этой сфере множество проблем. Но очевидно, что цифровую культуру населения необходимо формировать постоянно. Сегодня вводятся программы знакомства детей с раннего школьного возраста с основными проблемами сохранения экологической чистоты. Существует множество направлений исследования, мониторинга и анализа в этой сфере: изменение климата, загрязнение воздуха и воды, утрата биоразнообразия, управление отходами. При этом приходится решать массу сопутствующих проблем и вызовов: цифровой разрыв между странами и регионами; высокая стоимость датчиков и спутников для мониторинга окружающей среды; кибербезопасность систем как объект для хакеров; высокое энергопотребление при работе с криптовалютами; нехватка специалистов в сфере цифровой экологии.

Таким образом, формирование цифровой культуры становится фундаментом для развития ключевых социальных институтов. Отсюда вытекают два сложных важных направления: цифровое образование и цифровое здравоохранение, которые невозможны без цифровой грамотности населения. Это те элементы цифровой культуры, которые постоянно обновляют мышление современного человека, заставляют его учиться всю жизнь, отбирать необходимую информацию, осваивать нужные навыки, проходить смешанное обучение в онлайн- и офлайн-формате. При этом возникает необходимость научиться избегать профессионального выгорания и цифровой усталости, правильно чередовать работу и отдых, не перегружать сознание цифровыми данными.

Таким образом, цифровая культура в управлении социальной средой – это огромный спектр деятельности. С одной стороны, появляется множество проблем и ограничений, с другой – огромное поле возможностей, перспектив, креатива и непрерывного переобучения.

Библиографический список

1. Петроградская А.А. К вопросу об эффективности деятельности органов публичной власти в эпоху цифровизации // Евразийский юридический журнал. 2025. URL: https://eurasialaw.ru/nashi-rubriki/yuridicheskie-stati/k-voprosu-ob-effektivnosti-deyatelnosti-organov-publichnoj-vlasti-v-epokhu-tsifrovizatsii (дата обращения: 29.10.2025).

2. Свиридова В.Ю. Разработка показателей эффективности программы цифровой трансформации государственного управления в России // Научные исследования и разработки. Российский журнал управления проектами. 2020 Т. 9, № 2. URL: https://naukaru.ru/ru/nauka/author/96501/view (дата обращения: 29.10.2025).


УИП


VICTOR




УИП
ДОНСКОМУ ГОСУДАРСТВЕ
КОМУ УНИВЕРС


ПРИВЕТСТВЕННЫЙ АДРЕС


ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ДГТУ
VI ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА» С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

Прошедшая 6–7 ноября 2025 года на базе Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону) VI Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука» (с международным участием) стала значимым событием научного сообщества не только Юга России, но и гораздо более обширного мира науки. Конференция традиционно объединяет преподавателей, исследователей, аспирантов, представителей органов власти, бизнеса и общественных объединений, демонстрируя интерес широкой аудитории к актуальным проблемам современных гуманитарных наук и социальной сферы.

Участники мероприятия в своих выступлениях подчеркивали высокий уровень представленных докладов и сообщений, включивших итоги исследований широкого спектра направлений, объединенных темой человека, его труда и науки. Прошедший форум подтвердил статус конференции как важнейшего межрегионального события, способствующего развитию научной мысли и укреплению связей между наукой и обществом.

Всего в рамках конференции было представлено более двухсот докладов, среди авторов которых были ученые, профсоюзные активисты, молодые специалисты и студенты из разных регионов России и зарубежных стран. Гостей мероприятия сердечно приветствовали ректор ДГТУ, д-р техн. наук, профессор, академик РАО Бесарион Месхи, Председатель ФНПР Сергей Черногаев, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков и другие крупные ученые, руководители министерств и ведомств, депутаты, профсоюзные лидеры.

В рамках пленарного заседания с интересом были восприняты участниками конференции сообщения заслуженного деятеля науки РФ, д-ра социол. наук, профессора Юрия Волкова о научном наставничестве; д-ра пед. наук, профессора, академика РАО Ирины Абакумовой о перспективах развития психолого-педагогического образования; д-ра юрид. наук, профессора Константина Крылова о правовых новеллах в сфере труда.

Помимо основного пленарного заседания, работа велась в секциях, посвящённых различным аспектам трудовой деятельности и её взаимосвязям с развитием науки и технологий. Секционные заседания традиционно проводились в стенах профильных вузов Ростовской области: Южного федерального университета, Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), Ростовского государственного медицинского университета, Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова. Особое внимание на встречах уделялось проблематике рынка труда, профессиональной подготовки кадров и развития трудовых ресурсов, что подчеркивает значимость решения проблемы человеческих ресурсов в современном обществе. Участники высоко оценили уровень организации и научную ценность мероприятий конференции, отметив важность продолжения подобной инициативы ежегодно.

Конференция «Человек труда и наука» каждый год проводится благодаря усилиям ее соорганизаторов и поддержке со стороны партнеров. Слова благодарности за успешное проведение форума в 2025 году звучали в адрес Донского государственного технического университета, ставшего главной площадкой встречи, и его профсоюзной организации в лице председателя, д-ра социол. наук, профессора Магомеда Магомедова, вложившего вместе со своими соратниками свою энергию и сердечное тепло в организацию конференции. Ежегодно поддерживают проведение мероприятия Представительство ФНПР в Южном федеральном округе, Федерация Профсоюзов Ростовской области, Ассоциация экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг» и другие организации.

Подводя итог, следует отметить, что проведение VI Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука» (с международным участием) стало важным этапом в развитии профессионального движения и реализации приоритетов национального развития, особенно в сфере здравоохранения, социального благополучия и занятости населения. Реализация данной инициативы с 2020 года способствует интеграции академического знания и практической деятельности, формируя перспективные направления исследований и инициатив, ориентированных на решение реальных проблем трудящихся и модернизацию социально-трудовой сферы в интересах человека и общества. Этот вклад станет основой для дальнейшего продвижения научно-трудовых традиций, укрепления социально-экономической стабильности и повышения уровня благосостояния россиян, а значит, и процветания нашей Родины.

Оргкомитет

Содержание

Абдураззак Эль Хамрауи, Лотошникова Е.О., Молчанова А.И. К 80-летию Победы: в сердце каждого человека должна жить надежда на мир …….. 11
Авакян К.М., Махова А.В. Личностно ориентированное обучение как подготовка школьника к трудовой деятельности ……... 14
Акопян Д.Г., Богомолова И.В. Принципы совершенствования коммуникативных навыков в виртуальной медицинской среде …… 16
Аманкулыев Э.М. Инновационные подходы к устойчивому сельскому хозяйству в условиях цифровизации ……. 19
Анисимов А.Е. Об отношении преподавателей вузов к сроку трудового договора с образовательной организацией ……. 20
Антонова Н.А. Некоторые правовые проблемы заключения и расторжения трудового договора …….. 23
Арутюнян Г.Г. Туризм. Социальная роль профсоюзов: необходимость международного сотрудничества ……... 25
Аручиди Н.А., Калугян К.Х., Карелина В.И. Цифровые инструменты планирования туристических поездок ……... 27
Архипов Э.Л., Драган М.М., Хоперскова Д.С., Шершнев М.К., Нахалова А.Е. Роль логистики в глобальной экономике и международной торговле …… 29
Архипов Э.Л., Хачатурян М.Ю., Околотенко В.Е., Попивненко Е.А., Амаханов Р.В. Зелёная экономика: рентабельность экологических инвестиций и последствий промышленного производства в Ростовской области …… 32
Ащеулова А.В. Аспекты развития креативности …… 37
Бабина А.А., Мусихина Т.А., Ушакова Ю.Н. Оценка качества подаваемой населению города Кирова воды от источника до потребителя ……. 39
Багирян В.А. Оценка цифровых компетенций студентов-менеджеров в контексте профессиональной подготовки кадров в гибридном образовательном пространстве университета ……. 42
Барнагян В.С. Возможности реализации творческого потенциала персонала с использованием управления знаниями …… 44
Батусова Е.С. Тенденция усиления защиты трудовых и социальных прав медицинских работников в некоторых странах СНГ ……. 47
Беденкова А.С. Когнитивный суверенитет как элемент российской модели цифровизации политических институтов …….. 49
Беликова С.С., Лелик А.Д. Профилактика профессионального выгорания у работников старшего возраста …….. 52
Беликова С.С., *Керимова Д.Р.* Роль институтов гражданского общества в социальной поддержке семей участников СВО ……. 54
Беликова С.С., Колганова Я.В. Гендерный аспект занятости женщин: специфика двойной нагрузки ……... 57
Беликова С.С., Папоян А.А. Эмоциональная сепарация молодых людей в условиях отсроченного взросления: конфликт автономии и привязанности ……. 59
Березина Е.А., Мухо Ю.Е., Думинец В.В. Влияние цифровой трансформации на конкурентоспособность национальной экономики России …… 62
Бернацкая Е.А., Махова А.В. Разработка факультативного курса «Экономика семьи» как подготовка к будущей трудовой деятельности школьников …….. 65
Близнецова А.А. Меры социальной поддержки семей с детьми …… 67
Бойко О.Н., Родионова Н.Д. Цифровая трансформация экономики, социальной сферы и государственного управления ……. 69
Боркова К.А. Роль цифровых технологий в современной экономике России ……. 72
Бочаров В.В. Философские основы либертарно-юридической концепции и их отражение в правовом регулировании труда …….. 75

Бричка Е.И. Цифровой рубль: предпосылки и перспективы внедрения …… 77
Бричка Е.И., Петрова О.А. Концептуализация цифровой архитектуры инвестиционных платформ на рынке ценных бумаг: императив устранения дисфункций и экспликация потенциала в аспекте реинфорсмента человеческого капитала в академической и трудовой среде, гармонизированного с требованием формирования когнитивно-резистентной и безопасной среды обитания …….. 79
Бугаева М.В., Старцева Т.А. Профилактика выгорания на рабочем месте: роль работодателя и сотрудника …… 81
Васенев С.Л., Иваненко О.С. Оценка современных преобразований на рынке труда России …. 84
Васенев С.Л., Мерзликин Д.А. Механизм выявления специфики проблемного поля деятельности муниципальных служб и органов местного самоуправления (на примере г. Шахты) …… 87
Велкакаев Т.А., Овезова М. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы ……. 91
Веселовская Е.В., Лазарева Е.А., Кореневская М.А. Современные технологии повышения качества подготовки питьевой воды …….. 92
Веселовская Е.В., Лиховидова Ю.С. Принципы оценки качества воздушной среды населенных пунктов на примере г. Новочеркасска ……. 94
Вишнивецкая М.И., Самыко А.О. Проблемы перевода работников на труд в дистанционном удаленном режиме …….. 96
Волков Ю.Г., Киселев Д.А. Креативные практики урегулирования межэтнических конфликтов в контексте государственно-гражданской интеграции российского общества …… 98
Волкова В.В., Бабенко И.А. Некоторые аспекты интеграции цифровых технологий в государственное управление ……. 100
Воронцов Д.И., Паршина Д.В. Прекаризация в социально-трудовых отношениях: факторы, усиливающие процесс прекаризации …… 102
Ворохобина А.-С.А., Новикова И.И. Системный подход к решению проблем цифровой трансформации в региональной экономике …….. 104
Ву Тхи Хыонг. Цифровая экономика вьетнама в условиях индустрии 4.0: тенденции и стратегические ориентиры …… 106
Высоцкая Н.В. Поликарьера как рыночный тренд в условиях цифровой трансформации .. 109
Габович А.А. Юридические клиники высших учебных заведений как основа формирования гражданской позиции будущих юристов и среда для воспитания патриотичной и социально ответственной личности ……. 111
Галушко Е.С., Галушко С.А., Галушко М.Е. Специфика проектов адаптации в сфере девелопмента коммерческой недвижимости в Российской Федерации в условиях роста продаж в сегменте электронной коммерции …….. 113
Герасимова И.А. Проблемы цифровой трансформации статистической отчетности в России .. 116
Гиря Л.В., Верина Т.П. Анализ фитнес-практик для сохранения здоровья зрения ..…….. 117
Голоснов О.А., Чистякова Е.Н., Беденко Е.В. Влияние интеллектуальных и когнитивных нарушений на качество жизни и профессиональную активность пожилых сотрудников: пути психологической коррекции ……. 120
Гордеев С.Е. Дворец труда в Ростове – от доходного дома до Дома профсоюзов …… 122
Громов А.О., Сапронов И.Р., Яковлева Д.А. Правозащитная функция профсоюзов: механизмы противодействия дискриминации и произволу на рабочем месте …… 124
Гурнак Е.Е., Наливайко М.Н., Трушик Д.С. Анализ качества муки различных производителей как продукции для здорового питания …… 126
Гурнак Е.Е., Наливайко М.Н., Рыбакова В.Р. Печенье овсяное как продукт функционального питания: анализ качества различных образцов, реализуемых на рынке Ростова-на-Дону ….. 128
Денисова И.П., Рукина С.Н. Социальные налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц как инструмент развития человеческого капитала ……...…… 130
Долотина Р.Р., Дюскина А.А. Правовое регулирование деятельности цифровых профсоюзов в России ……. 132

Дудкина О.В., Кисиль А.С. Реализация потенциала культурно-досуговой деятельности в сельских школах: специфика и вызовы 134
Дудкина О.В., Полякова Н.А. Эффективные стратегии роста для ресторанного бизнеса в Ростовской области 137
Дьяченко В.Г. Цифровая трансформация предприятий оборонно-промышленного комплекса России: барьеры и перспективы (на примере ГК «Ростех») 139
Ерёмин А.В., Гакова Е.А. Управление талантами в образовании: цифровые решения и перспективы внедрения 142
Ермоленко О.Д., Коробкина М.О. Цифровая экосистема непрерывного образования: формирование профессиональных компетенций в инновационной экономике 144
Загородний В.В., Косарева К.А. Трансформация российских профсоюзов: от сложного наследия к поиску независимого субъекта гражданского общества 147
Заев К.Е., Мясникова Г.В. Различие во взглядах на роль тред-юнионов Фридриха Энгельса и Петра Алексеевича Кропоткина 149
Зыбин А.Я. Цифровая трансформация в налоговой системе Российской Федерации 151
Зяблицева С.А., Смородина А.А. Гражданско-правовой режим культурных ценностей в Российской Федерации 153
Иванова Д.Н. Основы организации учебно-воспитательного процесса в вузе на современном этапе российского общества 155
Исик Л.В. Кадровая политика как основа безопасности бизнеса 158
Казимирова Н.Г., Нагиева А.С. Организация комфортной среды для трудовой деятельности человека 160
Калашникова Е.Б., Уткин А.С. Демографическое старение и кризис пенсионных систем: устойчивость распределительной, накопительной и смешанной моделей в России и мире 163
Калинина Н.А., Цикаленко Д.И. Развитие военно-патриотического туризма 165
Канаки В.В. Аспекты формирования кадровой безопасности 168
Канаки В.В. К вопросу патриотического воспитания молодежи: муниципальный аспект 171
Каримова С.А., Муртазина К.И. Эволюция цифровых технологий в маркетинговой деятельности 172
Карич Л.В., Брайляну У.М. К вопросу о специфике театральной экскурсии как разновидности производственной экскурсии 174
Карпова В.Ю., Соловьева Е.В. Правовая адаптация трудовых отношений в эпоху цифровизации 177
Кауфман Н.Ю. People Analytics как инструмент снижения текучести кадров 180
Качевский П.С. Мониторинг сохранности памятников археологии – объектов культурного наследия регионального значения на территории Таганрога в 2025 году 183
Каштанова Е.В. Современная корпоративная система здоровья в организациях 185
Кириленко В.С., Бабичева С.В. Особенности правового регулирования трудовой деятельности педагогических работников 188
Киселев И.В. Сравнительный анализ цифровых технологий в трансформации систем образования в странах БРИКС: от онлайн-курсов до искусственного интеллекта 190
Кичалюк О.Н., Барабаш Ю.А. Сохранение населения и поддержка семьи – приоритетная национальная цель развития Российской Федерации 191
Ковтун Е.В. Роль социального партерства в урегулировании трудовых споров 193
Кодис О.С. Некоторые аспекты трудовых предпочтений поколения Z 195
Кожанова Е.В. Специфика имиджа педагога в условиях цифровой трансформации образования 198
Колабаева А.А. Влияние цифровой трансформации на деятельность некоммерческих организаций в условиях роста внедрения искусственного интеллекта 201
Коломоец Н.И., Василевских Т.В. Основные аспекты коррупции в российской системе государственного и муниципального управления 204

Кондратьев М.Ю. Современные технологии внедрения здорового образа жизни человека. Роль профсоюза …… 207
Контарева Е.Ю. Краеведение как способ освоения городской художественной среды ….. 209
Корниенко И.Е., Зыза Д.И. Социальная защита работающих пенсионеров …… 212
Кравченко Е.В., Суховеева А.А. Особенности развития платформенной занятости в России ….. 214
Красноплахтич М.В., Богданова Р.М. Развитие человеческого капитала в цифровой экономике: региональные стратегии и роль образовательных институтов …… 216
Крохичева Г.Е., Хачатурян М.Ю., Солопченко С.А., Камаева Е.С., Логвиненко А.С. Цифровизация как важный элемент экономической безопасности страны …….. 217
Крохичева Г.Е., Хачатурян М.Ю., Замятина Е.В., Капитонов Д.Ю., Дмитриев А.Д., Горбаенко Р.И. Новейшие технологии в сфере экономики и бизнеса ……. 221
Крохичева Г.Е., Хачатурян М.Ю., Бондаренко Д.А., Балковый М.Ю., Левина А.В., Прокопенко Т.К. Роль малых и средних предприятий в формировании экономики будущего …… 225
Ксантиниди Т.Е., Кульгавова Д.П., Савельева Д.К. Рекламно-информационное обеспечение праздничных мероприятий в формировании корпоративной культуры вуза …… 230
Кудаева А.В. Программа «Обучение служением» как инструмент операционализации третьей миссии университета в интересах достижения национальных целей развития России …….. 233
Кудаева А.В., Захарова А.А. Оптимизация концессионных процедур применительно к объектам культурного наследия: баланс между публичными интересами и стимулированием частных инвестиций …….. 235
Кудинова Г.Н. Анализ использования трудовых ресурсов и капитала …… 237
Кудинова Г.Н. Современные методы мотивации персонала в туристических предприятиях …. 240
Кузнецова Л.Н., Чуева В.А. Корпоративная социальная отчетность как пример цифровой трансформации социальной сферы ……... 243
Куксин А.В., Новикова С.С. Проблемы мотивации профсоюзного членства в вузе …… 245
Кундиус В.А., Гейценредер Е.С. Сохранение культурного наследия: важность беречь памятники истории и архитектуры …… 247
Кушнарева И.В., Козырева Т.И. Безопасность труда в цифровую эпоху: новые риски и способы их минимизации …… 249
Кушнарева И.В., Сергеенко М.А. Психологическая безопасность на работе: как культура компании формирует качество трудовой жизни ……..…… 251
Лабунская В.И., Жабровец Т.Д. Социальная защита материнства и детства в современной России: технологический подход и практика реализации ……... 253
Лабунская В.И., Никифорова Е.В. Поддержка благополучия малообеспеченных семей …. 255
Лабунская В.И., Шелест О.Ю. Современные технологии социальной работы с гражданами пожилого возраста: инновационный подход …….. 257
Лазарева Е.А., Бабурова А.Р. Роль подготовки современного дизайнера в создании этнического костюма …….. 259
Лазарева Е.А., Веселовская Е.В. Мембранные технологии в процессах очистки сточных вод промышленных предприятий …….. 260
Лазарева Е.А., Кореневская М.А., Кульгавова Д.П. Создание комфортной предметно-пространственной среды гончарной мастерской Академии дизайна ЮРГПУ (НПИ) для развития творческих способностей обучающихся ……... 262
Лазарева Е.А., Кореневская М.А., Тышлангян Ю.С. Применение 3D-визуализации в проектировании объектов городской среды ……... 265
Лазарева Г.Ю., Кульгавова Д.П. Роль кафедры «дизайн» ЮРГПУ (НПИ) в воспитании патриотизма современной молодежи …… 267
Лазарева Е.А., Тюринов А.А. Исследование и разработка элементов благоустройства общественных территорий, прилегающих к ЮРГПУ(НПИ), г. Новочеркасск ул. Просвещения ….. 269
Латышев О.Ю., Латышева П.А. Забота государства о комфортной трудовой деятельности человека посредством формирования программ занятости населения …….. 271

Лозовик Е.Г., Ивушкина Е.Б. Инновационные подходы в образовании: искусственный интеллект как движущая сила прогресса 272
Лотошникова Е.О., Алиев Э.Р., Сун Жунчан, Лю Сэнь. Совместные проектно-целевые программы – залог эффективного социального партнерства 276
Лотошникова Е.О., Гаврильченко Е.В. Пенсионная реформа россии – уверенность в достойном будущем 279
Лотошникова Е.О., Косенко В.В., Сунь Веньлу, Суй Цзяян. Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете 283
Лунёва Е.Н., Кузьминская М.А. Новые подходы к назначению пособий: совершенствование правовой защиты материнства, отцовства и детства в Российской Федерации 287
Мавропуло О.С., Демьянова Л.М., Сорокина Л.А., Чуб С.А. Стратегические приоритеты России в XXI веке: сохранение населения, укрепление здоровья и поддержка семьи как основа национального благополучия 289
Магомедов М.Г., Лотошникова Е.О., Гаврилюк А.Г., Гриценко Д.В. Управление трудовыми ресурсами в современных условиях 292
Магомедов М.Г., Решетникова Н.Н. Формирование и развитие экономики замкнутого цикла как фактор безопасной среды для жизни и трудовой деятельности человека 294
Макоева Ф.А., Кадохова М.Т. Налоговая политика России на современном этапе: вызовы и вектор развития 296
Масленников Д.А., Працко Г.С. Профсоюзное движение в судебной власти в науке государственного права второй половины XIX – начала XX века 299
Масляков В.В., Бабан Е.В., Столярова Д.С. Применение искусственного интеллекта в сортировке пострадавших при чрезвычайных ситуациях и стихийных бедствиях 301
Масляков В.В., Куликов А.В., Клочкова Н.Д., Хрулева М.В. Телемедицина катастроф – дистанционное консультирование, логистика пациентов и психологическая помощь в условиях чрезвычайных ситуаций 303
Масляков В.В., Мырзагалиева Ф.Н., Сапарова С.Р. Организация и функционирование эвакуационных органов лечебных учреждений в чрезвычайных ситуациях 306
Медведева М.С. Мультикультурализм и межэтнические отношения 307
Медведева М.С., Петренко Р.А. Современные угрозы культурному наследию малых городов России и пути их преодоления 309
Мезинова Г.Н. Инклюзивный туризм как механизм социальной интеграции 311
Мезинова Г.Н., Вахрушева Е.Ю. Профориентационная работа с молодежью (технологический аспект) 312
Медведкина Е.А. Трансформация мировой валютно-финансовой системы: роль китайского юаня 315
Мельникова Е.А., Кравцова М.А. Позитивные и деструктивные эмоции в профессиональном облике социального работника: анализ влияния на эффективность взаимодействия с клиентами 317
Механцева К.Ф., Артамонова Т.С. Производительность труда в Российской Федерации: итоги первых лет и коррекция курса 319
Мещерякова Н.А. Музыка в музее: традиции, реалии, перспективы (на примере музыкально-просветительского проекта «Музыкальные вечера на Газетном») 321
Микулина М.И., Прохорова М.О. Санаторно-курортный туризм в Ростовской области: возможности и перспективы для оздоровления трудящихся 324
Микулина М.И., Раенко Л.Б. Возможности гастрономического туризма в оздоровлении трудящихся 326
Милохина П.Д., Гейценредер Е.С. Образовательные программы и популяризация архитектурного наследия среди молодежи 327
Минасян Л.А., Канеева А.В., Божко Д.О. Сельский туризм и его структура 330
Мироненко Е.И. Роль профессиональных союзов в реализации права работников на забастовку: современное состояние 333

Мирошниченко А.В., Макаренко В.С. Перспективы популяризации здорового образа жизни студентов с помощью экологического туризма …… 335
Михайлов С.В., Иващук Е.Е., Клепачева Д.С. Гражданско-правовое регулирование охраны культурного наследия: проблематика и перспективы развития …… 338
Молчанова А.И., Соколенко И.Ю. Здоровое долголетие на рабочем месте: роль микробиома в поддержании здоровья и работоспособности …… 340
Мощенко А.Ю. Роль университетов в формировании налоговой культуры молодежи ……. 343
Муратов М.М. Искусственный интеллект как инструмент совершенствования управления бизнес-процессами современной компании …… 345
Надтока С.В. Вопросы развития социального партнёрства в рамках социально-трудовых правоотношений …… 347
Назаренко Н.В. Механизмы и ограничения цифровой трансформации регионального управления ……... 349
Назаренко Н.В. Неформальная занятость: масштабы, причины и влияние на экономическую безопасность Ростовской области …… 351
Наливайко М.Н. Бережливые процессы производства и распределения водных ресурсов городской среды в Ростове-на-Дону ……… 353
Науменко А.М., Федоренко Е.Е. Трансформация правового поля электронного правосудия в Российской Федерации …… 354
Немчина В.И., Иванов А. Цифровая трансформация социальной сферы: инновационные механизмы поддержки граждан …… 357
Норбекова Ю.С. Социальное партнёрство в сфере труда: актуальные проблемы и пути их решения …… 358
Оганян Т.Б., Дикусар Н.А. Трансформация образования …….. 360
Онищенко Ю.В. Труд и человек труда в произведениях русских классиков ……..…… 362
Осадчая Н.А., Артюшин М.Д., Журавлева Э.А., Мазнёв Г.П., Медков Ю.А., Яковлев Е.А. Долгосрочное планирование для эффективного управления энергетическим сектором в условиях перехода на возобновляемые источники энергии …… 364
Осадчая Н.А., Филонов М.Ю., Цыганок А.В., Часовникова П.А., Стадник С.М., Гетманчук Э.Э., Маргарян А.Г. Потребительское поведение и рыночные тенденции …….. 368
Осадчая Н.А., Чернова А.А., Шрамко Д.А., Санников А.С., Мальцев Г.А., Зинковский С.В., Чжан Ю. Эволюция искусственного интеллекта как метод развития экономики и бизнеса …….. 370
Осадчая Н.А., Хачатурян М.Ю., Акимов А.А., Шрамко Д.А., Удодов Р.А., Синтия Мишель Рочина Грефа Роль менеджмента в современном мире …… 374
Осипова А.Н. Здоровое старение и трудовое долголетие на рабочем месте: актуальные вызовы и инструменты профсоюзов …… 379
Павлов О.В., Андреева О.А. Рим как прототип цифрового государства: правовая рациональность и управление в эпоху алгоритмов …… 381
Панин А.А. Аспекты методологии преподавателей кафедры «Основы военной подготовки» в рамках педагогической деятельности Донского государственного технического университета ……..…… 383
Панкрашин С.А. Национальный проект «экономика данных»: проблемы финансового обеспечения ……..…… 385
Пахомова Ю.А., Сигачева М.А., Сигачева К.А. Состояние показателей учета профессиональных рисков в сфере атомной энергетики ……..…… 387
Пожарская Е.Н., Рощина М.В. Технические возможности ресурса «Электронная методическая библиотека психосоциальной работы кураторов» в информационной среде ДГТУ ……..… 390
Поленова А.Ю. Непрерывное и личностно-ориентированное образование специалистов средствами иностранного языка …… 392
Половодова Д.В. Особняк Ф.Н. Солодова (Ростовский областной музей краеведения) …… 395
Попов П.П. Эволюция образа человека в искусстве: от литературы до современного кинематографа …… 397

Попов П.П. «Смертельный тупик» интенсивного земледелия: анализ угроз для здоровья населения и перспективы органического производства в России …….. 398
Працко Г.С., Рындина Е.В. Социализация правовых норм в юридическом наследии П.А. Сорокина ……. 400
Прохорова Л.И. Связь уровня самооценки супругов с удовлетворенностью браком …… 403
Путилина Т.И. Идентификация и оценка качества молока питьевого для питания детей … 404
Ревенко Е.С., Махова А.В. Поддержка государством малообеспеченных граждан …… 406
Рогачева Т.Д., Кондратьева И.А., Малина Н.В. Жить, чтобы помнили …….. 409
Рожкова А.Ю. Профессиональное развитие должностных лиц таможенных органов РФ: реализация потенциала и вектор трансформации …… 410
Романовская Г.В. Практические аспекты реализации программы профилактики эмоционального выгорания у преподавателей в рамках профессионального сообщества ……. 413
Рощупкина А.Ю., Шиловских П.А. Искусство восстановления: взаимодействие специалиста реставрации и государства …….. 415
Рубановская С.Г., Амбалов Р.Б., Абаева Ф.А. Анализ социально-экономического положения молодежи в Республике Северная Осетия – Алания …… 417
Руденко А.М., Гончарова Д.А. Правовые основы охраны интеллектуального труда и психологические эффекты авторства в научной среде …… 420
Рябошапка А.И. Национальная и глобальная продовольственная безопасность как фактор повышения благополучия населения России …….. 422
Савёлова В.С., Вильготская Е.Ю., Гейценредер Е.С. Проблемы и решения сохранения архитектурного облика городов …… 425
Садчикова И.Н., Тен А.Е., Савенкова А.С. Разработка дизайн-проекта графического обеспечения мероприятий ко дню города Новочеркасска как средство патриотического воспитания …. 426
Самсонов И.И. Дифференциация страхового тарифа профессионального риска работников сферы спорта высших достижений …… 429
Саркисян А.Г. Этнополитическое прошлое как структурный компонент культурного наследия России: общетеоретический аспект …….. 431
Сатикова С.В., Андреева О.И. Роль конфликтолога в деятельности современной организации …… 433
Свечкарёв В.Г. Оздоровление трудящихся с помощью пешеходного туризма (на примере Республики Адыгея) ……... 435
Севенюк С.А., Иванова М.В. Патриотическое воспитание в трудовом коллективе: опыт первичной профсоюзной организации педагогического вуза …… 438
Севостьянова И.Е. Цифровая трансформация муниципальных служб: вектор развития и технологические приоритеты …… 440
Сеничев В.А., Соленая С.В., Анохин С.Ю. Подготовка специалистов по маркировке товаров в системе «Честный знак» как элемент кадрового обеспечения цифровой трансформации экономики России ……... 442
Серебряная И.А., Хлопенко О.В. Реализация творческого потенциала обучающихся в ходе проектной деятельности …… 444
Сифурова И.С., Сорокина Ю.В. Развитие конкурентных туристских преимуществ новых территорий Российской Федерации …….. 448
Слатвицкая И.И., Кудашева В.С. Зарождение профессиональных союзов в России …… 451
Соколова А.Н., Мнацаканян О.Г. Обучение служением как инновационная траектория развития предпринимательства в современных экономических условиях …… 453
Солтагиреев Т.Б. Сохранение культурного наследия, памятников истории и архитектуры Чеченской Республики ……... 456
Сорокина Ю.В., Грешнова В.Р. Тенденци роста цен на непродовольственные товары в Российской Федерации как следствие снижения конкуренции …… 459

Сорокина Ю.В., Григоренкова Д.А. Роль единой автоматизированной системы управления общественными финансами (ЕАС УОФ) в финансово-бюджетной деятельности Ростовской области ……. 461
Сорокина Ю.В., Конова К.И. Формирование гибких навыков у новых сотрудников в торговой отрасли в период адаптации ……. 463
Сорокина Ю.В., Корохова С.В. Исследование проблем управления трудовыми ресурсами в сельскохозяйственной отрасли Ростовской области ……. 465
Сорокина Ю.В., Солопченко С.А. Цифровые стратегии регионов и муниципалитетов: сравнительный подход и анализ эффективности ……. 468
Сорокина Ю.В., Чи С.Ю. Искусственный интеллект как способ преодоления дефицита кадров …….. 470
Спектор Л.А., Белик С.Э. Социальное самочувствие горожан как индикатор качества городской среды ……. 472
Спектор Л.А., Поркашян М.А. Единый портал государственных услуг: эволюция, достижения и стратегические перспективы развития цифровой экосистемы ……. 474
Спектор Л.А., Сысоева А.О. Концепция здорового старения и трудового долголетия ……. 475
Степанова Д.А., Степанова К.А., Загородний В.В. Правовой нигилизм молодёжи: причины, проявления и пути преодоления ……. 477
Стерлигова О.П. Роль психофизиологических особенностей зрительного восприятия в обеспечении безопасности и комфорта профессиональной деятельности работников железнодорожного транспорта ……. 479
Суханов А.В., Пономарева А.А. Правовое обеспечение качества и безопасности трудовой деятельности ……..…… 480
Тадтаева Н.В., Цховребов Д.И., Болотаев Г.П. Налоговая система Российской Федерации: актуальные проблемы и направления совершенствования …….. 482
Тадтаева Н.В., Цховребов Д.И., Сабанов А.А. Расходы бюджетов: вопросы их оптимизации .. 484
Тебекин А.В. Проблемы подготовки кадров в высшей школе в интересах эффективного социально-экономического развития ……. 487
Теняков А.В. Труд: традиция и инновация человеческой жизни ……. 489
Токаева Б.Б. Рынок труда в условиях цифровизации экономики ……. 491
Токаева Б.Б., Чиаева Э.А. Цифровизация малого бизнеса: проблемы и перспективы …… 493
Трегулова Н.Г. Направления поддержки молодежного сегмента рынка труда ……... 495
Трофимова Е.В., Голиков А.А. Гражданско-патриотическое воспитание в трудовых коллективах ……... 498
Узденов И.Д., Букреева А.С., Тамаркин М.А. Сравнительный анализ геометрических характеристик центробежно-ротационной и вибрационной обработки деталей …….. 500
Усенко А.Н. Авторский проект «Международный “Телемост Победы”» как фактор сохранения исторической памяти и преодоления фальсификации истории …….. 502
Ускова И.И., Соболева А.С. Интеллигенция как «работающий класс»: образ учителя, ученого, писателя, клерка в XX веке (на материале произведений английской литературы) …….. 504
Федоренко С.А. Трудовая занятость населения и преступность ……. 507
Федосеева Л.В., Крючкова Д.С. Механизмы социального партерства в защите прав работников нестандартных форм занятости …….. 509
Федосеева Л.В., Русанов С.А. История эволюции профсоюзного движения …….. 511
Фельдман П.Я. Коммуникационная стратегия профсоюзов: пути совершенствования …… 514
Филиппова О.С. Нормирование труда как профилактика профессионального выгорания педагогов и преподавателей …….. 516
Хайчиева Э.В. Цифровая трансформация: новая парадигма развития государственного управления, экономики и общества ……... 519
Халюшев А.К., Колесниченко Е.А. Влияние высокодисперсного отхода осаждения электродуговой печи на свойства масляной краски для деревянных деталей ……. 521

Халюшев А.К., Колесниченко Е.А. Применение материалов с фазовым переходом в стеновых сэндвич-панелях …….. 524
Хахонова Н.Н. Трудовое долголетие как стратегический ресурс: необходимость сохранения кадрового потенциала вуза …….. 526
Хачатурян М.Ю., Елизарова О.С., Кравцова В.В., Аннаназаров К. Влияние инфляции и дефляции на экономическую безопасность …….. 529
Ходов Р.К. Система государственных доходов …… 532
Холодняк М.Г., Зверева Е.А. Архитектура света: преодоление гравитации и непрозрачности ... 534
Холодняк М.Г. Проблема и методы сохранения исторической памяти через храмовую архитектуру города Батайска Ростовской области …….. 536
Холодняк М.Г., Радыга Р.А., Зверева Е.А. Применение ремонтных составов для восстановления несущей способности кирпичной кладки …….. 539
Холодова Т.А. Трансформация туризма в эпоху цифровизации: испытания и перспективы для специалистов отрасли …….. 541
Цатурян А.С. Трудовая деятельность после шестидесяти как новая глава в жизни человека ……... 543
Черкесова Э.Ю., Армейскова М.В. Стратегии, критерии и приоритеты развития административной культуры аппарата государственных служащих …….. 545
Черкесова Э.Ю., Страданченко А.С. Методы государственного управления в сфере здравоохранения …… 548
Чертов Д.Е. Отпуск с пользой: новые тренды в оздоровлении трудящихся и их семей …… 550
Чертова А.А., Назарова В.И. Формирование патриотических ценностей в системе образования России: теоретические основы и практические стратегии в контексте воспитания молодежи ….. 553
Чугунова Т.В. Основные понятия и особенности реализации семейной политики в качестве ключевого направления деятельности государства …… 555
Чуйков Д.А. Роль социального партнерства в укреплении здоровья работников …… 559
Чумак И.В., Бойко Е.Ю. Искусственный интеллект в индустрии гостеприимства и туризма: от персонализации до операционной эффективности …… 562
Шабальникова В.В., Милохина П.Д., Гейценредер Е.С. Научная реставрация памятников архитектуры: задачи и проводимые работы …… 564
Шароватова Е.А., Водолазкин А.А. Новый взгляд на концепцию бухгалтерского учета в условиях интеграции ESG-факторов в систему мотивации работников …… 567
Шароватова Е.А., Гордеев К.С. Учет и безопасность в эпоху цифровых активов: обеспечение защиты человека труда в бизнес-среде …….. 570
Шестов С.Н. Национальный проект «демография» и его перспективы в условиях дефицита трудовых ресурсов …… 574
Шилов Ю.В. Меры административно-правовой защиты от нападения агрессивных животных. 576
Шкурина А.М., Аргоков Р.А. Влияние цифровых технологий на качество трудовой жизни….. 579
Шкурина А.М., Никишина В.А. Цифровая трансформация в социальной сфере …… 581
Шкурина А.М., Санникова Н.А. Оценка качества трудовой жизни молодых специалистов на предприятии …… 583
Штуккерт А.Л. Качество жизни как один из критериев здоровья современного человека. 585
Шумейко И.Ю., Кошкош В.И. Перспективы и риски внедрения искусственного интеллекта в гражданское судопроизводство …… 587
Щербакова Н.В., Раенко Л.Б. Разработка туристского маршрута «Хлебный Дон» для промышленного туризма на территории Ростовской области …… 590
Юсупова И.Н., Фомкина Е.Д. Эффективность цифровой трансформации государственного управления в Российской Федерации ……... 593
Юсупова И.Н. Цифровая культура в управлении социальной средой …… 595

Научное издание

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием

(Ростов-на-Дону, 6–7 ноября 2025 года)

Редакторы: А.А. Литвинова, Г.В. Владимирова, С.А. Леонова
Компьютерная обработка: В.В. Иванова

В печать 25.02.2026.
Формат 60×84/8. Объем 38,1 усл. п.л.
Тираж 150 экз. Заказ № 52. Цена свободная

Издательский центр ДГТУ
Адрес университета и полиграфического предприятия:
344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1