



Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## РОССИЙСКАЯ НАУКА: АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ

*Сборник научных статей  
XII Всероссийской  
научно-практической конференции*

*23 сентября 2021 года*

*Часть 1*

Информационные технологии в образовании, экономике  
и менеджменте. История. Менеджмент. Педагогика  
и психология. Социология и политология. Филология и языкознание

Самара 2021

УДК 001.8  
ББК Ч-48  
Р76

Материалы конференции размещены в системе РИНЦ

**Редакционная коллегия:** д.э.н., профессор С.И. Ашмарина; д.э.н., профессор В.А. Пискунов (отв. редакторы); д.э.н., профессор А.П. Жабин; д.э.н., профессор Е.А. Кандрашина; к.э.н., доцент М.С. Гусева; к.с.н., доцент Е.В. Ширнина; д.э.н., профессор М.Е. Конова-лова; к.э.н., доцент Е.П. Трошина; к.э.н., доцент Н.В. Никитина; д.ю.н., доцент С.П. Бортников; к.п.н., доцент В.В. Мантуленко; И.А. Плаксина (отдел сопровождения конкурсов и грантов); Д.В. Джулай (отв. секретарь-референт)

Р76 **Российская наука: актуальные исследования и разработки** : сборник научных статей XII Всероссийской научно-практической конференции, 23 сентября 2021 года : в 2 частях / редколлегия: С.И. Ашмарина, В.А. Пискунов (ответственные редакторы) [и др.] ; Самарский государственный экономический университет. – Ч. 1. – Самара : Изд-во СГЭУ, 2021. – 313 с.  
ISBN 978-5-00176-104-4 – ISBN 978-5-00176-105-1 (ч. 1)

Сборник посвящен актуальным научно-теоретическим и методическим вопросам развития общества в современных экономических условиях в таких областях науки, как: информационные технологии в образовании, экономике и менеджменте; история; менеджмент; педагогика и психология; социология и политология; филология и языкознание; философия; физическая культура и здоровый образ жизни; экология; экономика; юриспруденция и право. В статьях проведен анализ теоретических и методических подходов экономического и организационного развития, предложены новые научно-методические направления развития экономики и общества.

Сборник представляет интерес для научных работников, аспирантов, студентов, а также руководителей и специалистов предприятий.

УДК 001.8  
ББК Ч-48

ISBN 978-5-00176-104-4  
ISBN 978-5-00176-105-1 (ч. 1)

© ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», 2021

# ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ, ЭКОНОМИКЕ И МЕНЕДЖМЕНТЕ

УДК 004  
Код РИНЦ 20.00.00

DOI: 10.46554/Russian.science-2021.09-1-3/6

## СПОСОБЫ ШИФРОВАНИЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СБЕРБАНКА

© 2021 Александрова Алина Олеговна  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Alinal Alexandrova.a@yandex.ru

**Ключевые слова:** Сбербанк, дигитализация, информационная безопасность, мошенничество, шифрование, утечка информации.

Данная статья посвящена анализу потери данных и тому, как их защитить. На примере Сбербанка рассмотрены криптографические ресурсы, которые помогают не дать мошенникам похитить важную информацию.

В настоящее время, когда технологии стремительно развиваются наиболее актуальным, становится дигитализация данных. Тем более, из-за сложной сложившейся ситуации в мире, в связи с пандемией вируса, даже мелкие предприятия вынуждены были перейти на цифровой формат существования. Так как многие предприятия были не готовы к такому переходу, следовательно на этом нашлось кому нажать и фирмы ощутили потребности в шифрование своих данных.

За последнее года по некоторым данным утечка информации возрастает с каждым годом и очень стремительно это представлено на рисунке.<sup>1</sup>

За 2019 год утечка по банковской и финансовой сфере в России составляет 13,2%, а по миру это цифра составляет всего 8,8%. Исходя из выше приведенных данных за 2019 год, мы рассмотрим более подробно финансовую и банковскую сферу в России. Крупнейшем банком России является Сбербанк актив данного банка составляет 33346041 млн. рублей.

Рассмотрим криптографию на данном банке, так как он является самым популярным банком среди пользователей. Криптография стала неотъемлемой частью банковской сферы. В каждом банковском приложении, через которое клиент общается с банком, не обходятся без криптографических решений. Благодаря криптографии клиент и «банк» могут не беспокоиться о сохранности своих сбережений и личных данных, которые переда-

ются через всемирный используемые интернет-каналы, будь то мобильный телефон, терминалы оплаты в магазине или в банкомате, персональный компьютер.



Рис.

В настоящее время криптоаналитиком в банковской сфере нужно решить несколько задач, чтобы обезопасить клиент и банк такие как:

1. Обеспечить конфиденциальность электронных документов или транзакций при передаче по открытым каналам связи для исключения доступа к данным третьих лиц;
2. Защита от внесения изменений или искажений в процессе передачи и хранения электронных документов или транзакций;
3. Идентификация клиента или банка в электронных документах или транзакциях;
4. Подтверждение достоверности банковской части системы при использовании клиентами систем дистанционного банковского обслуживания;
5. Подтверждение факта создания электронных документов или транзакций клиентом или банком;
6. Подтверждение подлинности клиента системой дистанционного банковского обслуживания.

Первая задача решается с помощью технологии шифрования, а все последующие с помощью технологии ЭП (электронной подписи).

Сбербанк использует такие криптографические ресурсы как:<sup>2</sup>

1. GET/v1/crypto – получение криптографической информации.

Данный ресурс позволяет получать информацию по крипто-профилю и сертификатам пользователя, сертификатам удостоверяющих центров, и сертификату технологического криптографического банка.

2. POST /v1/crypto/cert-requests – создание запроса на новый сертификат.

Данный ресурс позволяет создавать запросы на выпуск нового сертификата.

Для создания документа на выпуск нового сертификата ЭП (электронной подписи) необходимо отправить данный запрос, в котором нужно передать авторизационный токен (Access Token) и данные по выпускаемому сертификату. Авторизационный токен передается в параметре Authorization заголовка запроса.

3. GET /v1/crypto/cert-requests/{externalId}/state – получение статуса.

Данный ресурс позволяет получить информацию по статусу запроса на новый сертификат. Полученную информацию можно использовать для анализа и контроля статуса запроса на новый сертификат.

Для получения информации по статусу необходимо отправить запрос – GET, в котором необходимо передать авторизационный токен (Access Token) и идентификатор запроса на новый сертификат (externalId). Авторизационный токен передается в параметре Authorization заголовка запроса.

4. POST /v1/crypto/cert-requests/{externalId}/activate – активация сертификата.

Данный ресурс позволяет создавать запросы на активацию выпущенного сертификата, для дальнейшей возможности подписывать документы и запросы.

Для активации сертификата ЭП (электронной подписи) необходимо отправить запрос-POST, в котором передать авторизационный токен к данным пользователя (Access Token) и идентификатор документа externalId из запроса cert-requests. авторизационный токен передается в параметре Authorization заголовка запроса.

5. GET /v1/crypto/cert-requests/{externalId}/print – печать сертификата.

Данный ресурс позволяет получить печатную форму сертификата.

Для получения печатной формы сертификата необходимо отправить GET-запрос, в котором передать авторизационный токен к данным клиента (**Access Token**) и идентификатор запроса.

Так же в приложение «сбербанк онлайн» есть вкладка «безопасность», в которой Вы можете ознакомиться со статьями на тему безопасности своих личных данных и средств, так же изменить настройки безопасности, например, дополнительный пароль и тому подобное. В данной вкладке можно проверить ваше приложение на вирус.

Но несмотря на все меры обезопасить клиента и банк, все-таки находятся такие мошенники, которые обманным путем умудряются похитить сбережения или личные данные.

Самые популярные схемы мошенников:<sup>3</sup>

1. Звонок из службы безопасности банка
2. Перевод по ошибки
3. Брокерские или дилерские услуги
4. Опрос от Сбербанка
5. Автоматизированные кол-центры
6. Звонок из прокуратуры
7. Приложение- кошелек с «защищенной картой»

Сбербанк придумывает все более надежные методы защиты от мошенничества, а также новые предложения для клиентов сбербанка. Следовательно, развитие шифрования очень важный этап в жизни человечества.

---

<sup>1</sup> <https://www.infowatch.ru/analytics/reports/27614>.

<sup>2</sup> [https://developer.sberbank.ru/doc/v3/sbbol/partners-crypto#src-3622309226\\_safe-id-aWQtLjMuONCa0YDQuNC\\_0YLQvtCz0YDQsNGE0LjRh9C10YHQutC40LXRgNC10YHRg9GA0YHRI3ZOZXdGb3JtYXQudjE4LXJlc291cmNI](https://developer.sberbank.ru/doc/v3/sbbol/partners-crypto#src-3622309226_safe-id-aWQtLjMuONCa0YDQuNC_0YLQvtCz0YDQsNGE0LjRh9C10YHQutC40LXRgNC10YHRg9GA0YHRI3ZOZXdGb3JtYXQudjE4LXJlc291cmNI).

<sup>3</sup> [https://www.sberbank.ru/ru/person/dist\\_services/cybersecurity/cybersecurity\\_situations](https://www.sberbank.ru/ru/person/dist_services/cybersecurity/cybersecurity_situations).

## **WAYS TO ENCRYPT CONFIDENTIAL INFORMATION OF SBERBANK USERS**

© 2021 Alexandrova Alina Olegovna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: Alinal Alexandrova.a@yandex.ru

**Keywords:** Sberbank, digitalization, information security, fraud, encryption, information leakage.

This article is devoted to the analysis of data loss and how to protect them. Using the example of Sberbank, cryptographic resources that help prevent fraudsters from stealing important information are considered.

## ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ ОТНОШЕНИЙ B2B И B2C

© 2021 Барышева Светлана Анатольевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: sveta.barysheva.01@mail.ru

**Ключевые слова:** маркетинг B2B, маркетинг B2C, стратегия, бизнес, рациональный, эмоциональный.

Особенности отношений маркетинга B2B и маркетинга B2C становятся все более похожими благодаря технологическим инновациям и меняющимся ожиданиям клиентов. В этой статье автор обращает внимание на сходства маркетинговых стратегий как основного отношения между B2B и B2C, учитывая которые можно значительно улучшить способность эффективно продвигать свой бизнес на профессиональном уровне.

Маркетологи, работающие в рамках B2B (бизнес для бизнеса) и B2C (бизнес для потребителя) стремятся привлечь внимание двух разных аудиторий. Обычно материалы по бизнес-маркетингу подчеркивают различия между этими маркетинговыми стратегиями, которые, безусловно, существуют, но появляется и общее. В основном за счет того, что постепенно стирается грань между понятиями «люди» и «бизнес».

B2B – это компании, которые в основном ведут бизнес с другими компаниями или организациями. Маркетологи B2B подходят к бизнес-покупателям на рациональном уровне, используя логику.

B2C – относятся к брендам, которые сосредоточены на продажах отдельным потребителям, а не другим компаниям. Считается, что потребители менее рациональны в принятии решений о покупке. Поэтому маркетологам B2C следует подходить к бизнесу на эмоциональном уровне.

Таким образом, бизнес-бизнес основывается на рациональных аргументах, а бизнес-потребитель – на эмоциональных. Из этого набора предположений следуют различия между двумя маркетинговыми подходами:

1. лица, принимающие решения – маркетинговые усилия B2B нацелены на команду лиц, принимающих решения. B2C ориентирован на индивидуальных потребителей.
2. процесс принятия решений – предприятия B2B хотят сотрудничество, а клиенты B2C хотят получить эмоции.
3. время, необходимое для конверсии. В продажах B2B цикл покупки обычно намного длиннее, чем процесс покупки потребителем.
4. качество взаимоотношений – лидогенерация B2B основана на построении долгосрочных отношений. Маркетинг B2C ориентирован на краткосрочные связи.

---

\* Научный руководитель – **Портнов Константин Валерьянович**, кандидат технических наук, доцент.

Тем не менее, если убрать ярлык «маркетинг B2B = рациональный» и «маркетинг B2C = эмоциональный», мы сможем увидеть, что эти два вида маркетинга сближаются – мы все больше осознаем человеческий фактор в деловых закупках.

Основываясь на трех десятилетиях исследований B2B, Harvard Business Review (HBR) выявил 40 фундаментальных «элементов ценности», которые клиенты B2B используют при принятии решения. Эти элементы разделены на пять категорий: мотивационные, индивидуальные, легкость ведения бизнеса, функциональные и базовые [1]. Действительно, HBR обнаружил, что помимо соответствия цене, спецификациям или нормативным требованиям, большую роль играют такие соображения, как «может ли продукт улучшить репутацию покупателя» или «уменьшить беспокойство».

Это также подтверждается исследованиями Deloitte Digital, они обнаружили, что организации, которые создают «человеческий опыт» (например, ориентируются на ценности своих клиентов, сотрудников и партнеров), в два раза чаще опережают конкурентов с точки зрения роста доходов.

В статье «Пять принципов роста в маркетинге B2B» Л. Бине и П. Филда подчеркивается, что обращение к рациональной стороне покупателей B2B может работать на немедленную активность, стимулирующую продажи и потенциальных клиентов и имеет смысл для кратковременной активации. Однако сложно создать бренд, который даст вам долгосрочное конкурентное преимущество, если вы не можете генерировать творческие идеи, которые находят отклик у аудитории на эмоциональном уровне. Так, методы брендинга B2B и B2C уже довольно давно сближаются. Однако сфера бизнес-маркетинга пока не слишком восприимчива к этому факту [2].

Считается, что у бизнес-покупателей есть своего рода культурный спрос, чтобы продемонстрировать, что они принимают только рациональные бизнес-решения. Однако исследования показывают, что помимо рациональных преимуществ, должен быть и эмоциональный отклик.

Представим, что ваша компания – новый игрок в своей области. Помимо предоставления сопоставимых продуктов или услуг, вам нужно добавить эмоциональную привлекательность, чтобы убедить клиентов рискнуть и отказаться от своего текущего поставщика.

Как и на потребителя, на бизнес влияют символы статуса. Например, в мире корпоративного брендинга многое о вашей компании говорит, если вы можете нанять, к примеру, McKinsey – это эмоциональный брендинг. Он говорит, что вы в определенной лиге. Как если вы покупаете Diog будучи отдельным потребителем. Мысль, которая верна как для компаний B2C, так и для B2B, заключается в том, что важны узнаваемость бренда и проникновение на рынок.

На личном уровне, если вы видите, что что-то часто используется другими людьми, вы, скорее всего, рассмотрите это для себя. То же самое и с B2B. Вы с большей вероятностью выберете Zego для своих бухгалтерских нужд, если знаете, что он широко применяется в таких компаниях, как ваша.

То, как компания ведет бизнес, является важным фактором, на который люди обращают внимание при принятии решения о том, какие бренды они собираются впустить в свою повседневную жизнь. То же самое и с компаниями.

Независимо от того, нацелены ли вы на бизнес или на потребителей, ваш бренд должен хорошо подходить с точки зрения аналогичного отношения, цели и этики. Расту-

щее значение соответствия бренду – одна из причин того, что контент-маркетинг является эффективной стратегией как в коммерческом, так и в потребительском маркетинге [3].

Растущее значение социальных сетей в развитии бизнеса стало основной тенденцией последних лет. Традиционно, именно B2C-компании использовали социальные сети в качестве инструмента продвижения. Согласно прогнозам, общие годовые расходы на рекламу в Facebook, Twitter, Instagram в ближайшие два года превысят телевизионную рекламу, поскольку социальные сети становятся наиболее эффективным способом охвата целевой аудитории.

Однако сейчас такие многоканальные инструменты становятся все более важными и для B2B-коммуникаций. Действительно, коммуникационные компании B2B и B2C теперь сильно зависят от социальных сетей в маркетинговых целях; разница только в типе каналов, которые они используют.

Таким образом, в то время как предприятия B2C больше фокусируются на Facebook, Instagram и Youtube, предприятия B2B, как правило, сосредотачиваются на LinkedIn и Twitter для своего целевого рынка работающих профессионалов.

В маркетинге B2B вам необходимо четко сообщать о преимуществах вашего продукта или услуги бизнесу, которому вы продаете. По возможности вы также должны показать, какую пользу вы принесете и их конечному потребителю. Если вы можете каким-то образом принести пользу конечному клиенту, это дает вам возможность для роста – это уже маркетинг B2B2C.

При больших изменениях в организациях всегда присутствуют эмоции. Хотя маркетинговая ортодоксальность гласит, что бизнес-решения должны быть рациональными, но, когда вы решаете провести что-то вроде ребрендинга, изменить отношения со своей дистрибьюторской сетью или запустить новый продукт – клиенты будут испытывать волнение, опасения и энтузиазм.

Компания не может общаться с компанией. Это всегда человек, который общается с другим человеком. Следовательно, контакт всегда происходит от человека к человеку. Вместо того, чтобы сосредотачиваться исключительно на категориях B2B и B2C, более важно иметь в виду определенную целевую группу для продвижения на рынке.

Очевидно, что как для B2B, так и для B2C-коммуникаций, если контент, который они производят, не будет хорошего качества и не актуален для их целевой аудитории, они быстро потеряют доверие и бизнес. Таким образом, компаниям обоих типов необходимо изучить характер своих покупателей – как выглядит для них обычный день, что им нравится и не нравится, каковы их проблемы. Только узнав о своей целевой аудитории, компания может создавать релевантный контент, который будет генерировать новых потенциальных клиентов.

Чтобы вести успешный маркетинг нужно выходить за рамки ярлыков B2B или B2C. Бизнес-покупатели – такие же люди. Да, их логические бизнес-потребности должны быть удовлетворены до того, как они совершат транзакцию, но только на эмоциональном уровне можно установить с ними крепкие долгосрочные отношения. У маркетологов B2C и B2B в конечном итоге одна и та же задача – создавать и поддерживать спрос.

---

<sup>1</sup> Пирамида ценностей B2B-клиента [Электрон. данные]. – режим доступа: <https://hbrussia.ru/biznes-i-obshchestvo/etika-i-reputatsiya/844230>.

<sup>2</sup> «Five principles of growth in B2B marketing» by L. Binet and P. Field [Electron. data]. – access mode: <https://www.effworks.co.uk/five-principles-growth-b2b-marketing/>

<sup>3</sup> Дементьева И. Н. Теоретико-методологические подходы к изучению потребительского поведения [Электронный ресурс] / И. Н. Дементьева // Проблемы развития территории. – 2018. – № 1(93). – С. 122-132.

## FEATURES OF MAINTAINING A RELATIONSHIP BETWEEN B2B AND B2C

© 2021 Barysheva Svetlana Anatolievna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: sveta.barysheva.01@mail.ru

**Keywords:** B2B marketing, B2C marketing, strategy, business, rational, emotional.

The relationship between B2B marketing and B2C marketing is becoming increasingly similar, thanks to technological innovations and changing customer expectations. In this article, the author draws attention to the similarities of marketing strategies as the main relationship between B2B and B2C, taking into account which it is possible to significantly improve the ability to effectively promote your business at a professional level.

## ВАЖНОСТЬ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

© 2021 Бусаргина Полина Валерьевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: polina.busargina.02@mail.ru

**Ключевые слова:** экономический рост, электронная коммерция, информационная экономика, интернет-торговля, электронная торговля.

В статье рассмотрена роль электронной коммерции в современном мире. Изучается роль электронной коммерции в открытии новых возможностей для конкурентоспособности малого бизнеса и содействии экономическому росту в России. Проводится анализ российского и зарубежного опыта в реализации товаров через Интернет. Анализируется влияние ограничений по COVID-19 на статистику реализации товаров и услуг через электронную коммерцию.

Несмотря на возможности, которые даёт динамически развивающаяся электронная коммерция, традиционные условия ведения бизнеса в России не соответствуют в полной мере тенденциям формирования международного бизнеса. Благодаря данному виду продажи товаров и услуг, практически не требующего материальных инвестиций, создаётся принципиально новый канал сбыта. Электронная коммерция является любой экономической деятельностью, связанной с использованием электронных информационных технологий. Данная область экономики включает в себя все экономические, а именно финансовые и торговые транзакции, осуществляемые через Интернет. Электронная торговля, наиболее стремительно развивающаяся в сети, является основной частью электронной коммерции. Помимо маркетинговой работы, электронная коммерция включает в себя так же и облачные вычисления, электронный обмен данными, электронные платежи, базы данных и центры их обработки, системы хранения данных и так далее<sup>2</sup>.

С помощью электронной коммерции произошло быстрое преобразование мира в информационное общество<sup>6</sup>. Она позволяет перейти через многие барьеры, возникающие в современном обществе, такие как: языковые, временные, валютные и т.п. В пример можно привести классический интернет-магазин, доступ потребителей к которому имеется по всему миру. Производитель так же может иметь зоны хранения вблизи с местом производства, тем самым стимулируя продвижение продукта и сокращение расходов, связанных с этим.

Развитие интернет технологий позволило веб-сайтам подстраиваться под каждого потребителя, а именно благодаря Куки-файлам, считывающих данные о поведении потребителя, без его ведома, во время посещения сайта. Это дало начало развитию новому

---

\* Научный руководитель – **Портнов Константин Валерьянович**, кандидат технических наук, доцент.

инструменту рекламы – таргетинг, предоставляющий пользователям рекламу, основанную на его предпочтениях.

Всё это позволяет малым и средним предприятиям конкурировать наравне с более крупными, что помогает облегчить им расширение рыночной доли. Вследствие чего, происходит подкрепление экономического развития, вызывающего экономический рост страны, увеличение базы налогообложения и спроса на различные услуги.

На фоне глобализации рыночной экономики следует продвижение инновационных товаров и услуг на российские и международные рынки электронной коммерции. Рынок электронной коммерции смог изменить современные представления о способах ведения бизнеса для всего мира<sup>4</sup>.

Проведём современный анализ Российского и зарубежного опыта электронной коммерции. Рассмотрим динамику роста общемирового объема продаж в интернете (рис. 1).

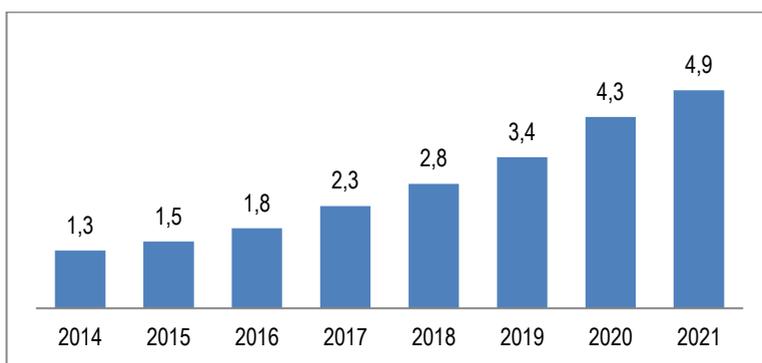


Рис. 1. Динамика роста общемирового объема продаж в Интернете<sup>1</sup>

Ещё в 2014 году мировой объём продаж в интернете составлял 1,3 трлн. долларов. Далее происходит значительный рост, на что сказывается так же пандемия COVID-19 по всему миру, из-за которого объём продаж в 2020 году вырос до 4,3 трлн. долларов. Возникшие ограничения поставили многочисленные фирмы в положение, с которым исключительно возможным вариантом их выживания стала интернет-торговая деятельность. Согласно определённым анализам, ожидается, что к 2023 году размер продаж в интернете дойдёт к отметке в 6,5 трлн. долларов, в то время как еще в 2019 эта цифра составляла 3,5 трлн.

Что касается России, то динамика соответствует общемировой<sup>5</sup>. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), в 2020 году в онлайн-продажах принимало участие 3,9% оборота розничной торговли в РФ против 2% в 2019-м<sup>8</sup>. Подобным образом, часть электронной коммерции практически удвоилась за год, чему оказала содействие пандемия коронавируса COVID-19 – из-за нее общество стало больше времени находиться дома и совершать покупки в Интернете. По оценкам агентства Data Insight пандемия в России привела к внезапному скачку в развитии электронной коммерции. В прошлом прогнозировалось, что к 2024 году сегмент увеличится до 5,6 трлн. руб, теперь же эксперты утверждают рост до 7,2 трлн. (рис. 2).

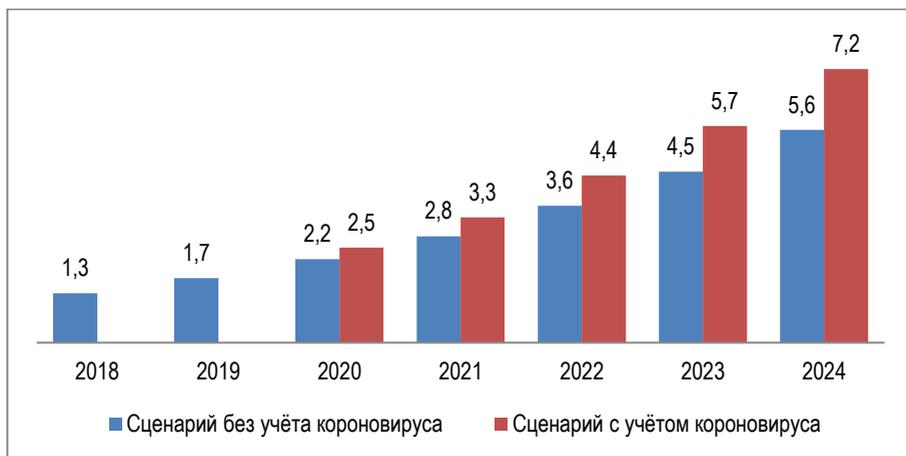


Рис. 2. Динамика роста объёма продаж в Интернете в России<sup>1</sup>

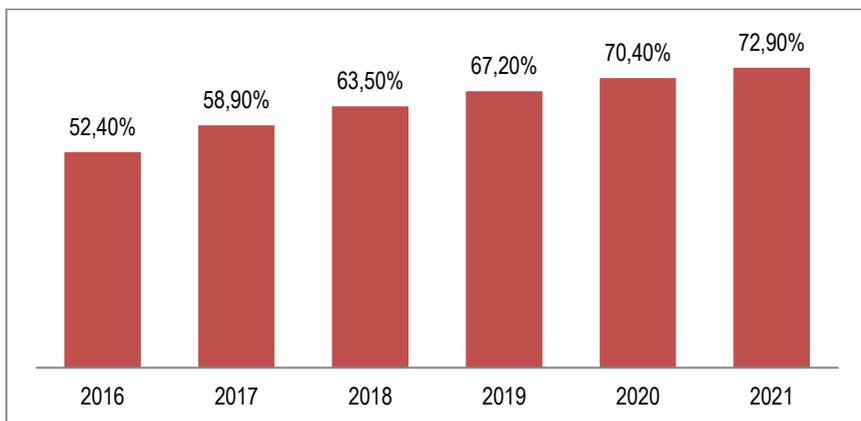
Рассмотрим рейтинг ТОП-10 ведущих стран по розничной торговле в электронной коммерции по всему миру. Первое место по продажам розничной электронной торговле занимает Китай: в 2021 г. с помощью электронной торговли проходит 52,1% розничных продаж что составляет 740 млрд. долларов, в сравнении с 2019 годом, процент которого был 44,8. На втором месте находится Южная Корея, имеющая 22,9%. В США показатель собрал в целом всего 15%, а в среднем по странам Западной Европы – 12,8%. Показатель Китая в 2018 году же – 29,2%. Можно предположить, что, Китай занимает первое место по продажам в электронной коммерции в связи с высокой численностью населения в стране и развитой экспортной сетью по всему миру.

Наиболее распространенными устройствами для размещения заказов онлайн-покупками считаются мобильные телефоны, персональные компьютеры, планшеты и другие электронные устройства. Все больше потребители оформляют онлайн-покупки с мобильных устройств<sup>3</sup>. С каждым годом людей, заказывающих с персональных компьютеров в онлайн-магазинах, снижается: если в 2014 году те, кто хотя бы раз произвёл покупку через телефон, была менее 2%, то в 2019 таких уже 32%. Главной причиной для Россиян в выборе между интернет-магазином и классическим способом получения товара – это то, что они могут сравнить цены и найти выгодные им предложения.

Продажи мобильной розничной торговли как процент от розничных продаж электронной коммерции во всем мире представлены на рис. 3.

Статистика показывает ежегодное увеличение объема всех мобильных продаж от розничных продаж электронной коммерции в период с 2016 по 2021 год.

Таким образом, обобщая вышеперечисленное, можно сделать вывод, что электронная коммерция является новым, перспективным направлением, как для отечественной экономики, поставщиков товаров и услуг, так и для обычных пользователей. В ходе исследования произведен анализ зарубежного и отечественного опыта рынка электронной коммерции, отталкиваясь из которого, заметна положительная динамика объёма рынка и рост проникновения Интернета во все сферы деятельности в различных странах мира.



**Рис. 3. Продажи мобильной розничной торговли как процент от розничных продаж электронной коммерции во всем мире<sup>1</sup>**

Электронная коммерция также положительно влияет на развитие и способность конкурентирования малого бизнеса. Применение электронного бизнеса предоставляет возможность существенно быстрее и с минимальными расходами решать маркетинговые и управленческие задачи, которые встают перед традиционными фирмами. Особо важным вопросом является формирование и развитие эффективного механизма государственного регулирования электронной коммерции, из-за существования близкой взаимосвязи с объемом налоговых поступлений в бюджет Российской Федерации. Государство должно осуществлять регулирование, нацеленное на поддержание роста рассматриваемого сектора экономики, но, в то же время, обеспечивающее защиту интересов страны.

<sup>1</sup> [statista.com](https://www.statista.com) – официальный портал статистики.

<sup>2</sup> Валигурский С.Д. «Проблемы и перспективы развития электронной торговли в России».

<sup>3</sup> Ефимкин Н.В. «Развитие сферы электронной коммерции в России: основные проблемы и тенденции».

<sup>4</sup> Холодкова К.С. «Анализ рынка электронной коммерции в России».

<sup>5</sup> Никитюк Л.Г., Тимчук О.Г. «Роль электронной коммерции в развитии инновационной экономики».

<sup>6</sup> Попов В.М., Маршавин Р.А., Ляпунов С.И. «Глобальный бизнес и информационные технологии. Современная практика и рекомендации».

<sup>7</sup> Алексеев И.Ю. «Электронная торговля: правовые проблемы предпринимательской деятельности в Интернете».

<sup>8</sup> <https://rosstat.gov.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.

## THE IMPORTANCE OF ELECTRONIC COMMERCE IN THE MODERN WORLD

© 2021 Busargina Polina Valerevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: polina.busargina.02@mail.ru

**Keywords:** economic growth, e-commerce, information economy, e-commerce, e-commerce.

The article examines the role of e-commerce in the modern world. It examines the role of e-commerce in opening up new opportunities for the competitiveness of small businesses and promoting economic growth in Russia. The analysis of Russian and foreign experience in the sale of goods via the Internet is also carried out. The article analyzes the impact of restrictions on COVID-19 on the statistics of the sale of goods and services through e-commerce.

## ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ГЛУБОКОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ АВТОМАТИЧЕСКОЙ ОБРАБОТКИ ТЕКСТОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

© 2021 Воеков Артур Андреевич\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: ArturVoekov@mail.ru

**Ключевые слова:** глубокое обучение, машинное обучение, обработка естественного языка, текстовые документы, TensorFlow.

Статья посвящена краткому описанию перспектив и приемов применения технологий глубокого обучения с использованием языка Python и фреймворка TensorFlow для автоматической обработки больших массивов текстовых данных, например, платежных поручений, финансовых отчетов и т.д.

В настоящее время объём данных растёт в геометрической прогрессии. Значительная часть этих данных относится к языковым данным – текстовым или устным, – таким как электронные письма, сообщения, статьи в интернете и различные документы, в том числе финансовые. Первичный анализ таких документов различными специалистами, в том числе высокооплачиваемыми, может стоить существенных временных затрат, следовательно, имеет смысл автоматизировать данный процесс.

Для дальнейшей работы следует определиться с таким понятием как *корпус*. *Корпус* – это массив взаимосвязанных текстов (документов) на естественном языке. Корпус может быть и небольшим, но обычно состоит из десятков и сотен гигабайт данных в тысячах документов. Корпусы могут быть аннотированными, то есть текст или документы могут быть снабжены специальными пометками для алгоритмов обучения с учителем (например, для фильтров ошибочных платёжных поручений), или неаннотированными, что делает их кандидатами на тематическое моделирование и кластеризацию.

Корпус можно разбить на категории документов или на отдельные документы. Документы в корпусе могут различаться размерами, от отдельных сообщений до многотомных книг, но все они содержат текст (а иногда метаданные) и представляют набор связанных тем. Документы, в свою очередь, можно разбить на абзацы – *смысловые единицы* речи, которые обычно выражают одну идею. Абзацы также можно разбить на предложения – *синтаксические единицы*; законченное предложение структурно звучит как конкретное выражение. Предложения состоят из слов и знаков препинания – *лексических единиц*, которые определяют общий смысл, но гораздо более полезных в сочетаниях. Наконец, сами слова состоят из слогов, фонем, аффиксов и символов, то есть единиц, имеющих смысл, только когда они объединены в слова<sup>1</sup>.

---

\* Научный руководитель – **Ефимова Татьяна Борисовна**, кандидат экономических наук, доцент.

Далее следует кратко описать механизм классификации предложений с помощью сверточных нейронных сетей. *Сверточные нейронные сети* (convolutional neural network, CNN), существенно отличаются от полносвязных нейронных сетей и достигают высокого уровня точности в таких задачах как: классификация изображений, обнаружение объектов, распознавание речи и, конечно, классификацию предложений. Одно из главных преимуществ CNN заключается в том, что по сравнению с полностью связанным слоем сверточный слой в CNN имеет гораздо меньшее количество параметров. Это позволяет обучать более глубокие модели, не беспокоясь о переполнении памяти.

В сущности, CNN – это стек слоев трех типов, таких как сверточные слои, объединяющие слои и полностью связанные слои. Входные данные располагаются в *сверточном слое* (convolution layer). Сверточные слои могут чередоваться с *объединяющими слоями* (pooling layer) и слоями подвыборки (subsampling layer), уменьшающими размерность входных данных. Наконец, сверточные данные передаются на набор полностью связанных слоев, с выхода которых данные поступают на окончательный уровень классификации/регрессии, например, для классификации предложений.

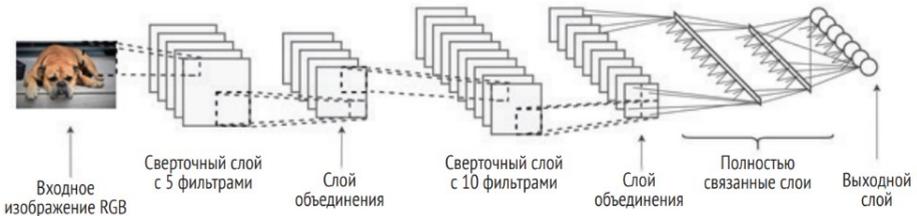


Рис. 1

Операция *свёртки*, используемая в *свёрточных* слоях, является центральной частью CNN. Пусть есть вход размером  $n \times n$  и матрица весов (фильтр)  $m \times m$ , где  $n \geq m$ . Операция свертки перемещает фильтр по водному пространству. Обозначим вход буквой  $X$ , матрицу весов –  $W$  и выход –  $H$ . В каждой позиции  $i, j$  выход рассчитывается следующим образом:

$$h_{i,j} = \sum_{k=1}^m \sum_{l=1}^m w_{k,l} x_{i+k-1, j+l-1},$$

где  $1 \leq i, j \leq n - m + 1$ .

Здесь  $x_{i,j}$ ,  $w_{i,j}$  и  $h_{i,j}$  – значения в  $(i, j)$ -й точке  $X, W$  и  $H$  соответственно. Из уравнения следует, что размерность выхода будет  $(n - m + 1) \times (n - m + 1)$ . Параметр  $m$  известен как *размер ядра*.<sup>2</sup>

Пример стандартной операции свертки визуально представлен на рис. 2.

Смещать фильтр на одну позицию не обязательно. Мы можем использовать и большее смещение. Величина смещения обозначается термином *шаг*. Модифицируем формулу операции стандартной свёртки, добавив шаги  $s_i$  и  $s_j$ :

$$h_{i,j} = \sum_{k=1}^m \sum_{l=1}^m w_{k,l} x_{(i-1) \times s_i + k, (j-1) \times s_j + l},$$

где  $1 \leq i \leq \text{floor}[(n - m)/s_i]$  и  $1 \leq j \leq \text{floor}[(n - m)/s_j]$ .

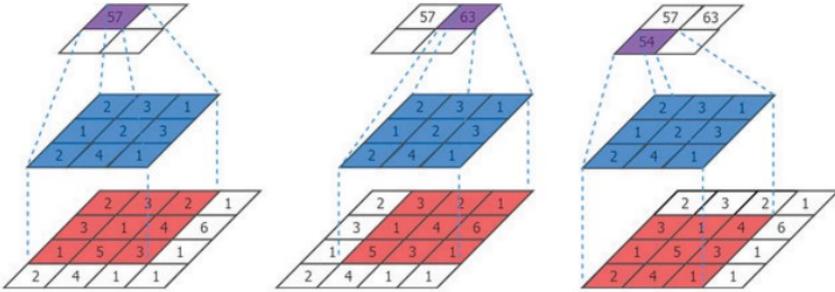


Рис. 2

Если фильтр не может выходить за края области данных, то даже при единичном шаге размерность выхода неизбежно уменьшается. Это нежелательное свойство, которое сильно ограничивает количество слоев нейронной сети. Для борьбы с естественной убылью размерности применяются так называемое заполнение, т. е. добавление нулей вокруг границы области входа, чтобы размерность выхода совпала с размерностью входа:

$$h_{i,j} = \sum_{k=1}^m \sum_{l=1}^m w_{k,l} x_{i+k-(m-1), j+l-(m-1)},$$

где  $x_{i,j} = 0$ , если  $i, j < 1$  или  $i, j > n$ .

Хотя операция свертки выглядит сложной с точки зрения математики, ее можно упростить до умножения матриц. Операция транспонированной свертки играет важную роль в CNN для сохранения градиентов во время обратного распространения. Рассмотрим пример, обозначения  $X$ ,  $W$  и  $H$  те же. Выход  $h$  можно рассчитать как матричное умножение следующим образом. Пусть  $n = 4$  и  $m = 3$ , развернем вход  $X$  слева направо и сверху вниз, получив представление:

$$x^{(16,1)} = x_{1,1}, x_{1,2}, x_{1,3}, x_{1,4}, x_{2,1}, x_{2,2}, x_{2,3}, x_{2,4}, \dots, x_{4,1}, x_{4,2}, x_{4,3}, x_{4,4}.$$

Далее определим новую матрицу  $A$  из  $W$ :

$$A^{(4,16)} = \begin{bmatrix} w_{1,1} & w_{1,2} & w_{1,3} & 0 & w_{2,1} & w_{2,2} & w_{2,3} & 0 & w_{3,1} & w_{3,2} & w_{3,3} & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & w_{1,1} & w_{1,2} & w_{1,3} & 0 & w_{2,1} & w_{2,2} & w_{2,3} & 0 & w_{3,1} & w_{3,2} & w_{3,3} & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & w_{1,1} & w_{1,2} & w_{1,3} & 0 & w_{2,1} & w_{2,2} & w_{2,3} & 0 & w_{3,1} & w_{3,2} & w_{3,3} & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & w_{1,1} & w_{1,2} & w_{1,3} & 0 & w_{2,1} & w_{2,2} & w_{2,3} & 0 & w_{3,1} & w_{3,2} & w_{3,3} \end{bmatrix}.$$

Выполнив перемножение матриц получаем  $H$ :

$$H^{(4,1)} = A^{(4,16)} X^{(16,1)}.$$

Изменив выход  $H^{(4,1)}$  на  $H^{(2,2)}$ , получаем свернутый результат. Спроецируем этот результат обратно на  $n$  и  $m$ . Развертывая вход  $X^{(n,n)}$  в  $X^{(n^2,1)}$  и создавая матрицу  $A^{((n-m+1)^2, n^2)}$  из  $w$ , как показано выше, мы получаем  $H^{((n-m+1)^2, 1)}$ , который затем преобразуем в  $H^{(n-m+1, n-m+1)}$ . Чтобы получить транспонированную свертку, транспонируем  $A$  и получаем:

$$\hat{X}^{(n^2,1)} = (A^T)^{(n^2,(n-m+1)^2)} H^{((n-m+1)^2,1)},$$

где  $\hat{X}$  – результат операции транспортирования свёртки.

Теперь рассмотрим реализацию свёрточной нейронной сети на практике с использованием пакета TensorFlow. В качестве исследуемых данных возьмём базу вопросов, доступную по адресу <http://cogcomp.org/Data/QA/QC/>, где каждому вопросу присвоена метка класса в соответствии с тем, о чем идет речь. Например, вопрос «Кто был одним из основателей группы Pink Floyd?» снабжён меткой личность.

Определим входы и выходы. На вход будет поступать пакет предложений, в котором слова представлены векторами с унитарным кодированием:

```
sent_inputs = tf.placeholder(shape=[batch_size,sent_length,vocabulary_
size],dtype=tf.float32,name='sentence_inputs')
sent_labels = tf.placeholder(shape=[batch_size,num_classes],dtype=tf.
float32,name='sentence_labels')
```

Далее определим три разных одномерных сверточных слоя с тремя разными размерами фильтров 3, 5 и 7 (предоставленными в виде списка в `filter_sizes`) и их соответствующими смещениями:

```
w1 = tf.Variable(tf.truncated_normal([filter_sizes[0],vocabulary_
size,1],stddev=0.02,dtype=tf.float32),name='weights_1')
b1 = tf.Variable(tf.random_uniform([1],0,0.01,dtype=tf.float32),name='bias_1')
```

```
w2 = tf.Variable(tf.truncated_normal([filter_sizes[1],vocabulary_
size,1],stddev=0.02,dtype=tf.float32),name='weights_2')
b2 = tf.Variable(tf.random_uniform([1],0,0.01,dtype=tf.float32),name='bias_2')
```

```
w3 = tf.Variable(tf.truncated_normal([filter_sizes[2],vocabulary_
size,1],stddev=0.02,dtype=tf.float32),name='weights_3')
b3 = tf.Variable(tf.random_uniform([1],0,0.01,dtype=tf.float32),name='bias_3')
```

Теперь рассчитаем три выхода, каждый из которых принадлежит одному из только что определенных слоев свертки.

```
h1_1 = tf.nn.relu(tf.nn.conv1d(sent_inputs,w1,stride=1,padding='SAME') + b1)
h1_2 = tf.nn.relu(tf.nn.conv1d(sent_inputs,w2,stride=1,padding='SAME') + b2)
h1_3 = tf.nn.relu(tf.nn.conv1d(sent_inputs,w3,stride=1,padding='SAME') + b3)
```

Рассчитаем максимальное значение каждого скрытого вывода, производимого каждым слоем свертки, и получим по одному скаляру для каждого слоя:

```
h2_1 = tf.reduce_max(h1_1,axis=1)
h2_2 = tf.reduce_max(h1_2,axis=1)
h2_3 = tf.reduce_max(h1_3,axis=1)
```

Затем объединяем полученные выходные данные по оси 1 (ширина), чтобы получить выходные данные с размерностью (размер пакета  $\times$   $q$ ):

```
h2 = tf.concat([h2_1,h2_2,h2_3],axis=1)
```

Далее определяем полностью связанные слои, которые будут полностью подключены к полученному выше выходу:

```
w_fc1 = tf.Variable(tf.truncated_normal([len(filter_sizes),num_
classes],stddev=0.5,dtype=tf.float32),name='weights_fulcon_1')
b_fc1 = tf.Variable(tf.random_uniform([num_classes],0,0.01,dtype=tf.
float32),name='bias_fulcon_1')
logits = tf.matmul(h2,w_fc1) + b_fc1
predictions = tf.argmax(tf.nn.softmax(logits),axis=1)
```

Определяем функцию потерь, вычисляемой как перекрестная энтропия:

```
loss = tf.reduce_mean(tf.nn.softmax_cross_entropy_with_logits_
v2(labels=sent_labels,logits=logits))
```

Для оптимизации сети будем использовать встроенный оптимизатор TensorFlow под названием **MomentumOptimizer**:

```
optimizer = tf.train.MomentumOptimizer(learning_
rate=0.01,momentum=0.9).minimize(loss)
```

Выполнение упомянутых выше операций для оптимизации нейросети и оценки тестовых данных дает нам точность на проверочных данных, близкую к 90 % (500 проверочных предложений).

К сожалению, объём данной статьи не позволяет подробнее описать процессы предобработки данных и другие алгоритмы глубокого обучения, но даже описанное выше может стать базисом для дальнейших исследований.

---

<sup>1</sup> Benjamin Bengfort, Rebecca Bilbro, and Tony Ojeda. Applied Text Analysis with Python; Enabling Language-Aware Data Products with Machine Learning. 2019. С. 43.

<sup>2</sup> Thushan Ganegedara. Natural Language Processing with TensorFlow; Teach language to machines using Python's deep learning library. 2020. С. 138.

## PROSPECTS FOR USING DEEP LEARNING TECHNOLOGIES FOR AUTOMATIC PROCESSING OF TEXT DOCUMENTS

© 2021 Voekov Artur Andreevich  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: ArturVoekov@mail.ru

**Keywords:** deep learning, machine learning, natural language processing, text documents, TensorFlow.

The article is devoted to a brief description of the prospects and techniques for using deep learning technologies using the Python language and the TensorFlow framework for automatic processing of large arrays of text data, for example, payment orders, financial reports, etc.

## КАКИМ ОБРАЗОМ ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ БУДУЩЕГО ИЗМЕНИТ НАШИ ПРИВЫЧКИ

© 2021 Карпова Дарья Александровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: karpovadarya12.04@mail.ru

© 2021 Петрова Екатерина Александровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: petrova01269@gmail.com

**Ключевые слова:** электронная коммерция, привычки, онлайн-торговля, цифровые технологии, потребительское поведение.

В статье анализируются различные аспекты влияния новых цифровых технологий на потребительское поведение. Формулируется необходимость социологической интерпретации и осмысления цифровой реальности как масштабного социально-экономического явления, поиска социальных детерминант потребительского поведения в этих условиях.

Очень хочется затронуть тему, которая в современном мире волнует многих людей. Как электронная коммерция будущего изменит наши привычки? Это основной вопрос, который волнует большое количество людей, потому что аудитория стремительно меняется из года в год. Но есть основной фактор, который был и 25, и 30 лет назад. Как вы думаете, что характеризовало 25 или 30 лет назад основную проблему потребителя? Всё, верно, дефицит товаров. Самое главное, что единственной проблемой людей было, полное отсутствие того, что имеется, что продается, отсутствие выбора, производителя и конкретных товаров, которые могли бы закрывать нужды в их потреблении.

Сейчас, на самом деле, то, что у нас есть, это колоссальное перенасыщение товаров, и единственная проблема, с которой люди сталкиваются, как в этом колоссальном формате выбрать то, что хочется, что надо, при этом сделать сознательный выбор и оказаться хорошим. Самая главная вещь, имеющаяся у нас, находится под нашими пальцами. Любые товары, которые могут к тебе приехать, доставляются в течении нескольких дней. Например, Петя сломал свои очки, когда садился на диван, и из-за своей невнимательности лишился замечательной оправы, служившей ему довольно долгое время. Покупал он их в оптике «Очкарик», но к его сожалению, модель очков была снята с производства и в России их больше нет. Единственное место, где Петя мог найти её – индийский Amazon, за 15 – 20 минут поиска, он смог заказать их с доставкой в родной город, которая заняла около 4-х дней.

---

\* Научный руководитель – **Портнов Константин Валерьянович**, кандидат технических наук, доцент.

Это была настоящая фантастика<sup>1</sup>, потому что все, что мир предлагает нам сейчас, становится доступным благодаря технологиям, которые постоянно развиваются. По большей части в каждой инновации содержатся транзисторы, различные цифровые составляющие. Мы погружаемся в общую среду, которая представляет собой: смартфоны, Smart-TV, голосовые помощники, цифровые билборды, появляются BLE маяки, позволяющие подключаться прямо к инструментам, не имея специальных программ обеспечения, а также умный дом, фитнес-тренеры и многое другое.

Вся наша жизнь отцифровывается, интернет объединяет всё и всех вокруг. Интересно, когда люди говорят про интернет, то что они подразумевают под этим, ведь существует несколько типов интернета: интернет информационно-коммуникационный, тот к которому мы привыкли и возникший как раз 25 – 30 лет назад, интернет логистический, представляющий собой потенциальную взаимосвязь всех транспортных служб и есть интернет энергетический, в котором происходит оцифровка процессов потребления энергии. После этого хочется задуматься над тем, а есть ли электронная коммерция и различия между онлайн и офлайн ритейлом, есть просто ритейл. Как нет никакого digital канала или digital маркетинга<sup>2</sup>, есть просто маркетинг. Поэтому вопрос, который мы действительно должны себе задавать не как электронная коммерция изменит наши привычки, а как ритейл изменится под наши привычки. Есть несколько основных трендов, на которые стоит обратить своё внимание.

На самом деле люди начинают покупать не только в традиционных магазинах, а именно там, где они находятся в данный момент, где чувствуют себя комфортно. И самое удобное место – дом, анализируя этот момент, Яндекс запустил умную колонку, которая становится частью дома и понятие «магазин на диване» теперь приобретает совсем иной уровень. Сидя на диване, вы видите рекламу, говорите хочу и дальше она начинает производить все процессы. Если раньше вы заходили в соседний магазин, потому что закончилась зубная паста, то теперь в процессе чистки зубов, может промелькнула фраза: «Ой, зубная паста закончилась» и вы удивитесь, когда на следующий день вам позвонит курьер и принесёт новую.

Люди впервые оказываются в среде, где нет социального воздействия на них и нет никакого осудительного взгляда. Наконец-то можно быть искренним в своих желаниях и не бояться осуждения со стороны. Если раньше инструменты выборы были очень сложные, то теперь они проникают прямо в твою жизнь и дают возможность делать больше там, где вы есть и быть увереннее в своём выборе.

Физический ритейл мёртв<sup>3</sup>. Многие люди переживают из-за этого, но по факту, мы все существуем в физическом мире, так и будет продолжаться ещё очень долгое время, поэтому стоит понять, как всё это трансформируется вместе с нами и нашим опытом. Есть такой человек, Дуг Стивен, он говорит: «Магазины должны перестать быть местом просто распространения продуктов, они должны стать местом распространения опыта – меньше магазинов, больше историй». Одна из основных вещей, которые люди хотят делать и должны делать, это развивать бренд и имидж, которая является одной из основных вещей развития и роста компании в любой области. Например, в России данная тенденция прослеживается у бренда IRNBY ACTIVEWEAR, основателем которого является молодая девушка – Анастасия Миронова. Она превратила свой магазин в Санкт-Петербурге в шоу-рум, где покупатели смогли получить эстетическое наслаждение, примеряя одежду в арт-

примерочных. Можно сказать, что 80% основного роста бренда было за счёт сарафанного радио. Люди, приходившие в магазин, делали фотографии, делились ими в соц сетях, тем самым делая бренд популярным.

Следующая вещь, которая способствует росту, это создание лучшего покупательского опыта. Если, раньше приходя в магазин, человек достаточно высокого роста сталкивался с проблемой подбора одежды или обуви, ему приходилось ездить между точками в поисках нужного размера, то теперь есть цифровые панели, где вы можете выбрать товары и пока будете ехать домой, вам их привезут. Люди по большому счёту перестают покупать сами товары, они покупают возможность стать лучше.

Есть большой пример – компания Away, основанная в 2015 году<sup>4</sup>. Это очень молодая компания ее основали две женщины. Они продают чемоданы, в котором можно заряжать компьютер, телефон и т.д. Но основная идея, с которой они продают: «Получать больше от каждого будущего путешествия». В основном, они продают не товар, а новые путешествия и новый опыт. Создатели заполнили все социальные сети, которые только могут быть интересны: facebook, twitter, instagram. Они продают не сами продукты, они составляют travel гайды, где можно отправиться в какое-то путешествие и товар будет органично вписан.

Самое важное, что есть у бизнеса – люди и понимание трендов изменения того, что есть, работа с потребителем. Большой тренд, который сейчас только возникает, это новый вид социального шопинга. Люди теперь хотят видеть то, как другие люди покупают товары. Они хотят быть частью комьюнити, быть сопричастными к этим вещам и, соответственно, такие проекты имеют место быть.

Крупные игроки тоже не стоят на месте: Amazon запустил сапору – кураторский продукт, в котором конкретные люди специально вручную отбирают товары, которые могут тебе что-то предложить У Aliexpress это – stevie, когда конкретные люди, которые обладают каким-то пониманием о том, как можно построить жизнь, обладают каким-то креативным подходом к тому, как можно из простых вещей обустроить красиво квартиру или сделать какой-то легкий образ из тех предметов, которые ты можешь купить на Aliexpress. Они создают вам ручную отобранные подборки и это ценится колоссально.

Очень сложные индустрии тоже меняются. Автомобильная индустрия сталкивается с проблемой того, что появляется carsharing, а им нужно каким-то образом за этим успевать. Это полностью влияет на их процесс продаж, на все, что происходит в этой индустрии.

Компания Volvo<sup>5</sup> запустила шеринг хоп – новую платформу, которую они уже выпускают во многих своих автомобилях. Есть колоссальная проблема, что каждый покупает себе автомобиль: 1, 2, 3, 4. Они стоят у дома по одному, по два и даже не используются и это захламляет город, заполняет вокруг наш мир. Эта платформа помогает выбрать тех людей, тех друзей, ваше конкретное окружение, которое может пользоваться вашим автомобилем и машины становятся новым общественным пространством. Оно такое же безопасное, как ваш дом, потому что вы пускаете только тех людей, которые вам нужны.

На самом деле мы испытываем тот же период трансформации, который есть у всех бизнесов. Несмотря на то, что мы родились в ту эпоху, когда захватили весь цифровой поток. У нас есть данные – это колоссальные источники информации, которые позволяют нам знать о том, что люди хотят и что возможно станет следующим трендом. У нас есть

аудитория, которая дает нам возможность получать эти данные, которые дают нам возможность проводить большую аналитику. Очень хочется создавать новый мир вместе.

---

<sup>1</sup> Бриллиантова, Алена Стань интернет-миллионером! / Алена Бриллиантова. – М.: НТ Пресс, 2021. – 288 с.

<sup>2</sup> Гамс, Эдуард Сергеевич Электронные Магазины Почтово-Посылочной Книжной Торговли// Третья Международная Научная Конференция «Политика И Бизнес В Меняющемся Мире»: Тезисы Докладов – М.: Гуу, 2002. – С.307-308 / Гамс Эдуард Сергеевич. – Москва: Высшая школа, 2019. – 894 с.

<sup>3</sup> Дорохова, М. А. Как заработать в Интернете / М.А. Дорохова. – М.: Дашков и Ко, 2020. – 190 с.

<sup>4</sup> Кокрум, Дж. Интернет-маркетинг. Лучшие бесплатные инструменты / Дж. Кокрум. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 485 с.

<sup>5</sup> Маршал, Перри Контекстная реклама, которая работает. Библия Google AdWords / Перри Маршал, Брайан Тодд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 464 с.

## HOW THE E-COMMERCE OF THE FUTURE WILL CHANGE OUR HABITS

© 2021 Karpova Darya Aleksandrovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: karpovadarya12.04@mail.ru

© 2021 Petrova Ekaterina Aleksandrovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: petrova01269@gmail.com

**Keywords:** e-commerce, habits, online trading, digital technologies, consumer behavior.

The article analyzes various aspects of the impact of new digital technologies on consumer behavior. The necessity of a sociological interpretation and understanding of digital reality as a large-scale socio-economic phenomenon, the search for social determinants of consumer behavior in these conditions is formulated.

## ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И КОГНИТИВНЫЕ ВЫЧИСЛЕНИЯ: РУКОВОДСТВО ПО ИСКУССТВЕННОМУ ИНТЕЛЛЕКТУ ДЛЯ БИЗНЕСА

© 2021 Левукова Василиса Андреевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: vasilja-2906@mail.ru

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, интеллект, когнитивность, робототехника.

В статье представлена информация об области искусственного интеллекта, о его преимуществах перед другими системами, его использовании в самых современных на сегодняшний день компаниях.

Искусственный интеллект (ИИ) существует уже давно во многих и разнообразных формах. В последние годы в некоторых областях ИИ был достигнут значительный прогресс. Взамен того, чтобы говорить об ИИ, некоторые описывают нынешнюю волну инноваций и, в том числе, ускорения ИИ с помощью позиционируемых терминов и понятий, например, когнитивные вычисления. Другие, к слову, сосредоточены на нескольких реальных приложениях искусственного интеллекта, которые зачастую начинаются с таких слов, как «умный», «интеллектуальный», «предсказывающий» и, действительно, «когнитивный», в зависимости от конкретного приложения.

Искусственный интеллект – это термин, который, в свою очередь, имеет некоторую негативную окраску в общем восприятии, но также и в восприятии технологических лидеров и компаний. Одна из основных проблем заключается в том, что искусственный интеллект, безусловно, представляет собой широкую концепцию, охватывающую множество технологий. Впрочем, растущее внимание и внедрение форм ИИ в определенных областях вызывает споры, разумеется, о том, как далеко мы хотим зайти в будущем. Выдающиеся технологические руководители предупредили об опасности, само собой разумеется, были созданы аналитические центры, чтобы наблюдать за долгосрочным воздействием искусственного интеллекта (и робототехники), обсуждая будущее человечества и влияние суперинтеллекта.

Основа третьей платформы состоит из четырёх наборов технологий, которые, безусловно, взаимосвязаны. Каждый из этих наборов технологий (это тоже не вещи, а точно так же, как искусственный интеллект состоит из нескольких технологий и, что более важно, приложений и последствий) является технологическим цифровым драйвером. На вершине этих 4 базовых наборов (облачные вычисления, которые необходимы для ИИ, мобильности, социальной аналитики и анализа больших данных) идут так называемые ускорители инноваций. Это наборы технологий и технологических инноваций, которые стиму-

---

\* Научный руководитель – **Фронтасов Дмитрий Николаевич**, кандидат технических наук, доцент.

лируют цифровую трансформацию, и все они по своей сути, несомненно, интегрированы с искусственным интеллектом, а в действительности некоторые даже близки к синонимам ИИ. Одним из таких ускорителей инноваций, как вы можете видеть на изображении третьей платформы, являются технологии когнитивных систем.

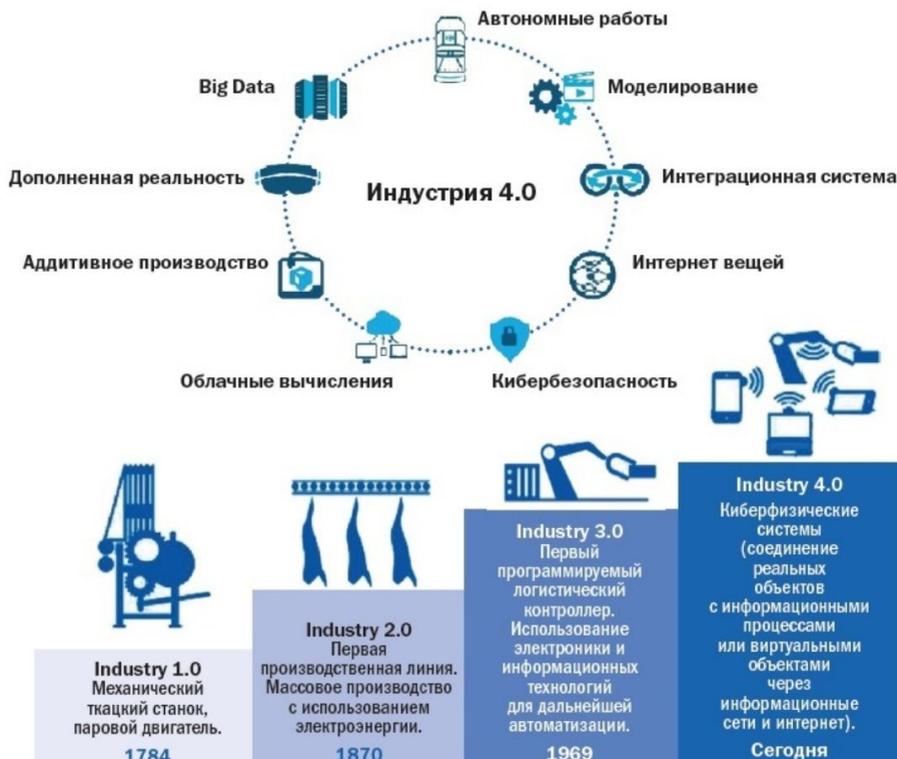


Рис. Взаимосвязь технологий третьей платформы и искусственного интеллекта

Когнитивные вычисления – это, безусловно, термин, который популяризировал в IBM для описания нынешней волны искусственного интеллекта и, в частности, машинного обучения, с поворотом цели, адаптивностью, самообучением, контекстуальностью и человеческим взаимодействием. Действительно, когнитивные системы анализируют огромное количество данных, которые создаются подключенными устройствами, с помощью инструментов диагностики, прогнозирования и предписывающей аналитики, которые наблюдают, изучают и предлагают идеи, предложения и даже автоматические действия. Термин «когнитивные вычисления», фактически, является загадкой. К познанию, в частности, относится подсознание, которое на самом деле является основной частью познания.

Другие ускорители инноваций, которым подходит ИИ, включают Интернет вещей. Здесь также присутствует ИИ и когнитивные вычисления или когнитивные системы. Другие ускорители инноваций, которым подходит ИИ, включают Интернет вещей. Здесь также

присутствует ИИ и когнитивные вычисления или когнитивные системы. В добавок, Интернет вещей, который на самом деле связан с автоматизацией и информацией, добавляет множество данных, большие данные (один из четырех столпов третьей платформы) к уже стремительно развивающейся вселенной цифровых данных. Большая часть всех этих данных неструктурированная и должна быть преобразована в знания и (автоматизированные) действия, поскольку старые добрые подходы к управлению информацией, основанные на правилах, просто не могут справиться с этим.

Кибербезопасность часто остается как набор «защитных» решений и подходов. Безопасность становится более целостной, с учетом человеческого аспекта и всех элементов меняющегося периметра безопасности. Но самое главное: безопасность становится более активной, а технологии для прогнозирования кибератак еще до того, как они произойдут, пользуются большим спросом. Искусственный интеллект и когнитивные способности присутствуют не только в этом слое ускорителя инноваций. Как уже говорилось, он также присутствует в четырех столпах третьей платформы, которые стимулируют и обеспечивают цифровую трансформацию.

3D-платформы и технологии, управляющие цифровой трансформацией, во многом связаны с данными. Облако, мобильность, социальный бизнес и сотрудничество. Неструктурированные и полуструктурированные данные способствуют возрождению обработки и анализа информации, в результате чего появилось новое поколение инструментов и возможностей, которые обещают предложить интеллектуальную помощь, советы и рекомендации потребителям и специалистам во всем мире. Различные формы данных – неструктурированные данные требуют наличия искусственного интеллекта для бизнеса.

Типичная вещь с неструктурированными данными заключается в том, что у них нет предопределенной модели данных, как, например, с данными, хранящимися в реляционной базе данных. Неструктурированные данные и контент как таковые не имеют значения или контекста, потому что в принципе мы не знаем, что это такое. Он бывает разных форм, из разных источников и часто содержит много текста. От бумажных документов, которые необходимо оцифровать, до сообщений на электронной почте, которые также являются основным источником неструктурированных данных. Искусственный интеллект имеет и будет иметь решающее значение для многих технологических и бизнес-эволюций. И да, это один из многих факторов, способствующих цифровой трансформации.

---

<sup>1</sup> URL: <https://digdes.ru/project/rzhd-upravlenie-obrashhenijami>.

<sup>2</sup> URL: [https://studwood.ru/1808930/informatika/informatsionnye\\_sistemy\\_espp](https://studwood.ru/1808930/informatika/informatsionnye_sistemy_espp).

<sup>3</sup> Ник Бостром Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии. 2016.

<sup>4</sup> Левукова В.А. Дни студенческой науки [Текст]: сб. материалов 47–й научной конференции обучающихся СамГУПС в трех томах / Самарский гос. ун–т путей сообщ. – Выпуск 21. – Т. 1. Технические науки. – Самара: СамГУПС, 2020. – 202 с.

<sup>5</sup> Гаврилова Т. А., Червинская К. Р. Извлечение и структурирование знаний для экспертных систем. – М.: Радио и связь, 1992.

## **ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND COGNITIVE COMPUTING: A GUIDE TO ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR BUSINESS**

© 2021 Levukova Vasilisa Andreevna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: vasilja-2906@mail.ru

**Keywords:** artificial intelligence, intelligence, cognition, robotise.

The article provides information about the field of artificial intelligence, its advantages over other systems, its use in the most modern companies today.

## ИНТЕГРАЦИЯ КОНФИГУРАЦИЙ 1С С САЙТОМ 1С-БИТРИКС ДЛЯ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА

© 2021 Субочева Яна Васильевна  
магистрант

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: subocheva.22@mail.ru

© 2021 Ефимова Татьяна Борисовна  
кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: TB\_Efimova@mail.ru

**Ключевые слова:** цифровизация, интеграция, 1С-Битрикс, 1С:Управление торговлей, автоматический обмен данными.

Статья посвящена изучению возможностей, возникающих в результате автоматического обмена данными между конфигурацией «1С:Управление торговлей» и интернет-магазином на базе «1С-Битрикс». Выделяются плюсы обмена данными между системой, обозначаются возможные выгоды от внедрения интеграции в организации ООО «Росинфо».

В условиях пандемии резко возросла роль электронной торговли, многие компании практически полностью перенесли свою деятельность в виртуальное пространство и обзавелись своими интернет-магазинами.

В Самаре вопросами сопровождения и внедрения программ и конфигураций 1С занимаются несколько компаний, в качестве объекта исследования рассмотрим стратегического партнера образовательной программы 09.03.03 «Прикладная информатика» Самарского государственного экономического университета – ООО «Росинфо». Целью деятельности компании является комплексное решение проблем клиентов с использованием стандартных возможностей приложений 1С<sup>1</sup>.

ООО «Росинфо» имеет статус 1С:Франчайзи, и для официального представительства в сети Интернет на платформе «1С-Битрикс» реализован сайт «1С:Франчайзи».

В настоящее время имеет место проблема, которая мешает эффективной работе менеджеров в системе: отсутствует автоматическая передача всех необходимых данных о заказах и товарах с сайта в 1С и наоборот. Практически все бизнес-процессы, связанные с обработкой заказов и работой с номенклатурой, выполняются менеджерами вручную, что влияет на время обработки заказов, и зачастую и на качество данных. Доработка конфигурации «1С: Управление торговлей» за счет внедрения модуля обмена позволит повысить производительность труда сотрудников.

Интеграция поможет избежать проблем интернет-магазинов – неполной загрузки данных по товарам, устаревших каталогов, устаревших прайс-листов и остатков на складе, ручной передачи заказа в 1С<sup>2</sup>.

Интеграция между сайтом и 1С автоматизирует следующие процессы:

- выгрузка на сайт номенклатуры товаров из 1С (каталог товаров, остатки на складе, разделы и подразделы каталога, товарные позиции с привязкой к разделам, цены, характеристика товаров, изображения);

- выгрузка на сайт только позиций, измененных с момента последней выгрузки;

- определение разделов сайта, в которые будут загружены различные позиции номенклатуры;

- индикация в «1С» процесса, составления протоколов ошибок и совершенных операций;

- запуск обмена по времени, указанному в расписании;

- обмен данными в режиме реального времени;

- выгрузка информации о контрагентах на сайт из «1С».

«1С: Управление торговлей» позволяет управлять<sup>3</sup>:

- перечнем номенклатуры;

- описанием с изображениями и свойствами;

- типами цен.

Сайт при этом будет полностью повторять структуру справочника.

В «1С-Битрикс: управление сайтом» осуществляется управление<sup>4</sup>:

- структурой каталога товаров;

- кратким и подробным описанием товаров;

- привязкой к позициям каталога;

- обозначением свойств для групп товаров и управлением значениями.

Вышеперечисленные возможности имеют особую значимость, когда количество заказов в день превышает десяток, но многие специалисты настоятельно рекомендуют обзавестись интеграцией сайта и 1С еще на этапе, когда бизнес еще не достиг этой цифры.

Решение проблемы отсутствия автоматического обмена между «1С: Управление торговлей» и сайтом «Росинфо» продемонстрировано на примере демонстрационного сайта интернет-магазина, предоставленного платформой «1С-Битрикс: Управление сайтом» и демонстрационной базы учетной системы «1С:Управление торговлей».

Этапы организации интеграции, использующей работу модуля «1С-Битрикс» включают в себя<sup>5</sup>:

- установка программного обеспечения «1С-Битрикс:Управление сайтом»;

- интегрирование модуля «1С-Битрикс» в конфигурацию «1С:Управление торговлей»;

- настройка шаблона демонстрационной версии сайта интернет-магазина;

- настройка интеграции на стороне сайта;

- настройка интеграции на стороне 1С;

- обеспечение интеграции номенклатуры;

- обеспечение интеграции заказов клиентов.

После загрузки архивных файлов продукта «1С-Битрикс:Управление сайтом» на сервер и распаковки архива открываем страницу сайта в браузере, выбираем редакцию «Бизнес». После заполнения необходимых данных, принятия лицензионного соглашения, регистрации и установки приступаем к работе. Необходимо иметь права администратора, поэтому создаем его. В качестве шаблона дизайна сайта используем решение «интернет-

магазин», далее выбираем предложенное решение, тему оформления и предоставляем информацию о сайте. Далее настраиваем каталог и включаем складской учет. После предоставления информации о магазине необходимо указать типы плательщиков, определить варианты оплаты и доставки, в заключении настройки предоставляется демонстрационный сайт интернет-магазина с возможностью внесения любых правок.

Для интеграции 1С с интернет-магазином на базе «1С-Битрикс: Управление сайтом» необходимо скачать бесплатное дополнение торговых конфигураций. Модули поддерживают разные версии. Так как демонстрационная конфигурация закрыта для изменений, то необходимо включить возможность внесения изменений. После выполнения изменений и объединения конфигурация сохраняется и обновляется база данных и возникает необходимость принятия изменений в структуре. Далее добавляется роль по работе с БУС. После установки модуля обмена в системе 1С появится раздел 1С-Битрикс.

Наполнение сайта будет составлять уже существующая в информационной базе группа номенклатуры «Продукты».

Чтобы 1С могла передавать информацию на сайт, нужно создать узлы обмена, при этом лучше создать разные узлы обмена. Чтобы создать разделы сайта и наполнить их товарами, в узле обмена «Выгрузка на сайт магазина» нужно перейти на вкладку «Режим обмена данными» и настроить «Выгрузку информации о номенклатуре». Кроме того, нужно отследить одинаковое значение внешнего кода в 1С и на сайте. Далее создается уникальная структура каталога, цены импортируются на сайт на основании типового соглашения об условиях продаж. Чтобы сайт мог принимать информацию со стороны 1С, необходима настройка. В административной части в разделе «Магазин» выбрать пункт «Интеграция с 1С» и настроить параметры импорта каталога. Таким образом, был выполнен обмен номенклатурой с сайтом, на сайт были переданы и отражены: разделы, подразделы, товары с описанием, изображением, остатками по складам и ценами.

Автоматизировав процесс обмена данными между конфигурацией «1С: Управление торговлей» и интернет-магазина на платформе «1С-Битрикс» с помощью системы «1С:Управление сайтом», могут быть достигнуты следующие выгоды:

- за счет настроенного узла обмена товарами и заказа произойдет увеличение оперативности обновления номенклатуры, цен и остатков на сайте, обмен данными будет происходить по нажатию одной кнопки, что значительно сократит время на проверку и сверку данных;
- автоматический обмен данными и заполнение форм снизит риск вероятности возникновения ошибок при ручном вводе номенклатуры на сайте;
- повысится удобство для клиентов при самостоятельном вводе заказов;
- снизится нагрузка на менеджеров при формировании заказов, интеграция предполагает автоматический перенос заказов с сайта в 1С, что освободит от ручного заполнения данных о заказах.

Внедрение интеграции даст возможность кампании повысить коммерческую прибыль, повысит эффективность функционирования и увеличит объем продаж, а также обеспечит резкий скачок в развитии современных информационных технологий внутри организации.

---

<sup>1</sup> [Электронный ресурс]. – ООО «Росинфо» – Код доступа: <https://rosinfo63.ru/?tab=business>.

<sup>2</sup> [Электронный ресурс]. – WISEADVICE IT 1С-ИНТЕГРАТОР – Код доступа: <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/integraciya-sistemy-1s-s-saitom-preimushhestva-i-puti-resheniya/>

<sup>3</sup> Гладкий А.А. 1С:Управление торговлей 8.3 100 уроков для начинающих // Эксмо. 2015.

<sup>4</sup> Зубанова Е.А. Интеграция 1С и сайта: виды и проблемы // Постулат. 2018.

<sup>5</sup> Расторгуев О.С. Сайт на 1С-Битрикс. Создание, поддержка и продвижение // Наука и техника. 2017.

## INTEGRATION OF 1C CONFIGURATIONS WITH THE 1C-BITRIX WEBSITE FOR AN ONLINE STORE

© 2021 Subocheva Yana Vasilyevna  
Master's Student

Samara State University of Economics

E-mail: subocheva.22@mail.ru

© 2021 Efimova Tatyana Borisovna

Candidate of Economics, Associate Professor

Samara State University of Economics

E-mail: TB\_Efimova@mail.ru

**Keywords:** digitalization, integration, 1С-Bitrix, 1С:Trade management, automatic data exchange.

The article is devoted to the study of the possibilities that arise as a result of automatic data exchange between the 1С configuration: Trade management and an online store based on 1С-Bitrix. The advantages of data exchange between the system are highlighted, the possible benefits from the implementation of integration in the organization of Rosinfo LLC are indicated.

## ФАКТОРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ РАЗВИТИЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РОССИИ: ВОЗМОЖНЫЕ ШАГИ ДЛЯ ИХ СМЯГЧЕНИЯ

© 2021 Суспицына Ирина Алексеевна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: isuspicina@mail.ru

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, государственное регулирование, экономический скачок, пандемия.

В данной статье рассматриваются правовые нормы, регулирующие искусственный интеллект, факторы, препятствующие развитию искусственного интеллекта, а также предложены варианты смягчения данных факторов. Статья написана для специалистов в области информатики, социальных и политических наук.

В России вопрос социально-экономического развития давно стал предметом обсуждения. Однако в нынешних кризисных условиях это вызывает особый интерес. 2020–2021 годы были годами серьезных волнений: COVID-2019 пандемия, неустойчивые нефтяные цены, введение новых экономических санкций – все эти факторы изменили в образ жизни не только для отдельных граждан, но и для страны в целом.

Эти факторы привели к падению доходов в России, и ожидается, что дефицит бюджета в 2021 году составит 2,4% ВВП. В условиях ограниченности ресурсов особенно важно эффективно ими управлять, поэтому необходимо совершенствовать механизм социально-экономического развития и государственного управления. Это подводит нас к вопросу, может ли ИИ стать одним из источников выхода из нынешнего кризиса?

Использование технологий искусственного интеллекта позволяет: автоматизировать процессы рутинных и опасных видов работ, освободить работников от монотонной работы и содействовать оптимальному принятию решений.

Эти факты способствуют более эффективному использованию ресурсов, в том числе человеческого потенциала.

Однако следует отметить, что существуют определенные обстоятельства, которые препятствуют максимальному использованию преимуществ использования ИИ в качестве инструмента для экономического развития страны и улучшения его государственного регулирования.

Давайте рассмотрим основные из них:

1. Несовершенные правовые нормы.

ИИ технологии являются одним из самых быстро растущих областей и многие технологические решения опережают отражение их в нормативных базах. Этот факт явля-

---

\* Научный руководитель – Юдина Ольга Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент.

ется не только из-за специфики этих технологий, но и несвоевременного правового регулирования. Ярким примером этого является задержка с принятием Стратегии развития искусственного интеллекта. Документ был принят только в 2019 году. Похоже, решением этой проблемы может стать более активное использование «регулятивных песочниц». Эта мера позволит протестировать технологию в определенной области, провести испытание по внедрению этой технологии, чтобы, не нарушая законодательство, наиболее быстро принять обоснованные решения по регулированию технологии по всей стране.

«Мягкая» форма регулирования может также быть эффективным инструментом для максимизации на выгодах от ИИ технологий. Правительство должно поддерживать и поощрять принятие и внедрение документов, кодексов этики и других инструментов добровольного применения. Представляется, что создание инструментов саморегулирования будет способствовать развитию в самосознания среди разработчиков ИИ технологий. Кроме того, эти инструменты будут способствовать большей поддержки для развития ИИ в обществе, поскольку это будет гарантировать, что эти технологии будут не будут использованы против него.

## 2. Недостаточное развитие в международном сотрудничестве.

Развитие международного сотрудничества в области искусственного интеллекта, обмен технологиями и специалистами будут позволять нам добиться большего прогресса в развитии искусственного интеллекта.

Один из основных инструментов для развития международного сотрудничества России – участие в различных конференциях, развития международных стандартов и переговоров, проведенных на ключевых международных площадках.

## 3. Неблагоприятный инвестиционный климат.

Следующим перспективным направлением в ускорении ИИ развития в России является для улучшения инвестиционного климата и создание более благоприятной деловой среды.

Настоятельная необходимость совершенствования механизма привлечения инвестиций в российской экономике проистекает из-за необходимости не только для создания новых технологий и разработки инновационных продуктов, которые являются конкурентоспособными на мировом рынке, но и для увеличения доли экспорта несырьевых неэнергетических товаров, создания новых высокотехнологичных рабочих мест и повышения квалификации сотрудников, работающих на высокотехнологичных предприятиях. Для реализации цели по инвестиционной политике, правительство Российской Федерации приняли «План мероприятий по ускорению темпов роста инвестиций в основной капитал и повышению до 25 процентов их доли в ВВП». Тем не менее, принятие этих мер является недостаточным, что можно увидеть по результатам опроса в Ernst & Young, который учитывал 62 иностранных компаний.

Согласно этому исследованию, одним из основных препятствий для нашего бизнеса является частое изменение законодательства. Никаких сомнений, что законодательство должно быть изменено, чтобы отвечать на вызовы на время, особенно в такой быстро развивающейся области, но 50 процентов из опрошенных сказали, что изменения происходят чаще, чем это необходимо. Более того, 34 процента респондентов обеспокоены несоответствием закона существующей деловой среде. Кроме того, высокий уровень ад-

министративных барьеров создает трудности для ведения бизнеса – так считают 39 процентов опрошенных.

Представляется, что снижение влияния таких негативных факторов, как неоправданно частые изменения в законодательстве, высокий уровень административных барьеров и расхождений между законом и текущей деловой средой будет создавать в более благоприятную бизнес-среду и сделает РФ более привлекательной для инвестиций.

Высокая скорость интеллектуальной миграции из России и недостаток в квалифицированных кадрах

Особого внимания заслуживает высокий уровень интеллектуальной миграции из России. По данным Росстата, в 2018 году страну покинули 77,3 тысячи россиян. Однако отмечается, что данная миграционная статистика не отражает реальной картины, поскольку учитывает только тех, кто при переезде из России прошел легальную процедуру в миграционном регистре. По некоторым исследованиям отмечается, что около 100-120 тысяч человек уезжает из страны ежегодно «классической» иммиграцией – в одиночку. Это является важным, чтобы отметить, что молодые, амбициозные люди, которые готовы к работе мигрируют из страны. Такие люди могут стать источником развития ИИ в стране.

В этом отношении является необходимым для дальнейшего улучшения ситуации – развивать грантовую систему по образованию в университетах, расширять сотрудничество с зарубежными ВУЗами, осуществлять обмен студентами с их последующим возвращением.

Проблема правового регулирования ИИ в правительстве и муниципальной администрации.

Решение из всех тех вышеупомянутых задач требует эффективного публичного администрирования. ИИ может стать инструментом для снижения количества рутинных операций, снижение затрат и повышение скорости принятия решений.

Технологии искусственного интеллекта следует внедрять постепенно. Первым шагом должно стать использование ИИ в операциях, которые действительно не зависят от критических решений. В будущем эти технологии могут быть использованы для обработки обращений граждан, предоставление общественных услуг и осуществление контроля над ними.

В настоящее время можно стимулировать внедрение ИИ в области государственного управления путем создания регулятивных возможностей для делегирования задач технологиям искусственного интеллекта, формирования механизмов для оценки соответствия ИИ требованиям безопасности и оценки их эффективности, а также соблюдения человеческих и гражданских прав и свобод .

В заключение важно отметить, что разработка ИИ совершит столь необходимый «экономический скачок» и улучшит качество государственных услуг. Тем не менее, необходимо также иметь в виду обстоятельства, которые могут привести к снижению темпов развития ИИ, а именно, несовершенство нормативно-правового регулирования, недостаточное развитие в международном сотрудничестве, неблагоприятный инвестиционный климат, высокая ставка по интеллектуальной миграции из России и недостаток квалифицированных кадров, проблема правового регулирования использования технологий ИИ в государственном и муниципальном управлении. Преодоление этих препятствий, максими-

зация положительного воздействия развития ИИ и внедрение этих технологий в государственное управление должны быть среди приоритетных целей государственного управления.

Таким образом, можно обобщить следующие выводы:

1. Технологии искусственного интеллекта – одни из самых динамично развивающихся технологий, и они уже активно меняют нашу жизнь, проникая во все сферы жизни. По этой теме существует значительное количество научных исследований, в которых были представлены различные подходы к определению ИИ.

2. В настоящее время разработка, внедрение и использование в ИИ будет регулироваться по Федеральными Законами, Указами Президента РФ, а также документами стратегического развития. Тем не менее, система, которую они образуют в данный момент, не может считаться исчерпывающей и всеобъемлющей.

3. Россия имеет огромный потенциал в развитии ИИ технологий. В настоящее время, мы уже достигли хороших результатов в области образования, компьютерных технологий, уровня интернет-проникновения и др.

Главным двигателем развития ИИ в России является государство, не частный сектор. Кроме того, значительная часть по развитию в области ИИ связана с военной, а не гражданской сферой. Существует значительный цифровой разрыв между разными территориями в стране. Эти обстоятельства показывают, что Россию пока нельзя считать лидером в этой сфере.

Таким образом, развитие искусственного интеллекта позволит нам совершить столь необходимый «экономический скачок» и улучшить качество государственных услуг. Преодоление вышеупомянутых препятствий, максимизация положительных эффектов от развития ИИ, внедрение этих технологий в общественное управление должно стать одним из самых приоритетных направлений.

---

<sup>1</sup> Москвин В.А. Опасности и риски искусственного интеллекта (анализ и практические рекомендации): монография – М.: КУРС, 2018. – С. 21-23.

<sup>2</sup> Новиков Ф. А. Символический искусственный интеллект: математические основы представления знаний: учебное пособие для вузов / Ф. А. Новиков. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 279 с.

<sup>3</sup> Пройдаков Э.М. Современное состояние искусственного интеллекта. – Москва: ИНИОН РАН, 2018. – 153 с.

<sup>4</sup> Intelligence artificielle – État de l'art et perspectives pour la France. – 2019. -333 p. – Mode of access:[https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions\\_services/etudes-et-statistiques/prospective/Intelligence\\_artificielle/2019-02-intelligence-artificielle-etat-de-l-art-et-perspectives.pdf](https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/etudes-et-statistiques/prospective/Intelligence_artificielle/2019-02-intelligence-artificielle-etat-de-l-art-et-perspectives.pdf).

## FACTORS HINDERING THE DEVELOPMENT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RUSSIA: POSSIBLE STEPS FOR THEIR SOFTENING

© 2021 Suspitsyna Irina Alekseevna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: [isuspicina@mail.ru](mailto:isuspicina@mail.ru)

**Keywords:** artificial intelligence, government regulation, economic leap, pandemic.

This article examines the legal norms governing artificial intelligence, the factors hindering the development of artificial intelligence, and also offers options for mitigating these factors. The article is written for specialists in the field of informatics, social and political sciences.

## ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

© 2021 Чеверева Светлана Александровна  
кандидат педагогических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Chevereva@yandex.ru

**Ключевые слова:** цифровизация общества, цифровая экономика, государственное управление, государственная услуга, электронные ресурсы, Интернет, цифровые технологии, компетенции.

Рассмотрены тенденции развития цифровых технологий в сфере государственного и муниципального управления, а также использование информационных технологий в госорганах и муниципальном секторе управления и его проблематика.

В настоящий момент времени происходит становление цифровизации общества, за счёт внедрения новейших технологий в социально-экономические сферы деятельности человека. Со времен перехода Российской Федерации с плановой экономики на рыночную произошла необходимость государства в регулируемой открытости информации и, как следствие, более организованная работа с большим объемом данных. Современная система информационных технологий не только развивает анализ гражданами стратегических задач, стоящих на федеральном и региональном уровнях, но также позволяет планировать и реализовывать повседневные задачи, которые государство может предоставить дистанционно, без непосредственного нахождения граждан в государственных структурах. Государственные порталы включают в себя множество локальных баз данных, но их создание осуществлялось статично, то есть в отрыве от остальных. Как следствие, массив данных получается дублирующим и неочищенным. Перед государственной системой управления данными возникают задачи – осуществить слияние баз данных, создать возможность качественно использовать их, своевременно обновлять их.

Важнейшее достижение цифровой экономики в Российской Федерации – предоставление государственных услуг в цифровом формате. Данный процесс начался с Указа Президента в 2012 году и успешно продолжается в наши дни, увеличивая количество предоставляемых услуг.

Настоящий прорыв развития информационных технологий в сфере государственного и муниципального управления относится к предложению и реализации программы «Информационное общество», начало которой было положено в 2011 году. В ходе реализации данной программы возникло электронное правительство, были созданы мобильные приложения электронного правительства, стала успешно функционировать взаимосвязь государственных органов между собой, увеличено количество электронных устройств в регионах.

Несмотря на успешную реализацию данной программы, уровень цифровизации России значительно ниже развитых стран Европы и мира. Население медленно, но все же

переходит на осуществление государственных услуг в дистанционном формате. Если рассмотреть решение вопроса, требующего сбора определенных справок и заполнение отчетности, то гражданину России потребуется около 8 часов на совершение данных операций, и государственному служащему на реализацию вопроса необходимо около 40 минут времени. Используя государственные порталы, гражданин тратит в среднем около 20 минут. Государственный служащий тратит в 2 раза меньше времени – ему необходимо порядка 15-20 минут. Это показатель эффективности реализации государственных порталов и увеличение кадрового потенциала государственных служащих.

При рассмотрении государственных порталов необходимо отметить портал с наиболее полезными функциями для населения и обладающего наибольшей посещаемостью. Это Единый портал государственных и муниципальных услуг (также известный как Госуслуги). Данная платформа предоставляет возможность ознакомиться с предоставляемыми услугами, осуществить запись для их осуществления и, в отдельных случаях, получить саму услугу даже без посещения муниципального органа (возможно на электронную почту заявителя).

Помимо порталов, используемых гражданами для получения услуг и возможности ознакомиться с деятельностью государственных структур, государственные и муниципальные органы используют информационные технологии для осуществления своей деятельности и увеличения конверсии. К таким возможностям относят создание и дальнейшее развитие информационных, информационно-вычислительных и ситуационных центров. В настоящее время на федеральном уровне управления действуют сервисные центры (СЦ) Президента РФ, Совета Безопасности РФ, центральных органов федеральной исполнительной власти.

На данный момент в российской экономике остро ощущается нехватка специалистов в области информационно коммуникационных технологий. Эта проблема и присутствует и в сфере деятельности госслужащих. Чтобы решить эту проблему необходимо стимулировать квалифицированных специалистов работать в государственных структурах, в органах власти и управления. Это потребует определенных материальных затрат на переподготовку и повышение квалификации госслужащих, формирования новых и совершенствование уже имеющихся специальных компетенций для работы с современными информационными продуктами.

Таким образом, основными тенденциями развития информационных технологий в сфере государственного и муниципального управления будут являться:

- расширение перечня предоставляемых услуг и функций, через портал;
- увеличение количества цифровой техники в регионах Российской Федерации;
- повышение кадрового потенциала государственных служащих;
- развитие международного цифрового сотрудничества;
- противодействие терроризму на мировом уровне.

---

<sup>1</sup> Зуденкова С.А. Современные технологии организации предоставления государственных (муниципальных) услуг/ С.А. Зуденкова // Научный журнал Дискурс. – 2016. – № 1 (1). – С. 249-252.

<sup>2</sup> Абдрахманова Г.И. Статистика информационного общества-современное состояние и перспективы развития // Вопросы статистики 2008, №1-20с.

<sup>3</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020)»».

<sup>4</sup> ФЦП «Электронная Россия (2002 – 2010 годы)».

<sup>5</sup> ФЦП: Государственная программа «Информационное общество (2011 – 2020 годы)».

<sup>6</sup> Портал государственных и муниципальных услуг Российской Федерации (Единый портал госуслуг, ЕПГУ) URL: <https://www.gosuslugi.ru/>

## APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE STATE MUNICIPAL ADMINISTRATION

© 2021 Chevereva Svetlana Alexandrovna  
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [Chevereva@yandex.ru](mailto:Chevereva@yandex.ru)

**Keywords:** digitalization of society, digital economy, public administration, public service, electronic resources, Internet, digital technologies, competencies.

The trends in the development of digital technologies in the field of state and municipal administration, as well as the use of information technologies in government agencies and the municipal management sector and its problems are considered.

## ВНЕДРЕНИЕ БЕРЕЖЛИВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

© 2021 Шевченко Евгения Игоревна  
магистрант

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: evgenya\_shev@mail.ru

© 2021 Сакова Татьяна Германовна  
кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: tatt@yandex.ru

**Ключевые слова:** информационные технологии, бережливые технологии, бережливое производство в здравоохранении, чат-бот, мобильные приложения, голосовой поиск.

Статья посвящена анализу механизмов бережливых технологий, рекомендуемых для внедрения в организации здравоохранения в целях максимизации потребительской ценности и минимизации издержек. Внедрение бережливого производства в организации здравоохранения способствует повышению конкурентоспособности и эффективности их деятельности.

Бережливые технологии уже много лет используются в самых разных отраслях. Способ внедрения бережливого производства варьируется от отрасли к отрасли, но главная его цель – максимизация потребительской ценности при минимизации отходов – остается неизменной независимо от того, где она используется. Одной из популярных областей, где используется бережливое производство, является индустрия здравоохранения<sup>1</sup>.

Применение принципов бережливого производства в здравоохранении является целью многих систем здравоохранения, стремящихся стать более эффективными и действенными при оказании медицинской помощи пациентам. Бережливое производство стало проверенным практическим подходом к совершенствованию технологических процессов в таких отраслях, как обрабатывающая промышленность и промышленное машиностроение. Однако применить его в здравоохранении бывает гораздо сложнее.

До сих пор внедрение бережливого производства в здравоохранении больше фокусировалось на повышении безопасности, эффективности и качества. Эти улучшения были направлены на улучшение потока информации и коммуникации, внедрение ИТ-решений и внедрение новых методов для повышения непрерывного улучшения ухода за пациентами. Кроме того, внедрение методов бережливого производства в здравоохранении сосредоточено на перепроектировании путешествия пациента для улучшения доступа и сокращения времени ожидания, а также управления цепочкой медицинского обеспечения.

Однако внедрение бережливого производства в здравоохранении подчеркнуло влияние социально-технических аспектов внедрения бережливого производства. В связи с тем, что сектор здравоохранения представляет собой ряд профессиональных идентификаций и носит весьма сложный характер.

Наиболее популярными и современными механизмами бережливых технологий, рекомендуемыми для внедрения в организации здравоохранения, являются:

#### 1. Персонализированные мобильные приложения

Мобильные приложения отлично подходят для взаимодействия с огромным количеством возможностей, окружающих создание приложения. Есть так много сценариев для пациентов, которые могут быть обслужены мощным нативным мобильным приложением в 2021 году. От запроса на прием к врачу, регистрации, загрузки истории болезни пациента до получения результатов тестирования через мобильное приложение – медицинские организации могут создавать полезные цифровые инструменты, которые идеально подходят для современного пациента.

Мобильные приложения также снимают часть нагрузки на медицинский персонал, время ожидания и обязанности регистратора, что приводит к значительному сокращению операционных расходов. Мобильные приложения – это отличный способ общаться и оставаться на связи с вашими пациентами еще долго после того, как они покинули ваши медицинские учреждения<sup>2</sup>.

#### 2. Чат-боты в здравоохранении

Чат-боты в здравоохранении предлагают широкий спектр возможностей: обход пациентов, управления лекарствами, помощь в чрезвычайных ситуациях, оказания первой медицинской помощи и т. д.

Личный опыт врача, когда речь идет о здравоохранении, жизненно важно, и чат-бот в данном аспекте уступает интеллекту человека. Поскольку число чат-ботов растет с невероятной скоростью, знания, закладываемые в программу, изменяются, совершенствуются<sup>3</sup>. Становится возможным обучать чат-ботов примитивным навыкам медицинского специалиста.

#### 3. Виртуальная реальность в здравоохранении

Здравоохранение – это отрасль, в которой пациенты часто испытывают тревогу, поэтому виртуальная экскурсия или примерная процедура могут быть чрезвычайно полезны для успокоения нервов пациентов и улучшения их эмоционального состояния.

#### 4. Голосовой поиск

Большинство людей ищут варианты медицинского обслуживания в непосредственной близости от своего места работы или проживания. Из-за этого факта маркетологи здравоохранения должны оптимизировать свои цифровые платформы для локального поиска.

Поэтому организациям здравоохранения необходимо оптимизировать свои маркетинговые кампании и целевые страницы с учетом голосового поиска. С ростом популярности интеллектуальных динамик и нативного голосового поиска в целом, голос представляет одну из самых удивительных возможностей для маркетинговых руководителей здравоохранения в 2021 году<sup>4</sup>.

Здравоохранение – самая сложная социально-технологическая система в нашем обществе. Здравоохранение должно быть безопасным, эффективным и основанным на фактических данных, а также доступным, эффективным, ориентированным на пациента, своевременным, хорошо интегрированным и включающим в себя новейшие научные достижения. Здравоохранение имеет множество заинтересованных сторон: пациенты, медицинские работники, медицинские учреждения, больницы, клиники, лаборатории, производи-

тели и пользователи медицинского оборудования, фармацевтические препараты, медицинские исследователи и т. д. Здоровоохранение требует одновременного применения как системного мышления, так и бережливых технологий.

<sup>1</sup> Шейман И.М. Направления и механизмы модернизации здравоохранения [Текст] / И.М. Шейман // Медицинский вестник. – 2017. – №4. – С. 12–14.

<sup>2</sup> Кадыров Ф. Н., Экономический анализ и планирование деятельности медицинских учреждений. Учебник / Ф. Н. Кадыров. – М.: «Грантъ», 2018. – 361 с.

<sup>3</sup> Зенина Л.А., Экономика и управление в здравоохранении / Л.А. Зенина. – М.: Издат.центр «Академия», 2018. – 205 с.

<sup>4</sup> Загорулько А. М. Концепция формирования механизма повышения социально-экономической эффективности и качества услуг в организациях здравоохранения / А. М. Загорулько // Вестн. ИНЖЭКОНа. Сер. Экономика. – 2017. – Вып. 2. – С. 78–83.

<sup>5</sup> Герер, Э.В. Актуальные вопросы совершенствования управления здравоохранением с использованием информационных технологий [Текст] / Э.В. Герер // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 3. – С. 30–34.

## IMPLEMENTATION OF LEAN TECHNOLOGIES IN ACTIVITIES OF HEALTHCARE ORGANIZATIONS

© 2021 Shevchenko Evgeniya Igorevna  
Master's Degree Student

Samara State University of Economics  
E-mail: evgenya\_shev@mail.ru

© 2021 Sakova Tatiana Germanovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: tatt@yandex.ru

**Keywords:** information technology, lean technology, lean healthcare, chatbot, mobile apps, voice search.

The article is devoted to the analysis of the mechanisms of lean technologies recommended for implementation in healthcare organizations to maximize consumer value and minimize costs. The introduction of lean manufacturing in healthcare organizations contributes to increasing the competitiveness and efficiency of their activities.

# ИСТОРИЯ

УДК 339.96  
Код РИНЦ 03.00.00

DOI: 10.46554/Russian.science-2021.09-1-45/48

## ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ В КОНТЕКСТЕ СОВЕТСКО-СИРИЙСКИХ ОТНОШЕНИЙ\*

© 2021 Калашникова Елена Борисовна  
доцент кафедры теории права и философии  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: kalashnikova-helen@yandex.com

**Ключевые слова:** Сирийская Арабская Республика, технологии, идеи, взаимообмен, сотрудничество, трансфер, специалисты, отношения, зарубежные страны.

Статья посвящена анализу взаимоотношений между СССР и Сирийской Арабской Республикой в период 1944-1960 гг. в рамках экономического и научно-технического сотрудничества, раскрываются особенности технологического трансфера в период формирования основных отраслей народного хозяйства САР, строительства новых промышленных объектов советскими специалистами.

В настоящее время вопрос о международном сотрудничестве стоит довольно остро. Санкции, которые накладывают друг на друга зарубежные страны, эпидемиологическая обстановка в мире и ряд других проблем не позволяют в полной мере развиваться экономике, политике, культуре и другим отраслям жизни общества. Путь СССР к технологически-развитому государству был долг и сложен. История развития отношений между СССР и Сирией находит отражение в трудах таких авторов как: Долгов Б.В., Евсеев В.В., Назир М.И.<sup>1</sup> и многих других, показывая, что за всё время становления, развития и распада страны было множество причин, следствием которых являлось прекращение международного обмена. Сотрудничество и обмен информацией с зарубежными странами во второй половине XX века повлияло на формирование новой, неизвестной тому времени парадигмы<sup>2</sup>. Технологический трансфер, рассматриваемый в качестве движения не только производственных процессов, но и знаний, опыта, а также новых идей, помогал СССР не только налаживать связи с ближайшими странами, но и перенимать опыт для самостоятельного развития.

Если проанализировать конец XIX века, то данный период времени является неоднозначным в истории СССР. С одной стороны, тогда были изданы определённые

---

\* Исследование проведено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 21-09-43084.

документы, характер которых явно свидетельствовал о нежелании перенимать чужой опыт. С другой стороны, именно в то время начинает формироваться «дружеское сотрудничество» с рядом стран<sup>3</sup>. Политические исследования в области науки и технологий того времени были направлены на формирование новой организационной и управленческой среды. За всё время проведения данного эксперимента было решено множество сложнейших задач. Одним из примеров является создание атомного и водородного оружия, использование атомной энергии, автоматизация и механизация технологических процессов, внедрение достижений физики и радиотехники, развитие ядерной энергетики. Трансфер технологий<sup>4</sup> представляет собой успешное применение знаний в какой-либо области и перенос этих знаний для дальнейшего развития других отраслей или развития организаций. Основные направления научно-технической политики СССР сводились к повышению технического уровня производства, разработке плана по модернизации важных объектов, финансированию научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок.

Трансферные отношения с Сирийской Арабской Республикой (далее – САР) имеют долгую историю. Дипломатические отношения этих стран были установлены еще в июле 1944 года. Позже между упомянутыми странами было заключено множество соглашений, направленных на развитие дипломатических отношений. Примером таких соглашений могут послужить: торговое и платежное соглашение, соглашение о радиотелеграфной связи, соглашение об экономическом и техническом сотрудничестве, соглашение о льготных долгосрочных кредитах, соглашение о строительстве электростанций, различных систем, мостов и заводов, соглашение о геологоразведочных работах и множество других соглашения, явно предполагающих долгие, тесные, дружеские партнерские отношения.

Работая с документами Российского Государственного архива, представляется возможным проанализировать материалы, в которых раскрываются основные сведения по стратегически важным объектам, в сооружении которых принимал участие СССР. Одним из таких документов является Приказ министерства электростанций СССР от 14.12.57 № 7с по СМ СССР от 9.12.57 № 1363-629 об экономическом и техническом сотрудничестве с Сирией<sup>5</sup>. Во исполнение постановления СМ СССР от 9 декабря 1957 г № 1363-629 «О первоочередных мероприятиях по обеспечению выполнения Советской стороной обязательств по соглашению об экономическом и техническом сотрудничестве между СССР и Сирийской Республикой» от 28 октября 1957 г Совет Министров СССР назначил Министерство электростанций, Министерство сельского хозяйства СССР, Министерство транспортного строительства, Министерство геологии и охраны недр СССР, Министерство химической промышленности, Министерство внутренних дел СССР и Главное управление газовой промышленности при Совете Министров СССР генеральными поставщиками и обязал их выполнить проектно-исследовательские и исследовательские работы, поставить материалы, отсутствующие в Сирии, оборудование и машины для проведения работ в строительстве объектов, указанных в приложении. Были изданы приказы об оказании технической помощи в строительстве, монтаже, наладке и вводе в эксплуатацию объектов, а также в проведении геологоразведочных и топографо-геодезических работ, предусмотренных соглашением, оказании помощи в подготовке национальных кадров для работы на предприятиях и объектах, строительство которых будет осуществляться с помощью СССР. В Перечне объектов и работ, по которым советские организации будут оказывать техническую помощь сирийским государственным организациям указаны важные

объекты, имеющие базовое стратегическое значение для народного хозяйства Сирии. К таким объектам относятся: составление схемы комплексного использования р. Евфрат в целях получения электроэнергии, организации судоходства и орошения земель с проведением необходимых изыскательских и исследовательских работ, плотина и гидроэлектростанция на р. Евфрат мощностью 1 очереди около 100 тыс кВт и линии электропередачи до г. Алеппо, гидроэлектростанция в бассейне р. Ямрук мощностью около 3 тыс кВт, гидроэлектростанция в районе озера Хомс мощностью около 8 тыс кВт, плотина электростанции «Растан» на озере Оронт, плотина и гидроэлектростанция «Махраде» на р. Оронт, составление схемы энергетического использования р. Эль-Кебир с проведением необходимых изыскательских работ, тепловая электростанция мощностью 15 тыс квт в Дамаске, тепловая электростанция мощностью 15 тыс квт в г. Алеппо, составление схемы использования водных и земельных ресурсов бассейна р. Эль-Хибур с проведением необходимых изыскательских и исследовательских работ, поставка строительного оборудования и материалов для строительства плотины «Ашарне» на р. Оронт, составление схемы использования водных ресурсов на р.Оронт с учетом имеющихся для нее проектов гидроузлов и оросительных систем и поставка строительного оборудования для орошения 70 тыс гектаров земли, оросительные системы на р.р.Евфрат, Эль-Кебир и Барада для орошения около 120 тыс га земли, железная дорога Камышли-Алеппо по протяженности около 500 км, железная дорога от существующей линии Хомс-Аккари к морскому побережью до порта Латакия протяженностью около 150 км, реконструкция автодорожного моста на р. Евфрат у г. Ракка Министерство транспортного строительства, строительство автодорожного моста через р. Хабур у г. Тель-Халафа, строительство автодорожного моста через р. Хабур у г. Шаддади, реконструкция железнодорожного моста через р. Евфрат у г. Дер-эз-Зор, восстановление автодорожного моста через р. Хабур у г. Сауара, проведение поисковых и разведочных работ на нефть, железные, марганцевые и хромитовые руды и асбест, составление геологической карты Сирии, проект нефтебазы в Латакии с использованием существующих цистерн емкостью 25 тыс куб м и поставка оборудования и материалов для этой базы, теплоэлектроцентраль завода по производству азотных удобрений<sup>6</sup>.

Благодаря тому, что советские специалисты помогали сирийским в изучении природных ресурсов, последние смогли преодолеть экономический барьер. СССР даже предоставил кредит в 106 миллионов рублей на срок до 12 лет под процентную ставку 2,5%, дав отсрочку платежа на год. Решение этих и многих других проблем помогло Сирии развиваться дальше. В 60-80 годы СССР помогал САР в разработке ирригационных, гидротехнических и других проектов. Данная задача была поставлена перед такими советскими организациями, как: Волггипрпроводхоз, Ленгипрпроводхоз, Грузгипрпроводхоз, Союзгипрпроводхоз, ВСЕГИНГЕО и Гидропроект. Помимо всего вышеперечисленного, сирийским специалистам также было доступно советское образование. Многие из них, благодаря этому смогли повысить свою квалификацию<sup>7</sup>.

Подводя итог анализу трансфертных отношений между СССР и Сирийской Арабской Республикой, можно сделать вывод о том, что данное сотрудничество было эффективным. СССР оно дало возможность воплотить в жизнь годами накопленные знания специалистов, улучшить дипломатические отношения, установить над зарубежной территорией некоторый контроль. В свою очередь Сирия получила помощь для создания новых

объектов, квалифицированных специалистов, новейшие разработки и научные методики, финансирование, дружеского союзника. Таким образом, трансфер технологий даёт положительный опыт в экономическом и культурном развитии стран.

---

<sup>1</sup> См.: Долгов Б.В. Кризис в Сирии: внутренние и внешние факторы // Восточная аналитика. 2011. 2.; Евсеев В.В. Некоторые аспекты российско-сирийского сотрудничества. М.: Институт Ближнего Востока, 2008.; Назир М.И. Развитие российско-сирийских военно-политических отношений в современных условиях // Вестник Екатеринбургского института. 2014. № 1.

<sup>2</sup> См.: Капитонов А.А., Солнцева Е.А. Концепция истории трансферов в современных исторических исследованиях//Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014.%5(115).С.112-116.

<sup>3</sup> См.: Евстратова Ю.А. Советско-сирийские отношения и формирование ближневосточной региональной среды//Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2011. №1. С. 171–179

<sup>4</sup> См.: Солнцева Е.А.. Трансфер технологий и научно-техническое развитие СССР в 1950-1960-е гг.//Маг. Дис. Самарский государственный социально-педагогический университет. Самара.2018.С.6.

<sup>5</sup> Российский Государственный Архив в г. Самаре (РГА в г. Самаре) Ф - 109. Оп.6-6. Д.28. Л.2

<sup>6</sup> РГА в г.Самаре. Ф-109. Оп 6-6. Д. 28 Л. 3-8.

<sup>7</sup> См.: Гаврилов И.Т., Голубев С.М., Козлов В.В., Итоги и перспективы российско-сирийского сотрудничества в области геологии, гидрогеологии и инженерной геологии// Разведка и охрана недр. 2010. С. 63-66.

## TRANSFER OF TECHNOLOGIES IN THE CONTEXT OF SOVIET-SYRIAN RELATIONS

© 2021 Kalashnikova Elena Borisovna

Associate Professor of the Department of Theory of Law and Philosophy

Samara State University of Economics

E-mail: kalashnikova-helen@yandex.com

**Keywords:** Syrian Arab Republic, technologies, ideas, interchange, cooperation, transfer, specialists, relations, foreign countries.

The article analyzes the relationship between the USSR and the Syrian Arab Republic in the period from 1944-1960 within the framework of economic and scientific and technical cooperation, reveals the features of technological transfer during the formation of the main sectors of the national economy of the SAR, the construction of new industrial facilities by Soviet specialists.

## ДИСКУССИИ СОВЕТСКИХ ЭКСПЕРТОВ О ПРОБЛЕМАХ ПАТЕНТНО-ЛИЦЕНЗИОННОЙ ПРАКТИКИ В 1960-Х ГГ.\*

© 2021 Капитонов Александр Анатольевич  
кандидат исторических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: a.kapitonoff2012@yandex.ru

© 2021 Солдатова Ольга Евгеньевна  
кандидат экономических наук  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: olsol24@yandex.ru

**Ключевые слова:** патенты, лицензии, СССР, международный трансфер технологий, научно-техническое сотрудничество, научное сообщество, патентная экспертиза.

Проведен анализ архивных документов Всесоюзного научно-исследовательского института государственной патентной экспертизы (ВНИИГПЭ) с целью изучения основных проблем в патентно-лицензионной практике СССР в 1960-х гг. На основании изученных протоколов научно-технического совета ВНИИГПЭ авторами выявлены наиболее дискуссионные аспекты в патентно-лицензионной работе, среди которых: качество экспертизы, соотнесение отечественной экспертизы с зарубежной и вопросы научного анализа патентно-лицензионной практики.

На фоне научно-технической революции оформление патентов и продажа лицензий за границу стало занимать особое место в государственной научно-технической политике СССР. В 1950-е гг. многие вопросы правового регулирования трансфера оставались нерешенными. Объемы лицензионных продаж в СССР были крайне незначительны по сравнению с развитыми капиталистическими странами. С присоединением СССР к международной (Парижской) конвенции 8 июня 1959 г. серьезно встали вопросы организационного оформления данного правового звена трансфера.

Авторами были изучены документы фонда Всесоюзного научно-исследовательского института государственной патентной экспертизы ВНИИГПЭ (ныне – ФИПС), хранящиеся в Российском государственном архиве в г. Самаре. В данном исследовании использованы материалы заседаний научно-технического совета ВНИИГПЭ Комитета по делам изобретений и открытий при Совете Министров СССР (СМ СССР). Он был создан на основании постановления СМ СССР от 22 июля 1960 г. № 766 для защиты авторского приоритета советских изобретений за границей<sup>1</sup>. Какие задачи стояли перед экспертами? Какими качествами должен был обладать эксперт для объективной оценки изобретений и защиты советских интересов за границей? Новизна исследования заключается в анализе проблемы патентно-лицензионной работы на основании дискуссий самих ученых-экспертов о

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 21-09-43084.

существующих проблемах. Авторы не претендуют на исчерпывающий анализ всех направлений развития патентно-лицензионной работы. Мы выделим лишь три аспекта, вытекающих из анализа протоколов заседаний научно-технического совета ВНИИГПЭ:

- обсуждение качества работы экспертов;
- можно ли экспертную работу называть научно-исследовательской?
- обсуждение на НТС проблем унификации международной патентной экспертизы.

Приведем в качестве примера статистическую отчетность. Так, по плану Комитета по делам изобретений и открытий на 1962 г. было предусмотрено направить на патентование за границу 1000 отечественных изобретений. Отделами ВНИИГПЭ в 1 квартале 1962 г. было отобрано для патентования за границей только 49 изобретений<sup>2</sup>. Чем объясняется такое малое количество изобретений, отбираемых для патентования за границей?

На одном из заседаний научно-технического совета (НТС) ВНИИГПЭ обсуждалось качество экспертизы заявок на изобретения. Из выступления Ф.Г. Кравченко, начальника отдела энергетики ВНИИГПЭ: «Чем располагает эксперт для того, чтобы сделать качественную экспертизу? Надо сказать прямо – почти ничего не имеет. В нашей патентной библиотеке я интересовался фондами США, меня предупредили: смотрите, но не пользуйтесь, потому что сама карточка не представляет аннотации, фонд неполный. И так обстоит дело со многим. Я с полной ответственностью заявляю, что когда работал внештатным экспертом и пользовался информационными материалами в библиотеке, в то время выпускалось значительно больше патентной литературы, чем сейчас. Создали ЦНИИПИ (Центральный научно-исследовательский институт патентной информации, но и он не дает нам, что нужно. Например, товарищ Кичкин делал доклад о поездке в Данию, а ведь мы могли бы эту информацию узнать из статей иностранной литературы, если бы ЦНИИПИ обеспечил этой литературой. Экспертам было бы полезно знать и судебные разборы дел за рубежом, например, посягательство одной фирмы на интересы другой и то, что США перестали нам платить за проданный ей турбобур, обойдя наш патент».

«Когда намечалась для рассмотрения тема качества экспертизы, она казалась лесом на расстоянии, но когда перешли ближе к рассмотрению, стали видны и отдельные деревья», – такое образное заключение сделал на заседании Б.Н. Васильев, заместитель директора по научной работе ВНИИГПЭ<sup>3</sup>.

При обсуждении рабочих вопросов на НТС ВНИИГПЭ на каждом заседании вставали вопросы качества экспертизы. Ф.Г. Кравченко поделился с коллегами с содержанием беседы со шведскими специалистами, которые интересовались вопросом о том, как может эксперт, не зная языков, проводить компетентную экспертизу, в то время как они сами (шведы) легко переключаются на другой язык. На что начальник отдела регистрации открытий и изобретений Государственного комитета по делам изобретений и открытий Ф.Т. Ананьев отвечал: «чтобы за 100 рублей взять эксперта, да еще знающего иностранный язык, вряд ли удастся. А работать без знания иностранного языка нельзя»<sup>4</sup>.

Присутствовавший на заседании НТС в январе 1964 г. заместитель председателя ГК по делам изобретений и открытий В.А. Попов в своем выступлении поставил вопрос о качестве экспертной работы на первое место. «Мне думается, – говорил В.А. Попов, – что дирекция ВНИИГПЭ должна иметь у себя небольшое число квалифицированных ревьюеров наставников, которые должны работать в отделах по очереди и изучать всю работу отдела по экспертизе. Если же замкнуться на контроле выданных решений, то можно

потерять много изобретений в первичном решении. Ведь наиболее квалифицированные люди говорят, что подавать возражения не будут и это потому, что эксперты первичные решения пишут неправильно, они не утруждают себя анализом предложения, пишут первичные решения формально. Ко мне приходят посоветоваться по ряду вопросов квалифицированные ученые Союза, все они говорят – важен контроль отказных, чтобы не терять хорошие вещи». На этом же заседании НТС В.А. Поповым высказывалась мысль о создании патентной фирмы. Однако, с его слов, Государственный комитет по делам изобретений и открытий уже дважды обращался в Правительство за разрешением создать такую фирму, однако предложения отклонялись. Оптимистично звучали слова В.А. Попова о том, что «мы хотим сделать ВНИИГПЭ таким центром патентоведческой работы, чтобы это был рассадник знаний патентоведческого и патентного права основных государств». В этих словах акцент был сделан на постановку изобретательского дела в слаборазвитых странах. В исследуемый период в 10 слаборазвитых в экономическом отношении странах создавалось патентное дело и СССР должен был выделить квалифицированных экспертов<sup>5</sup>.

Исходя из изученных документов, квалификация большинства экспертов была довольно высокая. Но существовала тонкая специфика экспертной деятельности. Приведем только два примера из множества. Проанализировав протокол заседания по переизбранию эксперта С.Е. Островской на должность старшего научного сотрудника, мы видим следующую информацию: кандидат наук, работала в институте двигателей АН СССР, высококвалифицированный специалист. Отзывы коллег о ее работе только положительные. На должности эксперта в течение года из решенных ею заявок – 22 % выдачи, 78 % – отказ. На заседании ходатайствовали о присвоении звания старшего научного сотрудника.

Другой пример с обсуждением кандидатуры А.Л. Козловского для рекомендации его на должность старшего научного сотрудника. Он работал в Правительственной комиссии по планированию 15-летки по развитию химии, автор множества книг, педагог. Коллеги отзывались о нем как о большом специалисте с широким кругозором, но работа эксперта требовала и других качеств. Большинство коллег выступили с возражениями по вопросу избрания его старшим научным сотрудником<sup>6</sup>.

В целом, оценка качества экспертизы крайне противоречивая и не объективная. Экспертиза – это анализ предложения и его защита. Часто неудовлетворительным являлось не качество экспертизы, а защита объекта, которая на тот момент, как нам представляется, на фоне международной практики, в СССР была достаточно слабая. Был опыт отстроченной экспертизы в ГДР, оправдавший себя. Там эксперты рассматривали в 1,5-2 раза больше заявок, но это были уже истинные изобретения, которые основательно проверялись ранее в отраслях. В СССР отраслевая экспертиза не была развита.

Много проблем стояло перед экспертами, в том числе и вопрос о научно-исследовательском характере работы эксперта. Все ли экспертизы велись на уровне научно-исследовательских работ? Д.И. Соколов, начальник отдела радиотехники ВНИИГПЭ, на расширенном заседании НТС в 1964 г. высказывался: «мы еще до сих пор не поняли, что такое патентоведческая научно-исследовательская работа, не знаем, как поставить эту работу». На что заместитель председателя ГК по делам изобретений и открытий В.А. Попов ответил: «Я с большим удовлетворением слушал выступление Д.И. Соколова, он полностью прав. Надо разобраться, что научного в работе по экспертизе. Я вспоминаю слова

Д.И. Менделеева, когда его спросили, что такое наука, чем она отличается от других видов человеческой деятельности, он сказал, что наука рождается там, где начинается обобщение. Этими словами мы должны руководствоваться и в наших соображениях относительно экспертной работы. Именно это обобщение опыта экспертизы и есть типичная научная работа»<sup>7</sup>.

В исследуемый период только складывалась научно-исследовательская работа патентоведческого характера. Особенно часто ставились на заседаниях НТС вопросы изучения патентной практики капиталистических стран, т.к. в 1960-е гг. в мировом масштабе решался вопрос об унификации патентной экспертизы в рамках плана РСТ (договор о патентной кооперации). Совместное заседание Ученых Советов ВНИИГПЭ и ЦНИИПИ в сентябре 1968 г. было посвящено этой проблеме.

На заседании были рассмотрены следующие пути развития патентной экспертизы:

- введение отсроченной экспертизы;
- децентрализованное проведение экспертизы;
- проведение «решерша» в головной отраслевой организации с оформлением решения о промышленной полезности и затем передача подготовленных материалов в ВНИИГПЭ;
- проведение «решерша» предприятием «Патент» и передача материалов в ВНИИГПЭ<sup>8</sup>.

Каждый из этих способов имел свои преимущества и недостатки, но обязательным условием должна была быть предварительная проверка заявок на новизну. В соответствии с планом РСТ страны-участницы обязывались упорядочить патентный фонд своих стран (США, СССР, Великобритания, ФРГ, Франция, Швейцария, Бельгия). В свою очередь, в странах Совета Экономической Взаимопомощи (СЭВ) проводились работы по унификации заявок, но единых требований к оформлению заявок пока не удавалось выработать.

В результате обсуждения указанных проблем, экспертами выносились на повестку дня новые направления своей работы, прежде всего, связанные с унификацией патентной экспертизы по плану РСТ. Среди них, перенос в советскую экспертную практику опыта капиталистических стран. При обсуждении данного вопроса дискуссии были весьма жаркими. Важно было, по мнению экспертов, грамотно перенести в советскую лицензионную практику опыт из капиталистических стран и учитывать особенности охраны изобретений в СССР. План РСТ на данном этапе не решал внутренних проблем, он скорее только облегчал вопрос зарубежного патентования и международной патентной кооперации. Для решения внутренних проблем экспертизы наиболее важным оставался квалификационный уровень патентных работников.

---

<sup>1</sup> Российский государственный архив в г. Самаре. (РГА в г. Самаре) Ф, Р- 545. Оп 1-6. Д. 3. Л. 106-114.

<sup>2</sup> РГА в г. Самаре. Ф. Р- 545. Оп. 1-6. Д.5. Л. 55.

<sup>3</sup> РГА в г. Самаре. Ф. Р – 545. Оп 1-6. Д. 44. Л. 79-90.

<sup>4</sup> РГА в г. Самаре. Ф. Р- 545. Оп 1-6. Д. 44. Л. 91.

<sup>5</sup> РГА в г. Самаре. Ф. Р-545. Оп. 1-6. Д. 44. Л. 16.

<sup>6</sup> РГА в г. Самаре. Ф Р – 545. Оп 1-6. Д. 89. Л. 112-119, Л. 166-168.

<sup>7</sup> РГА в г. Самаре. Ф. Р-545. Оп. 1-6. Д. 44. Л. 46.

<sup>8</sup> РГА в г. Самаре. Оп. 1-6. Д. 112. Л. 121.

## DISCUSSIONS OF SOVIET EXPERTS ABOUT THE PROBLEMS OF PATENT AND LICENSE PRACTICE IN THE 1960S

© 2021 Kapitonov Alexander Anatolevich  
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: a.kapitonoff2012@yandex.ru  
© 2021 Soldatova Olga Evgenyevna  
PhD in Economics  
Samara State University of Economics  
E-mail: olsol24@yandex.ru

**Keywords:** patents, licenses, USSR, international technology transfer, scientific and technical cooperation, scientific community, patent examination.

The analysis of archival documents of the All-Union Scientific Research Institute of State Patent Examination (VNIICPE) is carried out in order to study the main problems in the patent and licensing practice of the USSR in the 1960s. On the basis of the studied protocols of the Scientific and Technical of the Scientific and Technical Council of VNIIGPE, the authors Council of VNIIGPE, authors identified the most controversial aspect in patent and licensing work, among them: the quality of the examination, the correlation of domestic examination with foreign and issues of scientific analysis of patent and licensing practice.

## ЛЮДИ СВЕТА: ИСТОРИЧЕСКИЕ ПОРТРЕТЫ НА ФОНЕ ЭЛЕКТРИФИКАЦИИ

© 2021 Сумбурова Елена Ивановна  
кандидат исторических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: elena-sumburopa@yandex.ru

**Ключевые слова:** электрификация, ученый, инженер, ГОЭЛРО, Советская Россия, репрессии.

В статье рассматриваются биографии видных российских и советских ученых и инженеров, разработчиков плана ГОЭЛРО. Автор отмечает значительную роль буржуазных специалистов в подготовке страны к масштабной модернизации экономики в 1920 – 1930-х гг., определяет вклад специалистов в разработку идей всеобщей электрификации Советской России. На основе опубликованных воспоминаний и интернет-ресурсов реконструируются судьбы репрессированных участников проекта ГОЭЛРО.

В 2020 г. в России отмечали столетие создания плана ГОЭЛРО, сыгравшего важную роль в масштабной модернизации советской экономики. Было написано много статей и монографий, проведены конференции и разработаны тематические сайты<sup>1</sup>. В юбилейных мероприятиях приняли участие и научные сотрудники Самарского государственного экономического университета, силами которых при поддержке Российского исторического общества была подготовлена передвижная выставка «Люди света: российский ответ на вызовы технологических революций XX века», экспонировавшаяся впоследствии в различных учебных и научных учреждениях Самары<sup>2</sup>. Одним из направлений исследования при подготовке выставки стало изучение биографий участников Комиссии ГОЭЛРО, их жизненного пути и вклада в развитие идеи всеобщей электрификации страны.

К разработке Плана государственной электрификации России были привлечены 240 человек разных профессий. Их объединяло то, что они, в основном, были выпускниками российской высшей школы, имели за своими плечами большой научный и инженерный опыт и были увлечены идеей модернизации страны. Довольно затруднительно, на наш взгляд, оценить личный вклад каждого участника проекта в составление и дальнейшую реализацию стратегии национально-экономического развития России – СССР, т.к. состав подкомиссий менялся, к обсуждению привлекались специалисты со стороны, некоторые члены Комиссии ГОЭЛРО входили в разные авторские группы. В связи с этим нам представляется возможным выделить постоянный состав Комиссии, руководителей основных секций и обобщить сведения о них в виде таблицы. При этом отмечаем, что План ГОЭЛРО – это результат работы большого коллектива с привлечением дореволюционных отечественных и зарубежных разработок. Дальнейшая судьба участников проекта складывалась по-разному. Кто-то прошел через сталинские репрессии и погиб, некоторым удалось выжить и дождаться реабилитации в период «хрущевской оттепели». Отдельные участники были обласканы властью, получали Сталинские премии за научные открытия, воз-

**Состав Комиссии ГОЭЛРО\***

<b>ФИО, место рождения, образование</b>	<b>Достижения до 1920 г.</b>	<b>Вклад в ГОЭЛРО</b>	<b>Последующая судьба</b>
Кржижановский Глеб Макимилианович (1872 – 1959) Самара. Санкт-Петербургский технологический институт (1894).	Профессиональный революционер, инженер. С 1907 г. работал на различных предприятиях электросети, в должности от монтера до руководителя.	Председатель Комиссии, один из главных идеологов электрификации страны.	Ученый-энергетик, академик и вице-президент АН СССР. Основатель Энергетического института имени Г.М. Кржижановского (ЭНИИ).
Зисман Александр Иванович (1886 – 1937) ?	Инженер. В 1919-1922 гг. – Председатель Правления ОГЭС. Член Президиума Электроотдела ВСНХ.	Зам. председателя, управляющий делами и член подкомиссии по срочным делам.	С 1922 г. на руководящей работе в МОГЭС. Арестован по делу Мосэнерго. Расстрелян в 1937 г.
Коган Александр Григорьевич (1865 – 1929) Ростов-на-Дону. Рижский Политехникум (1886).	Инженер. Развивал трамвайный транспорт, строил электростанции, с 1917 г. член Президиума Центрального электротехнического совета (ЦЭС).	Тов. председателя, представитель ЦЭС. Участвовал в составлении глав: «Электрификация и промышленность», «Электрификация Уральского района».	С 1921 г. член Госплана, активно участвовал в составлении плана первой пятилетки.
Вашков Николай Николаевич (1874 – 1953) Калуга. Императорское Московское техническое училище (ИМТУ) и Политехникум в Дармштате.	Инженер-электрик, участвовал в строительстве электростанции в Орехово-Зуеве, работал на Московской трамвайной электростанции. Заведующий электроотделом ВСНХ, член ЦЭС.	Зам. тов. председателя. Руководил составлением главы «Электрификация Уральского района», выступил с докладом «Общий план электрификации Уральского района».	После 1921 г. член Госплана, представитель Президиума ВСНХ. Проходил по делу Промпартии (1930). Был арестован и осужден на расстрел, который заменили сроком на 10 лет ИТЛ. В 1933 г. освобожден досрочно, реабилитирован в 1989 г.
Угрюмов Борис Иванович (1872 – 1941) Москва. ИМТУ (1897).	Инженер, учёный в области электротехники и электроэнергетики, преподавал в разных учебных заведениях, глава Бюро электрификации сельского хозяйства при Наркомате земледелия.	Тов. председателя, представитель Бюро электрификации сельского хозяйства при Наркомземе. Участвовал в составлении главы «Электрификация сельского хозяйства» и «Электрификация Приволжского района».	После 1921 г. преподавал в Московском институте народного хозяйства. В 1930 г. был арестован по делу Промпартии и выслан в Свердловск, где работал начальником технического отдела и заместителем главного инженера Уралжелдорстроя; затем в Уралэнергострое по экспертизе мощных электростановок. Весной 1932 г.

ФИО, место рождения, образование	Достижения до 1920 г.	Вклад в ГОЭЛРО	Последующая судьба
Синельников Николай Петрович ?	Ученый, инженер-агроном. Изучал переселенческое дело в Сибири и мелиорацию в США.	Зам. тов. председателя	его дело было пересмотрено, и Уримова реабилитировали. ?
Графтио Генрих Осипович (1869 – 1949) Двинск (ныне Даугавпилс). Петербургский институт инженеров путей сообщения (1896).	Инженер-энергетик, специалист по электрификации железных дорог, строитель первых гидроэлектростанций, преподавал в Петербургском электротехническом институте.	Член Комиссии, представитель Отдела Электрификации железных дорог НКПС, автор разделов «Электрификация и транспорт» и «Электрификация Кавказского района».	Арестован 11 марта 1921 г. Петроградской ЧК по делу «Сваирьстроля» вместе со всем руководством Волховстроя. Освобождён как «крупный специалист» по постановлению о «непричастности к делу» после личного вмешательства Ленина и Кржижановского. Профессор, затем директор Петербургского электротехнического института, руководил строительством Нижневисвской ГЭС.
Дрейер Лев Владимирович (1874 – 1938) Москва ИМТУ (1899).	Электротехник, инженер, профессор Московского Императорского Инженерного училища. Секретарь Московского общества электротехников (1907).	Член Комиссии, представитель Горного Совета ВСНХ.	Профессор, изобретатель.
Дубелир Григорий Дмитриевич (1874 – 1942) Санкт-Петербург. Санкт-Петербургский институт инженеров путей сообщения (1898).	Инженер, учёный, специалист по городскому планированию. Преподавал в разных учебных заведениях.	Член Комиссии, представитель Главного комитета государственных сооружений (Комгосоора), один из авторов раздела об электрификации транспорта. Выступил с докладами «Схема электрификации Туркестанского района», «Электрификация гужевых дорог в связи с орошением Туркестана».	Профессор. Умер в эвакуации в Янгиюле.

ФИО, место рождения, образование	Достижения до 1920 г.	Вклад в ГОЭЛРО	Последующая судьба
<p>Круг Карл Адольфович (1873 – 1952) Немиров. ИМТУ (1898), МГУ (1903).</p>	<p>Профессор ИМТУ. Возглавлял электротехнический отдел Управления Московского уполномоченного по топливу, занимаясь проектированием и испытанием электротехнических устройств и выявлением потребностей различных предприятий Центрального промышленного района России.</p>	<p>Член Комиссии от Теплового Комитета Политехнического Общества, ответственный составитель главы «Электрификация Приволжского района»; соавтор главы «Электрификация и промышленность».</p>	<p>Ученый-электротехник, член-корреспондент Академии наук СССР (1933); основатель московской электротехнической школы. Удостоен высших государственных наград: 2 ордена Ленина, 2 ордена Трудового Красного Знамени и др. Заслуженный деятель науки и техники РСФСР (1937).</p>
<p>Рамаин Леонид Константинович (1887 – 1948) с. Сосновка Тамбовской губернии. ИМТУ (1914).</p>	<p>Инженер-теплотехник, профессор (1920).</p>	<p>Член Комиссии, один из разработчиков «Плана электрификации Нижнего Поволжья».</p>	<p>Преподавал в ИМТУ, ВТИ, МЭИ, ЭНИИ. Член ВСНХ СССР, член Госплана СССР. Проходил организацию по делу Промпартии (1930), был приговорён к расстрелу, замененного 10 годами тюремного заключения. В заключении продолжил научную работу над конструкцией разрабатывавшегося им прямого котла. В 1936 г. был освобожден по амнистии. Лауреат Сталинской премии (1943). После возвращения в Москву работал заведующим лабораторией в ЭНИИ. Полностью реабилитирован в 1991 г.</p>
<p>Лапиров-Скобло Михаил Яковлевич (1889 – 1947) Витебск. Варшавский политехнический институт (1913).</p>	<p>Инженер-электротехник.</p>	<p>Член Комиссии, представитель Научно-технического отдела ВСНХ.</p>	<p>Профессор, доктор технических наук, директор НИИ связи, редактор газеты «Правда» и Большой советской энциклопедии по науке</p>

ФИО, место рождения, образование	Достижения до 1920 г.	Вклад в ГОЭЛРО	Последующая судьба
<p>Стонкель Борис Эрнестович (1882 – 1937) Ревель (ныне Таллин). ИМТУ (1907).</p>	<p>Инженер-энергетик, профессор. Преподавал в Московской горной академии. В 1915 г. был секретарем Политического общества.</p>	<p>Член Комиссии, представитель Главтектиля, участвовал в разработке проекта электрификации Центрально-промышленного района.</p>	<p>и технике. В 1937 г. был арестован, осужден на срок 15 лет ИТЛ. Скончался в заключении в 1947 г.</p> <p>Работал в ВСНХ, член коллегии «Главтектиля». Арестован в 1930 г. по делу «Промпартии» и приговорен к расстрелу с заменой на 10 лет ИТЛ. В лагере работал инженером-электриком. Был амнистирован и назначен главным инженером Донэнерго. В 1937 г. арестован повторно и приговорен к расстрелу. Реабилитирован посмертно в 1956 г.</p>
<p>Шателен Михаил Андреевич (1866 – 1957) Анапа. Санкт-Петербургский университет (1888).</p>	<p>Ученый, профессор. Преподавал в разных учебных заведениях.</p>	<p>Член Комиссии, уполномоченный по Петрограду и Северному району страны. Участвовал в разработке плана электрификации Северного района, был членом комиссии по электрификации Урала и Донбасса; экспертом проектов Волховстроя, Свирьстроя, Днепростроя.</p>	<p>Учёный-электротехник, член-корреспондент АН СССР (1931). Герой Социалистического Труда, 4 ордена Ленина, орден Трудового Красного Знамени, Сталинская премия (1949). Заслуженный деятель науки и техники РСФСР.</p>
<p>Шульгин Евгений Яковлевич (1873 – 1937) Егорьевск. МГУ.</p>	<p>Инженер, специалист по тяге.</p>	<p>Учёный секретарь Комиссии. Составил пояснительную записку к карте электрификации РСФСР. Участвовал в составлении главы «Электрификация Южного района».</p>	<p>Инженер, профессор.</p>

ФИО, место рождения, образование	Достижения до 1920 г.	Вклад в ГОЭЛРО	Последующая судьба
Горев Александр Александрович (1884 – 1953) Москва. Петербургский политехнический институт (1907).	Изобретатель, преподаватель Петербургского политехнического института, ученый-теоретик.	Ответственный за составление плана электрификации Северного района.	Ученый, профессор, доктор технических наук. Член Госплана. Арестован в 1930 г., приговорен к 10 годам лагерей, но в 1932 г. досрочно освобожден. Лауреат Сталинской премии (1948).
Кирпичников Виктор Дмитриевич (1881 – 1937) Тулаев. Петербургский технологический институт (1907).	Инженер, заведующий Раушской станции. Член Комгосора ВСНХ и один из руководителей Бюро по проектированию ГРЭС на торфе (разработал проекты Шатурской ГРЭС, Волго-Донского канала, Подольского цементного завода, рудника "Карл").	Ответственный за составление плана электрификации Центрального района.	В 1922–1930 гг. входил в правление МОГЭС. Инженер-изобретатель. Первый арест в 1930 г. был связан с делом «Мосэнерго», приговор отменен в 1933 г. Второй арест в 1937 г. завершился расстрелом.
Классон Роберт Эдуардович (1868 – 1926) Киев. Петербургский технологический институт (1891).	Руководил строительством первых электростанций в России, участвовал в электрификации Бакинских нефтепромыслов. В 1906–1926 гг. – директор тепловой электростанции МГЭС-1.	Ответственный за составление плана электрификации Центрального района.	Российский и советский инженер-технолог и изобретатель, один из крупнейших российских энергетиков своего времени.
Ризенкамф Георгий Константинович (1886 – 1943) Ереван. Петербургский институт инженеров путей сообщения (1909).	Работал в Министерстве земледелия, вел исследования в гидротехнической лаборатории, составлял проекты по орошению (Кавказ, Туркестан), участвовал в разработке схемы орошения Голодной степи. Преподавал в Петроградском политехническом институте и Институте инженеров путей сообщения.	Ответственный за составление плана электрификации Туркестанского района. Им были подготовлены доклады: «Проблема орошения Туркестана» и «Перспективы развития Туркестана на ближайший период времени по установлению нормальной жизни».	Инженер-гидротехник. Основатель Научно-мелиорационного института. Арестован в 1929 г. и приговорен к расстрелу, замененному сроком на 10 лет лагерей. Повторно был арестован в 1942 г., умер в заключении в п. Путьма Мордовской АССР. Реабилитирован в 1959 г.

\* Интернет-ресурсы, опубликованные воспоминания.

главляли НИИ, учебные заведения и прожили долгую активную творческую жизнь. В таблицу не включены несколько человек, информацию о которых не удалось обнаружить или она является противоречивой – инженеры А.А. Шварц, Д.И. Комаров, Р.А. Ферман, А.И. Таиров, Н.П. Полянский, Л.А. Ремизов и М.А. Смирнов<sup>3</sup>.

Таким образом, грандиозный проект Советской власти по электрификации всей страны в условиях послевоенной разрухи во многом состоялся благодаря привлечению к работе ученых и инженеров старой школы. Впоследствии многие из разработчиков Плана ГОЭЛРО подверглись гонениям в ходе кампании, развернувшейся в 1930-е гг. против научно-технической буржуазной интеллигенции. Не всем удалось пережить тяжелые испытания, выпавшие на их долю, но мысли, догадки и изобретения этих замечательных ученых и инженеров – «людей света» – пополнили сокровищницу отечественной науки и техники и внесли весомый вклад в развитие советской экономики и общества.

---

<sup>1</sup> См. например: Sumburova E.I., Zaelskaya S.A. (2021) GOELRO Plan – an Innovative Program for the Development of the National Economy. In: Ashmarina S.I., Horák J., Vrbka J., Šulef P. (eds) Economic Systems in the New Era: Stable Systems in an Unstable World. IES 2020. Lecture Notes in Networks and Systems, vol. 160. Springer, Cham. Pp. 352–357. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-60929-0\\_45](https://doi.org/10.1007/978-3-030-60929-0_45); Тагирова Н.Ф. Сельскохозяйственная секция Государственной комиссии по электрификации России // Известия Самарского научного центра РАН. Исторические науки. 2021. Т. 3. № 1. С. 100–111. DOI: 10.37313/2658-4816-2021-3-1-100-111; Семенова Е.Ю. План ГОЭЛРО как фактор трансформации пространства поволжского города // Известия Самарского научного центра РАН. Исторические науки. 2020. Т. 2. № 4 (8). С. 93–101. DOI: 10.37313/2658-4816-2020-2-4-93-101.

<sup>2</sup> Люди света: российский ответ на вызовы технологических революций XX века: Передвижная выставка к 100-летию плана ГОЭЛРО: каталог / авторы-составители: Н.Ф. Тагирова, Е.И. Сумбурова, Ю.А. Жердева; научный редактор Н.Ф. Тагирова; Самарский государственный экономический университет. Самара: Изд-во СГЭУ, 2020. 68 с.

<sup>3</sup> Состав участников Комиссии см.: Гвоздецкий В.Л. План ГОЭЛРО. Мифы и реальность // Наука и жизнь. 2001. № 5. С. 102–109.

## PEOPLE OF LIGHT: HISTORICAL PORTRAITS AGAINST THE BACKGROUND OF ELECTRIFICATION

© 2021 Sumburova Elena Ivanovna  
Candidate of History, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: elena-sumburova@yandex.ru

**Keywords:** electrification, scientist, engineer, GOELRO, Soviet Russia, repression.

The article examines the biographies of prominent Russian and Soviet scientists and engineers, developers of the GOELRO plan. The author notes the significant role of bourgeois specialists in preparing the country for a large – scale modernization of the economy in the 1920s-1930s, determines the contribution of specialists to the development of ideas for the general electrification of Soviet Russia. On the basis of published memoirs and Internet resources, the fates of the repressed participants of the GOELRO project are reconstructed.

# МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 338  
Код РИНЦ 06.00.00

DOI: 10.46554/Russian.science-2021.09-1-61/66

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

© 2021 Абдрахимов Владимир Закирович  
доктор технических наук, профессор  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: 3375892@mail.ru

**Ключевые слова:** экологический менеджмент, экология, пандемия, окружающая среда, экологические проблемы, загрязнение.

В статье рассмотрен экологический менеджмент в период пандемии, продемонстрировавший неумение и незнание выхода из сложившейся ситуации, над которой был потерян контроль управления и которая повлекла за собой кризис для предприятий. Показано, что перспективная задача научной отрасли знания – это необходимость создания передовой теории, чтобы сформулировать основы научной экологической политики.

В настоящее время многие ученые считают, что экологический менеджмент, скорее всего, будет формироваться как отрасль научного знания и будет, вероятно, формироваться на стыке управленческих и экологических концепциях, а пока к нему можно отнести набор различных гипотез, различных методов и принципов, а не практические рекомендации и философию эколого-управленческого характера.

В период пандемии в России экологический менеджмент на современном этапе преобразований как экономических, так и экологических продемонстрировал неумение и незнание выхода из сложившейся ситуации, которая вышла из-под контроля управления и повлекла за собой для предприятий кризис. Кризис коснулся не только экологический менеджмент и хозяйственно-экономическую деятельность многих заводов и предприятий России, но и различные сегменты хозяйствующих субъектов на институциональном и эколого-биологическом уровнях.

Проведенные анализы и исследования показали проблемы отсутствия проработанной и действенной правовой базы, касающейся экологического менеджмента в Российской Федерации. В России в настоящее время в наличии имеются только определенные законодательные акты и документы, но они касаются либо частично экологическим вопросам, либо концепции по некоторым вопросам, но в ней экологическому менеджменту отводятся некоторые вопросы. Правовая база, стандарты просто необходимы в области эко-

логического менеджмента особенно во время пандемии, так как экологический менеджмент является приоритетным направлением, согласно Хартии, высшего порядка.

Таким образом, проведенные исследования и анализы в области правовой базы экологического менеджмента показали, что правовая база экологического менеджмента находится в зачаточной форме только в стадии формирования и настоящее время является проблемой, которая не способствует внедрению экологического менеджмента. Необходимо быстрее сформировать правовую базу для эффективного внедрения систем экологического менеджмента в России.

Безусловно, для экологического менеджмента все еще остается важной задачей разработка основ теоретического характера, потому что существующие в настоящее время исследования не все проблемы охватили. Поэтому в настоящее время некоторые ученые экологический менеджмент относят к эмпирической науке, где, как известно, основными методами изучения и исследования являются: наблюдение, моделирование, эксперимент, синтез и анализ<sup>1</sup>. Таким образом, экологическим менеджментом можно назвать систему действий, связанных с управлением, которые должны быть нацелены на реализацию конкретных задач, но обязательно эти задачи должны быть с учетом перспективными и современными по охране природной окружающей среды<sup>2</sup>. Кроме того, экологический менеджмент должен способствовать экологически безопасному и современному управлению не только промышленного, но и сельскохозяйственного производства. Одна из главных задач экологического менеджмента должна основываться на оптимальном достижении соотношения между экологическими и экономическими показателями деятельности предприятия.

Перспективные задачи любой научной отрасли знания – это необходимость создания передовой теории, чтобы на основе которой основы научной политики экологической сформулировать, а потом предложить модель производства, которое будет соответствовать методу формирования «зеленого» бизнес-плана предприятия или компании и организовать финансово-экологический контроль. При этом окружающая природная среда ни в коем случае не должна загрязняться<sup>3</sup>.

Экологическому менеджменту в настоящее время предстоит очень большая работа, так как окружающая среда считается загрязненной – это когда в биосфере (это область существования всего живого) содержится большое содержание инородных частиц. Инородные частицы могут иметь различное происхождение: механические (это когда отходы практически не меняют физико-химический состав атмосферы), физические (это когда происходит изменение именно физических характеристик биосферы, например, перегрев, и радиационное загрязнение), химические (различные реагенты, которые изменяют химический состав воздуха), биологические (наиболее опасные, содержащие вредоносные вирусы и бактерии или патогенные микроорганизмы). Такие инородные частицы, как правило, способствуют развитию отрицательно-негативных последствий в экосистемах. Поэтому ученые всего мира, причем из разных областей знаний сильно опасаются за экологическое состояние планеты, в связи с чем, все чаще слышны опасения о возможном кризисе экологического характера. Опасения о надвигающемся возможном экологическом кризисе косвенно и подтверждают крупные климатические изменения, связанные с потеплением с их антропогенным вредным действием на человечество. Страны с большим ко-

личеством людей (где небольшие запасы пресной воды) начинают закупать воду, а, например, Китай даже консервирует и продает чистый воздух.

Экологическую катастрофу и всю ее опасность народ планеты начинает осознавать и спланиваться в различные экологические организации, которые используя свою популярность, набирают людей для организации различных движений в защиту по сохранению природы и сокращения потребления.

Люди понимают, что загрязнение природы и окружающей среды подрывает их здоровье. Из-за загрязнения окружающей среды люди начинают страдать такими заболеваниями как астма, а в критических случаях, как правило, такое развитие перерастает в онкологию легких. Все выше перечисленные заболевания связаны напрямую с ужасающим качеством воздуха. Необходимо ответить, что загрязненная вода не меньше наносит вред по отношению к воздуху, например, при соприкосновении с кожей человека, загрязненная вода способствует появлению на ней различные сыпи и конечно раздражению. Загрязнение биосферы шумом часто становится для человека потери слуха, нарушается нормальный сон и в конечном случае большого стресса.

Иррациональное использование недр земли, приводит к негативным последствиям по загрязнению среды обитания, что способствует массовому движению общественных организаций в защиту экологического состояния биосферы земли. Страны ЕС и другие передовые страны различных континентов, начиная с конца 20 века стали проводить экологическую политику по защите окружающей среде на государственном уровне. С внедрением жесткой защиты окружающей среды требуются принятие соответствующих природоохранных законов, которые должны создать необходимые по охране природной окружающей среды специализированные органы. Необходимо отметить, что для максимального проведения по защите среды обитания экологическая эффективная политика. Мировые исследования показывают, что для максимального проведения, особенно по охране окружающей среды, эффективной и оптимальной политики явно не достаточно, чтобы это делали только передовые страны Европы, Азии, Америки и Австралии. Такая эффективная политика экологического характера должна проводиться в глобальном масштабе, т.е. необходимы максимальные усилия всего мирового усилия. Необходимо отметить, что многие масштабные и глобальные инициативы, особенно те инициативы, которые связаны в основном с экономическими проблемами, потому что в этом случае, как правило, приводят к появлению протекционизма не только регионального, но и национального.

В 21 веке в основном известны человеку два вида массового заболевания: эпидемия и пандемия. Под эпидемией чаще всего человек понимает вспышку, какого либо заболевания, которая может фиксироваться либо в одной стране, либо просто в какой-нибудь популяции.

Под эпидемией в большой российской энциклопедии считается инфекционная, какая-либо заразная болезнь, у которой скорость распространения значительно превышает скорость обычной болезни людей, находящихся на изучаемой территории.

В отличие от эпидемии заболевания при пандемии выходят за пределы одной страны и приобретают более массовые масштабы. Таким образом, пандемия – это эпидемия, которая характеризуется массовым распространением заболевания инфекционного характера на территорию всего государства, сопредельных территорий стран, а иногда и большинства государств мира.

Пандемия вынуждает сделать выбор между сложившейся экологической ситуацией и экономической, что означает проявление заботы о природе (экологическая) и о материальной стороне (экономической) человека. В 21 веке тематика по изменению климата практически становится на международных совещаниях, а пандемия только подтверждает такое беспокойство, так как, по мнению многих ученых глобальное потепление создает комфортную остановку для вируса. Однако пандемия породила и экономический спад, переключивший внимание на проблемы, которые возникли не только в бизнесе и в различных отраслях промышленности, и катком прошелся по здравоохранению.

Многим активистам из партии «Зеленых» результаты пандемии по улучшению экологической природной среды представились подходящем случаем по изменению парадигмы, связанной с ценностями систем и мироустройством. Редчайшую возможность имеют властные структуры на месте порушенной экономики создать передовую модель экономических отношений, производственно-торговых связей, ведущих предприятий с большим процентом государственного контроля, что повлечет за собой повышенную социальную ответственность за экологию различных компаний, предприятий и фирм перед проживающими на этих территориях людей. А критерием отбора любой производственной деятельности будет являться именно экологическая ситуация, связанная с чистой природной средой.

Для всего человечества 2020-2021 годы принесли с собой большие изменения, связанные с очень серьезными испытаниями. Как считают многие эксперты, что такие испытания, связанные с пандемией, можно было бы только увидеть в кино или в компьютерных играх, но все это произошло в реальности и практически вся планета была охвачена, что-то напоминающим хаос. Многие ученые считают, что глобальный экономический кризис и пандемия, которая ему способствовала, относятся именно к закономерностям в сложной цепи развития человечества. Эти закономерности способствовали и привели не только к тяжелым последствиям, но и к кризису в различных отраслях промышленности, но больше всех такие отрицательные последствия больше всех коснулись практически все экологические сферы.

Безусловно, глобальная пандемия, которая уносит жизни многих людей не может рассматриваться способом, который может вызвать позитивные и положительные изменения окружающей природной среды, но вызванный из-за пандемии коронавируса карантин оказал пользу природе. Но, к сожалению, экстренная изоляция не окажет долгосрочный на экосистемы положительный эффект. Но в некоторых случаях есть надежда на долгосрочный эффект, например в Китае введен запрет на торговлю дикими животными, который начал действовать после обнаружения в г. Ухань очага инфекции коронавируса.

Необходимо отметить, что для человечества стало заметно, что чище стали не только реки и воздушное пространство, но и многие города и раннее загрязненные леса, в которые стали возвращаться дикие животные. Это возвращение показывает, что окружающая среда получила определенную передышку. Но пока для человечества непонятно, как долго продлится эта передышка для экологической обстановки и на бедующее планеты, потому что такая передышка нанесет экономике огромные убытки. Чтобы ликвидировать такие огромные потери и убытки экономики и у человечества наверстать упущенные финансовые отставания любой ценной вполне объяснимо<sup>1-2</sup>.

Мировое сообщество и жители города Венеция с удовольствием наблюдало, как за время карантина стала очищаться в каналах вода этого замечательного итальянского исторического города. Исследования подтвердились, что в Венецианской лагуне действительно вода очистилась по многим причинам: во-первых, количество промышленных стоков сократилось в три раза, во-вторых, лайнеры круизного назначения в порт Венеция перестали заходить. В-третьих, ила стало меньше и во многих случаях он осел, в-четвертых, по многим каналам лодки перестали курсировать.

Наилучшим образом показал себя Китай, в котором за время карантина снизился на 25% уровень CO<sub>2</sub> по отношению к показателям 2020 года. Основные причины – это жители не воспользовались личными транспортными средствами и многие крупные предприятия остановили свою работу. Большую роль сыграло то, что уменьшилось потребление электроэнергии в Китае на 40%, за счет того шесть крупнейших электростанций, работающих на угле сократили выбросы в атмосферу вредных веществ, по отношению к 2019 году.

Министерство окружающей среды и экологии Китая опубликовало следующие интересные данные, например в 338 городах поднебесной количество дней с индексом «воздух отличного качества» выросла практически на 11,5% по отношению к 2019 году.

Многие международные аналитики сходятся в том, что очищение атмосферы Земли за счет коронавируса будет, скорее всего, а по мере снижения различных мер, связанных с карантином, мировая экономика станет восстанавливается, а это значит, что количество выбросов восстановится и скорее всего к обычному уровню. В качестве примера можно привести следующий эпизод, мировой ВВП в 2009 году снизился на 2,3%, а количество выбросов газов парниковых уменьшилось на 1.35, но все это сразу же в 2010 году восстановилось.

В интервью сотрудника CNN азиатского подразделения было озвучено опасение, что необходимы крупномасштабные экологические системные реформы для стремления китайских властей, чтобы они способствовали компенсации простоя, иначе загрязнение окружающей среды может привести к быстрому восстановлению. Эти загрязнения окружающей природной среды даже могут превысить предыдущие.

---

<sup>1</sup> Абдрахимов В.З. Взаимосвязь менеджмента с кадастрами, землеустройством и с охраной окружающей среды // Сборник научных статей II Международной научной конференции. Актуальные аспекты развития современной науки. 18 декабря 2020. САМАРА. Самара: Самарский государственный экономический университет, 2021. 223-227.

<sup>2</sup> Абдрахимов В.З. Совершенствование землеустройства и кадастров во взаимосвязи с экологическим менеджментом. // Сборник научных статей II Международной научной конференции. Актуальные аспекты развития современной науки. 18 декабря 2020. САМАРА. Самара: Самарский государственный экономический университет, 2021. 228-232.

<sup>3</sup> Абдрахимов Д.В., Абдрахимов В.З. Качественное школьное образование по экологии способствует экологической безопасности // Теория инноваций. 2019. №3. С. 47-51.

## ENVIRONMENTAL MANAGEMENT DURING THE PANDEMIC

© 2021 Abdrakhimov Vladimir Zakirovich  
Doctor of Technical Sciences, Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: 3375892@mail.ru

**Keywords:** environmental management, ecology, pandemic, environment, environmental problems, pollution.

The article examines environmental management during a pandemic, which demonstrated the inability and ignorance of a way out of the current situation, over which management control was lost and which led to a crisis for enterprises. It is shown that the promising task of the scientific branch of knowledge is the need to create an advanced theory in order to formulate the foundations of scientific environmental policy.

## ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

© 2021 Агафонова Анна Николаевна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: agaff@mail.ru

**Ключевые слова:** логистика, технологические тренды, Индустрия 4.0, инновации, информационные технологии.

Статья посвящена анализу актуальных трендов развития логистики. На основе обзора авторитетных публикаций, аналитических данных, мнений экспертов отрасли определены важнейшие тенденции качественных изменений в организации и управлении логистикой. Выявлено, что многие закономерности коррелируются с общеэкономическими.

В настоящее время концепция цифровой экономики стала доминирующей. Digital-технологии оказали наиболее сильное влияние на изменение организационных форм, инструментов, технологий управления бизнесом. Не менее чувствительно отреагировал и рынок.

Современная логистика реализует управленческие, производственные, распределительные и коммуникационные функции в экономике. Нельзя переоценить роль логистики в современной цепочке создания ценностей. При этом аналитики отрасли отмечают устойчивые тренды ее преобразования<sup>1</sup>.

Первый значительный тренд связан с переосмыслением значения сотрудничества в цепи поставок. С одной стороны, он обусловлен развитием стейкхолдерского подхода в бизнесе. С другой – принятием идеи «сотрудничества на равных», провозглашенной Доном Тапскоттом в исследованиях о неозекономике. Эта тенденция не является исключительной и проявляется, например, и в актуальной концепции маркетинга взаимоотношений.

Василенок В.Л. и др. отмечают, что парадигма сотрудничества в цепи поставок может способствовать достижению следующих результатов: снижению издержек до 35%, повышению точности прогноза до 25%, сокращению запасов до 20%, обеспечению качества обслуживания клиентов и сокращению административной рабочей силы до 10%<sup>2</sup>.

Следующим важным трендом является «зеленая логистика» или Green Logistics. Безусловно, этот тренд обусловлен популяризацией экологической повестки в обществе и бизнес-структурах. Его ценностная составляющая реализуется в концепциях устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса. Каких результатов ждать от изменения логистики в результате этого тренда? Безусловно, это внедрение новых экологических стандартов, новых требований к отчетности (особенно международной), стремление руководителей компаний «завоевывать» лояльность клиентов «зелеными инструментами»<sup>3</sup>. При этом некоторые специалисты ожидают создание новых источников дохода,

сокращения логистических затрат, улучшения процессов и модификации логистических продуктов.

Новым трендом становится эластичная логистика, как возможность управления ресурсами в соответствии с требованиями любой конкретной ситуации в рамках логистической операции. Среди ее главных инструментов – эластичные накладные расходы, аутсорсинг и автоматизация. Повышение эластичности управления наиболее актуально для решения проблем чрезмерного производства, затоваривания или дефицита, волатильности цен.

И, наконец, генеральный тренд – цифровизация логистики. Безусловно, он коррелируется с трендами четверной промышленной революции и концепцией «Индустрия 4.0».

Евтодиева Т. Е., Полуботко А. А. рассматривают Логистику 4.0 «как деятельность по формированию и управлению многоуровневыми цепями поставок с применением технологических нововведений в процессе продвижения товара по цепи поставок, направленную на установление взаимодействия и координацию взаимоотношений всех ее участников»<sup>4</sup>.

Важно понимать, что цифровая трансформация коснется не только технологий выполнения логистических операций (в результате из роботизации, автоматизации и пр.), но и изменения клиентского опыта и появления новых бизнес-моделей.

Согласно данным Snews, спрос отрасли транспорта и логистики на передовые цифровые технологии в 2020 г. составил ¥89,4 млрд. Прогнозируется семикратное увеличение показателя к 2030 г.<sup>5</sup>

Тренд цифровизации логистики и транспорта зафиксирован также в целях и задачах национальных проектах и программах, в том числе «Безопасные и качественные автомобильные дороги» (национальный проект), «Цифровая экономика РФ» (национальная программа), «Цифровая платформа транспортного комплекса РФ» (целевая программа Министерства транспорта РФ).

Таким образом, мы видим, что в условиях цифровой экономики современная логистика активной развивается. Актуальные как технологические, как и качественные концептуальные тренды.

---

<sup>1</sup> Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 239с.

<sup>2</sup> Василенок В.Л., Круглова А.И., Алексашкина Е.И., Негреева В.В., Пластунова С.А. Основные тренды цифровой логистики // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. – № 1. – 2020.

<sup>3</sup> Агафонова А.Н., Яхнеева И.В. Применение концепции корпоративной социальной ответственности в логистике // Вестник СГЭ. – № 5 (187). – 2020. – С. 37-43.

<sup>4</sup> Евтодиева Т. Е., Полуботко А. А. Логистика в условиях цифровой экономики // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – № 1 (69). – 2020. – С. 35-42.

<sup>5</sup> ИТ в транспортной отрасли 2021. Обзор. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.cnews.ru/reviews/it\\_v\\_transportnoj\\_otrasli\\_2021/articles/rynok\\_tsifrovizatsii\\_transporta\\_i](https://www.cnews.ru/reviews/it_v_transportnoj_otrasli_2021/articles/rynok_tsifrovizatsii_transporta_i).

## LOGISTIC TRENDS OF THE DIGITAL ECONOMY

© 2021 Agafonova Anna Nikolaevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: agaff@mail.ru

**Keywords:** logistics, technological trends, Industry 4.0, innovation, information technologies.

The article is devoted to the analysis of current trends in the development of logistics. Based on a review of authoritative publications, analytical data, opinions of industry experts, the most important trends in qualitative changes in the organization and management of logistics have been identified. It was revealed that many regularities are correlated in general economic ones.

## ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

© 2021 Богатырева Ирина Вячеславовна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: scorpion70@mail.ru

© 2021 Рожнова Ирина Михайловна  
магистрант  
Самарский государственный экономический университет

**Ключевые слова:** адаптация, организация, наставничество, тренинг, интерактивное обучение.

Статья посвящена анализу адаптации персонала как инструмента эффективного менеджмента на примере ООО «Клевер Плюс». Авторы проводят оценку процесса адаптации персонала в ООО «Клевер Плюс», анализируют проблемы адаптации новых сотрудников и предлагают пути их устранения.

В современных условиях для организаций большое значение приобретает формирование кадрового состава. Особенно важным становится обеспечение организации высококвалифицированным и вовлеченным в работу персоналом. Самая эффективная система подбора персонала не сможет обеспечить соответствующий результат, если организация не уделит достаточного внимания вопросу адаптации новых сотрудников<sup>1</sup>. Это актуализирует проблему адаптации в современной организации, поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного осуществления.

Процесс адаптации является одним из распространенных предметов научных исследований. В научной и зарубежной литературе представлено множество определений понятия «адаптация персонала». Многие авторы определяют адаптацию как приспособление либо работника к организации, либо и работника, и организации друг к другу<sup>2</sup>. Нельзя согласиться с мнением определенного круга управленцев, что если работник освоился со своими трудовыми обязанностями, то можно считать процесс его адаптации завершенным. Для полной адаптации сотрудника необходимо, чтобы он полностью влился в трудовой коллектив, разделал его ценности и следовал установившимся традициям и нормам поведения. Таким образом, под адаптацией персонала можно понимать процесс ознакомления сотрудника с деятельностью всей организации в целом, с ее целью и стратегией, с организационной культурой и взаимоотношениями сотрудников в коллективе, с содержанием и условиями труда, и выработки соответствующего поведения в соответствии с требованиями организациями. Важной задачей руководителя является умение управлять адаптацией персонала<sup>3</sup>

В данной статье нами рассмотрен опыт адаптации персонала в ООО «Клевер Плюс», основным видом деятельности которого является комплексное обслуживание помещений. В организации есть собственная онлайн платформа, на которой размещены различные заказы

(например, «требуется устранить протечку», «починить дверную ручку») от таких компаний как ПАО Сбербанк, Адидас, FixPrice, Пятерочка, а также различные предложения от исполнителей.

Основным методом адаптации персонала в рассматриваемой организации является наставничество. Период работы наставника с новым сотрудником составляет одну неделю. Далее адаптация проходит без участия наставника и использования других методов адаптации и совпадает со сроком испытания при приеме на работу (3 месяца).

Наиболее распространенной ошибкой, допускаемой на предприятиях, является мнение, что период адаптации соответствует испытательному сроку, который по ТК РФ составляет 3 месяца. Поэтому после прохождения испытательного срока новым работником, считается, что он уже адаптировался ко всем элементам производственной среды и не нуждается в дальнейшей опеке со стороны как наставника, так и руководства. Адаптационный срок может длиться до 6 месяцев, а для отдельных категорий работников (руководителей, специалистов) – до 1 года. Продолжительность адаптационного периода связана с особенностями содержания работы, сложностью выполнения трудовых функций, личностными качествами нового работника. На исследуемом предприятии время адаптации соответствует испытательному сроку что конечно является одной из причин отсутствия положительного воздействия действующей программы адаптации на новых сотрудников. Негативным последствием такого подхода может быть высокая текучесть кадров в первые месяцы работы. Новый сотрудник может испытывать чувство отчуждения и занять негативную позицию по отношению к организации с первого дня работы<sup>4</sup>.

В ООО «Клевер Плюс» адаптация новых сотрудников проходит стандартно в несколько этапов:

1. В первый день новому сотруднику рассказывается об организации в целом, об ее отделах, о месте отдела в организации;

2. В последующие дни новый сотрудник совместно с наставником выполняет свои рабочие задания. В конце каждого адаптационного рабочего дня новый сотрудник совместно со своим наставником пишет отчет для руководителя об итогах рабочего дня (что узнали в течении рабочего дня, что получилось сделать и где были допущены ошибки).

Оценкой результативности прохождения адаптации является выполнение новым сотрудником самостоятельно всех рабочих задач.

С целью анализа результативности действующей на предприятии программы адаптации нами проанализирована численность персонала за период 2019-2020 годов, количество новых сотрудников, которые оставались работать после прохождения испытательного срока (см. таблицу).

**Численность персонала ООО «Клевер Плюс» за 2019-2020 гг.**

<b>Показатель</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Среднесписочная численность персонала в ООО «Клевер Плюс»	120	100
Численность новых сотрудников	10	6
Численность новых сотрудников, прошедших испытание при приеме на работу и проработавших после более месяца	7	4
Коэффициент прохождения испытания при приеме на работу (соотношение численности принятых на испытательный срок на прошедших испытательный срок и проработавших после более 1 месяца)	0,7	0,66

Из таблицы видно, что после прохождения испытательного срока примерно 66% новых сотрудников остаются в компании. Также коэффициент прохождения испытания при приеме на работу должен стремиться к 1. Следовательно, действующую в организации программу адаптации нельзя считать эффективной.

После проведенного анализа процесса адаптации новых сотрудников в ООО «Клевер Плюс» нами выделено ряд недостатков:

1. Отсутствие документов, регламентирующих процесс адаптации.
2. У новых сотрудников нет четкого плана адаптации, все происходит по усмотрению наставника.
3. Нет документов (инструкций, принципов), определяющих выбор того или иного наставника для нового сотрудника.
4. Не было проведено описания работы (должности), то есть в организации нет фиксации информации о содержании работы по должности, обязанностях, ответственности и так далее, что является необходимым при составлении плана и программы адаптации.
5. Не предусмотрено инструкций по работе со специально разработанной для организации рабочей программой на ПК.

В связи с этим можно сделать вывод, что в организации отсутствует регламентация процесса адаптации, четкое определение и фиксирование должностных обязанностей, методов выполнения работы.

Для устранения выявленных недостатков адаптации персонала в ООО «Клевер Плюс» авторы предлагают следующие направления совершенствования:

1. Провести анализ и описание должностей.
2. Разработать положение о наставничестве или внести информацию о наставничестве в положение об адаптации.
3. Разработать положение (или инструкцию) об адаптации персонала.
4. Включить в методы адаптации наиболее современные методы.

Анализ работы (должности) проводится через интервью сотрудников и руководителей, занимающих определенные должностные позиции, наблюдение, ведение ежедневника, хронометраж. Описание должности будет включать в себя: вид работы, перечень выполняемых задач, степень сложности их выполнения, требуемые навыки для выполнения задач, ответственность, подчиненность, взаимоотношения.

Положение о наставничестве должно содержать в себе: цели, сроки, процедуру выбора и назначения наставника, его права и обязанности, описание процесса наставничества и оценку проведения наставничества.

Положение об адаптации должно включать в себя: общие положения (например, понятие и срок адаптации), цели и задачи адаптации (например, ускорение процесса вхождения в должность нового сотрудника, сокращение ошибок, снижение издержек), основные функции участников процесса адаптации (например, будут прописаны функции руководителя подразделения, специалиста отдела кадров, наставника), этапы адаптации (например, первый этап – знакомство с компанией, ее историей, целью и задачами, второй этап – знакомство с корпоративной культурой), виды адаптационных программ и процедуры их исполнения, контроль и подведение итогов процесса адаптации.

Остановимся подробнее на процедуре устранения выявленных недостатков адаптации персонала в ООО «Клевер Плюс».

На первом этапе отдел кадров дает новому сотруднику посмотреть ознакомительное видео об организации, ее истории, стратегии, цели. Далее отделом кадров выдается определенный пакет документов: структура организации, список служебных телефонов, фирменные стандарты компании, должностная инструкция, положение об отделе, инструкция об охране труда и технике безопасности. Для более быстрого доступа к документам и удобного их прочтения предполагается разместить их в электронном виде на корпоративном сайте или просто в электронном формате на каждом рабочем компьютере. Это позволит сохранить документы в хорошем состоянии, облегчит поиск нужной информации (документа) и создаст возможность доступа. Также желательно упорядочить всю информацию в интерактивном виде, чтобы, нажав на определенную кнопку, сотрудник смог либо посмотреть видео, либо обратиться к интересующему его документу. После каждого такого просмотра должен быть предусмотрен тест. Так руководитель будет точно знать, что понял новый сотрудник, что ему больше запомнилось и с чем его надо будет непосредственно ознакомить.

На втором этапе предполагается знакомство с коллективом в общем и с отделом, в котором должен работать сотрудник. Порой у руководителей подразделений, сотрудников отделов кадров нет времени и желания водить новичка по офису, то также можно сделать все в интерактивном виде. Особенно актуально это будет для сотрудников, работающих дистанционно.

Третий этап подразумевает непосредственное вхождение в должность, получение необходимых знаний и навыков для работы и практическое применение этих знаний. Здесь предполагается метод адаптации наставничество, который желательно увеличить с 1 недели до двух месяцев, различные тренинги, просмотр обучающих видео. При этом должен быть разработан отделом кадров поэтапный план адаптации, который будет включать все этапы адаптации, конкретные действия и результаты. Наставник же будет в нем отмечать, как и что сделано.

Четвертый этап предполагает подведение итогов работы нового сотрудника. Следует оценивать все отметки наставника в плане по адаптации, оценить насколько сотрудник освоился в коллективе, поддерживает ли ценности организации.

Оптимальнее всего проводить тестирование, вести учет результатов адаптации в электронном виде и с помощью различных программ систематизировать результаты. Данный подход позволит сэкономить время на анализ результатов и на их занесение.

В итоге предложенные мероприятия будут способствовать повышению качества подбора персонала, снижению текучести персонала за счет определения требований к кандидатам; регламентации и упорядочению всех процедур адаптации персонала; более быстрому вхождению в должность за счет быстрого доступа ко всем документам, продуманного плана адаптации, правильно подобранного наставника; удержанию сотрудников за счет выстраивания четкого процесса адаптации; повышению вовлеченность как новых сотрудников, так и уже работающих, так как при внесении всех документов в корпоративную базу облегчается доступ к ним всех сотрудников; формированию положительного ИБ-бренда организации.

---

<sup>1</sup> Богатырева И.В., Тиханова Д.Ю. Исследование процесса адаптации персонала в организации// Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 12-й международной научно-практической конференции 21-22 ноября 2013 г. Ч.3. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2013. – С. 7-10

<sup>2</sup> Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Баткаева И.А. Управление персоналом организации. – М.: ИН-ФРА-М, 2020. – 695 с.

<sup>3</sup> Рожнова И.М. Современные формы и методы адаптации персонала в зарубежных и российских компаниях// Актуальные аспекты развития современной науки. Сборник научных статей II Международной научной конференции. Самара, 2021. С. 339-343.

<sup>4</sup> Богатырева И.В., Халикова Г.Р. Адаптация молодых специалистов в АО «Транснефть – Приволгга»// Российская наука: актуальные исследования и разработки: сб. науч. ст. V Всерос. науч.-практ. конф. 13 апр. 2018г.: в 2 ч. Ч.2. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2018. С. 332-338

## **PROBLEMS OF ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION AND POSSIBLE WAYS TO SOLVE THEM**

© 2021 Bogatyreva Irina Vyacheslavovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: scorpion70@mail.ru  
© 2021 Rozhnova Irina Mikhailovna  
Undergraduate  
Samara State University of Economics

**Keywords:** adaptation, organization, mentoring, training, interactive learning.

The article is devoted to the analysis of personnel adaptation as an effective management tool on the example of LLC «Clover Plus». The authors evaluate the process of personnel adaptation in Clover Plus LLC, analyze the problems of adaptation of new employees and suggest ways to eliminate them.

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СЕРВИСНОГО ПОДХОДА В ТОРГОВЛЕ

© 2021 Гаврилова Кристина Александровна\*  
студент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: gavrilovagk@yandex.ru

**Ключевые слова:** сервисный подход, комплекс услуг, учет потребностей клиента, вопросы обеспечения качества сервисной деятельности, оптово-розничная торговля.

Статья посвящена основным положениям сервисного подхода в торговле, таким как комплекс услуг, учет потребностей клиента и вопросы обеспечения качества сервисной деятельности, которые напрямую оказывают влияние на оптово-розничную торговлю.

Современное понимание сервисного подхода в теории и практике коммерческой деятельности связывают с формированием бизнес-концепции в зависимости от потребностей клиента. Любой субъект коммерческой деятельности выстраивает отношения с потребителем на основе партнерских отношений: он понимает его цели и задачи, прогнозирует запросы и, следовательно, способен их удовлетворить в срок и с тем качеством, которое ему требуется. Конечно, это невозможно без тщательного изучения потребностей существующих и потенциальных клиентов.

Фундаментальным признаком сервисной экономики (постиндустриального общества) является переориентация производства с создания материальных благ на предоставление услуг и генерирование информации. Развитие сервисного подхода наиболее ярко демонстрирует тенденцию кастомизации производства, показывая более высокую динамику роста тех секторов рынка услуг, которые связаны с формированием индивидуализированного предложения.

Принципами сервисного подхода являются: безусловный приоритет потребителя, направленность всей деятельности организации на удовлетворение этих потребностей, необходимость постоянного перепроектирования технологических процессов для повышения качества обслуживания; все большая индивидуализация услуг и, значит, повышение сложности и удорожание процессов обслуживания; оценка качества обслуживания, осуществляемая потребителем; двойственный характер оценки – с позиций качества основной услуги и условий ее предоставления (временных, психологических, этических, эстетических, технологических и др.); обязательность обеспечения защиты прав потребителя и вытекающая из этого необходимость соответствия качества продукции принятым регламентам.

---

\* Научный руководитель – **Ралык Динара Владимировна**, кандидат экономических наук, доцент.

Таким образом, при рассмотрении сервисного подхода в торговле следует остановиться на трех ключевых моментах: на комплексе услуг, на учете потребностей клиентов и на вопросах обеспечения качества сервисной деятельности.

*Услуга в торговле* может быть рассмотрена как деятельность, удовлетворяющая потребности лиц, связанные с процессом приобретения материальных товаров. С точки зрения маркетинга, услуги в торговле являются неосязаемыми товарами, объектами рыночных транзакций.<sup>1</sup>

Основными специфическими характеристиками услуг, выделенными Хаксевером К., Рендером Б., Расселом Р., Мердиком Р. являются неосязаемость, неотделимость, непостоянство качества и несохраняемость. Неосязаемость услуги означает то, что в результате ее оказания потребитель не получает право владения ею. А неотделимость означает связь эффекта от оказания услуги, либо с товаром, либо с потребителем. Непостоянство предполагает, что качество процесса обслуживания может быть нарушено в большей мере, чем при производстве материального товара. Невозможность накапливать услуги предполагает свойство несохраняемости.

Группировка услуг оптовой торговли, в соответствии с Национальным стандартом (ГОСТ Р 51304-2009 Услуги торговли. Общие требования)<sup>2</sup> предполагает выделение таких совокупностей как: складские операции, реализацию товаров, оказание помощи оптовым покупателям в приобретении (покупке) товаров, информационно-консультационные (консалтинговые) услуги, дополнительные услуги.

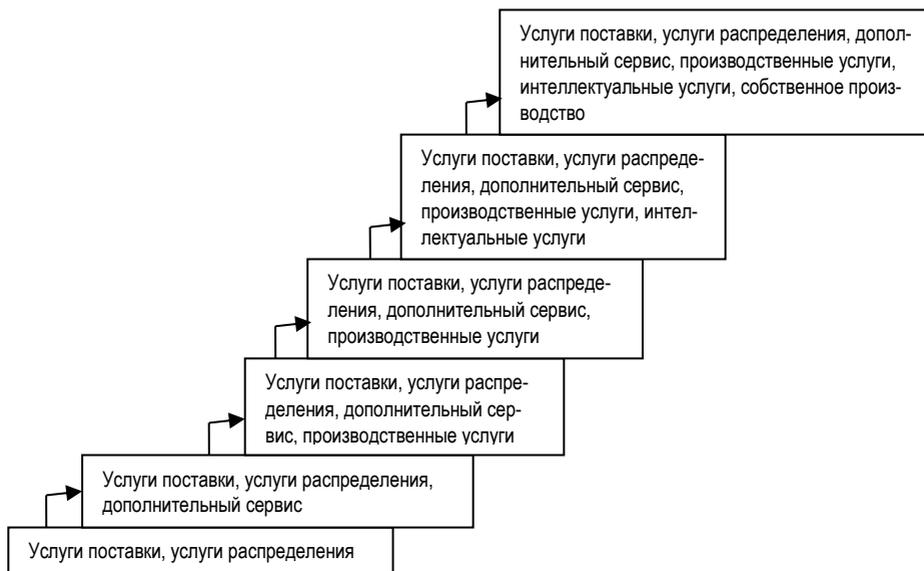
*Учет потребностей клиента* в сервисном подходе осуществляется с позиций добавленной стоимости. Она понимается как выгода для потребителя: компании делают свои изделия более удобными для использования, прибавляя таким образом стоимость для потребителя. Удобство потребления достигается за счет предложения большого количества кастомизированных услуг, что может быть проиллюстрировано рисунком.

В итоге оптово-розничная торговая деятельность может включать несколько направлений сервисной поддержки. В первую очередь это услуги предпродажные, включая консультации потенциальных потребителей в отношении представленного ассортимента, изготовление и размещение информационно-рекламных материалов, услуги мерчендайзеров по расстановке товарных позиций на стеллажах, маркетинговые исследования рынка и др. Следующий блок сервисных операций осуществляется в процессе реализации продукции и может включать предоставление возможности различных форм оплаты, консультации в отношении эксплуатации выбранного товара, условий его перевозки, хранения, управления запасами потребителя и в ряде случаев осуществление доставки. Послепродажный сервис включает прежде всего для сложно-технической продукции гарантийное обслуживание, обеспечение запасными частями, замену оборудования, требующего ремонта, утилизация и организация возвратных потоков.

Уровень логистического сервиса оценивается как отношение количества предоставляемых услуг исследуемой организацией к общему количеству услуг, представленных на рынке. Уровень сервиса оценивается в процентах и варьируется от 0 до 100%.

Обеспечение качества сервисной деятельности основывается на существующих стандартах качества, которые разработаны Международной неправительственной организацией ИСО. Данные стандарты направлены на унификацию требований потребителей и оценок продуцентов услуг в отношении качества товаров и услуг. Основными мотивами

внедрения соответствующих стандартов является повышение конкурентоспособности организации ее продукции, поиск путей повышения качества, обеспечение соответствия требованиям потребителя, возможность сокращения издержек и получения государственных заказов.



*Рис. Развитие сервисного подхода в оптовой торговле<sup>3</sup>*

Теоретическими основами управления качеством услуг являются подходы к определению и классификации характеристик услуг. Прежде всего характеристика означает некое отличительное свойство услуги, которое может быть изначально присущей или присвоенной в процессе ее исследования. Характеристика может быть выражена количественными показателями или качественными оценками. Национальный стандарт Российской Федерации Системы менеджмента качества, основные положения и словарь (ГОСТ Р ИСО 9000 – 2015)<sup>4</sup> выделяет 6 групп характеристик услуг: физические, органолептические, этические, характеристики, связанные со временем, эргономические, функциональные.

Основным методическим подходом для оценки качества услуг является модель А. Парасурамана, В. Зейтамля, И.Л. Берри, которая предполагает оценку ряда разрывов - источников неудовлетворенности клиентов предоставляемым сервисом:

1. Разрыв между представлением продуцента услуги и представлением потребителя о содержании и качестве услуги.
2. Разрыв между идеальным представлением производителя об услуге и фактическим продуктом его деятельности.
3. Разрыв между разработанным производителем стандартом качества и фактическим качеством сервиса.

4. Разрыв между фактическим качеством услуги и его восприятием клиентом.

5. Разрыв между ожиданиями потребителя и восприятием потребителем качества услуги.

Для оптово-розничного предприятия основными характеристиками влияющими на восприятие потребителями будут являться три группы индикаторов: индикаторы, связанные с качеством, реализуемых товаров; индикаторы, связанные с процессом передачи материального товара клиентом; индикаторы, связанные с технологическими характеристиками материального товара, степенью готовности к потреблению.

В целом сервисный подход получил широкое распространение в торговле и находит свое выражение в обоснованном формировании комплекса услуг оптово-розничной торговли, реализации концепции добавленной стоимости и внедрением системы менеджмента качества.

---

<sup>1</sup> Карх Д.А. Формирование услуг розничной торговли : специальность: 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами сферы услуг» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Карх Дмитрий Андреевич ; Уральский государственный экономический университет. – Екатеринбург, 2003. – 22 с.

<sup>2</sup> ГОСТ Р 51304-2009. «Национальный стандарт Российской Федерации. Услуги торговли. Общие требования» : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 15 декабря 2009 г. N 771-ст : введен взамен ГОСТ Р 51773-2001 : дата введения 2011-01-01 / разработан ОАО «ВНИИС». URL: <http://www.consultant.ru/search/?q=ГОСТ+Р+51304-2009+>.

<sup>3</sup> Креймер Г.М. Формы и методы управления услугами предприятий оптовой торговли: специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами сферы услуг»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Креймер Геннадий Михайлович; Самарский государственный экономический университет. – Самара, 2009. – 21 с.

<sup>4</sup> ГОСТ Р ИСО 9000-2015. «Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 15 декабря 2009 г. N 769-ст : введен впервые : дата введения 2011-11-01 / подготовлен ОАО «ВНИИС». URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_195013/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_195013/).

## BASIC PROVISIONS OF THE SERVICE APPROACH IN TRADE

© 2021 Gavrilova Kristina Alexandrovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: gavrilovagk@yandex.ru

**Keywords:** service approach, a range of services, taking into account the needs of the client, issues of ensuring the quality of service activities, wholesale and retail trade.

The article is devoted to the main provisions of the service approach in trade, such as a range of services, taking into account the needs of the client and issues of ensuring the quality of service activities, which directly affect the wholesale and retail trade.

## ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2021 Гранкина Светлана Валерьевна

кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: svetav\_grankina@mail.ru

© 2021 Бусова Ксения Анатольевна

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: busova.ksyu@mail.ru

**Ключевые слова:** реклама, планирование рекламной деятельности, реализация рекламных мероприятий, торговое предприятие.

Статья посвящена анализу рекламной деятельности самарского торгового предприятия «Lexmer». В результате исследования были выявлены существенные расхождения между планами рекламных мероприятий и их реализацией, обусловленные рядом проблем, решение которых возможно через изменение подходов к планированию рекламной деятельности исследуемого магазина.

Торговая марка «Lexmer» была зарегистрирована в 2009 году. Коллекции этого бренда представлены расширенным ассортиментом мужской одежды (в том числе верхней одеждой, сорочками, трикотажем, аксессуарами), подобранным по принципу «готового решения».<sup>1</sup> Lexmer – наиболее трендовая марка компании. В структуре коллекции значительно больше, чем в других марках представлены ультрамодные модели костюмов, а также широкая гамма изделий и моделей стиля casual.

В настоящее время продукция группы компаний реализуется через собственную торговую сеть и по франшизе во многих городах России. В городе Самара данная продукция реализуется в магазине «Lexmer», который расположен в ТК «ГудОк». Проведенный анализ ассортимента «Lexmer» показал, что в магазине представлен широкий ассортимент, который включает в себя: костюмы, рубашки, пиджаки, брюки, сорочки, трикотаж (жакеты, свитеры, джемперы и т.д.), верхняя одежда, аксессуары (галстуки, ремни, запонки и т.д.). Данные товары делятся на 3 группы: классический стиль, casual-стиль и верхняя одежда. Для привлечения клиентов и узнаваемости магазина в «Lexmer» реализуется рекламная деятельность. Рекламная деятельность компании – это организация и управление процессами планирования, создания, производства, доведения рекламных сообщений торговой компании до целевой аудитории, а также контроль эффективности рекламных мероприятий.<sup>2</sup>

Управлением рекламной деятельностью в двух самарских магазинах «Lexmer» занимается руководитель отдела продаж. В его функции входят все вопросы по планированию рекламной кампании и ее реализации.

Главная задача планирования рекламной кампании – определить, как рекламное сообщение дойдет до потребителя: в какой форме, с помощью каких средств массовой информации, в рамках какого бюджета и какой эффект получится на выходе.

Первый этап – определение целей. Например, исследуемый магазин мужской одежды преследует следующие цели: информирование о товарах магазина «Lexmer», их свойствах, ценах, месте приобретения; формирование имиджа компании, поддержание осведомленности о магазине и его товарах; формирование предпочтения к данному бренду и удержание товара в памяти потребителей. Главной целью, несомненно, является коммерческая цель, а именно увеличение объемов продаж товаров и, как следствие, получение более высокой прибыли. Выбором и постановкой цели занимается как директор магазина «Lexmer», так и руководитель отдела продаж.

На втором этапе определяется и изучается целевая аудитория. Функционал также лежит на руководителе отдела продаж магазина «Lexmer». Как таковых предварительных маркетинговых исследований не ведется, лишь по завершению отчетного периода на основании клиентской базы данных проводится анализ целевой аудитории. Основной целевой аудиторией являются мужчины в возрасте от 20 лет и старше. Однако, как было указано ранее, женщины также могут входить в целевую аудиторию. Они осуществляют покупку товаров для своих мужчин.

Затем определяется размер бюджета, выделяемый на проведение рекламной кампании, и выбор рекламного носителя. Бюджетные решения принимаются высшим руководством, директором и финансовым директором магазина «Lexmer», при непосредственным участием руководителя отдела продаж. В настоящий момент времени реклама магазина «Lexmer» представлена печатной рекламой, радиорекламой, интернет-рекламой и выставками.

На четвертом этапе происходит непосредственная разработка центральной темы, идеи и образа, которые будут поддерживать ценность бренда. За помощью к рекламным агентствам для создания рекламных обращений магазин не обращается. Руководитель отдела продаж для рекламы в социальных сетях иногда использует макеты, созданные еще при сотрудничестве с digital-агентством, добавляя к ним актуальную информацию о новых коллекциях и акциях, или создает собственные при помощи специальной программы, имеющейся на его персональном компьютере.

Далее руководитель отдела продаж обращается к выбранным компаниям для размещения рекламных сообщений.

После завершения рекламной кампании проводится оценка ее эффективности. Обычно экономическая эффективность определяется путем сравнения объемов реализации товаров или полученных доходов до и после рекламной кампании и соотношением полученных доходов с расходами на рекламу.

Также для более подробного изучения эффективности проводимых рекламных кампаний, новым покупателям обычно задается вопрос, из каких источников они узнают о товарах магазина «Lexmer». Таким методом опроса выявляются максимально эффективные источники информации о данном магазине.<sup>3</sup>

В качестве каналов распространения рекламы руководитель отдела продаж выделяет следующие:

1. Интернет-реклама. Данная реклама является одним из наиболее эффективных способов распространения рекламных кампаний.<sup>4</sup>

На данный момент развитием аккаунтов в социальных сетях занимается сам руководитель отдела продаж, после прохождения специализированных курсов. Соответственно, затраты на рекламу в социальных сетях магазин не несет. Тем не менее, за анализируемый период активность информирующего контента снижается. Например, в 2018 году количество постов на странице «Lexmer» в «Инстаграм» составило 312 штук за год. Постепенно выход материала уменьшался, соответственно, в 2019 году – 218 постов, в 2020 составило лишь 131 пост. Таким же образом обстоит и с аккаунтом во «ВКонтакте»: 2018 год – 159 постов, 2019 год – 128 и 2020 год – 72. Это связано с прекращением сотрудничества с digital-агентством и передачей функции продвижения аккаунтов руководителю отдела продаж магазина «Lexmer». В результате чего расширились его функциональные обязанности и часть из них стала выполняться в меньшем объеме. Кроме того, последние два года значительные усилия по развитию рекламной деятельности магазина были направлены на подготовку новых идей для выставок. Выявленная проблема дает основание порекомендовать руководству возобновить взаимодействие с digital-агентством или принять решение о найме сотрудника.

Компания ООО «Lexmer» имеет официальный сайт в сети Интернет по адресу: <https://lexmer.ru/>. Он используется как средство коммуникации, позволяющее упростить общение с клиентом. На сайте покупатель может указать свое местонахождение с целью осуществления заказа, ознакомиться с историей бренда, перечнем его товаров и цен, действующими скидками и распродажами, условиями заказа и доставки.

2. Печатное издание – журнал «Первый». Журнал «Первый» – современная мультимедийная площадка, ежемесячно предоставляющая актуальную и достоверную информацию и аналитику о самых значимых событиях регионального и федерального масштаба.

3. Реклама на радио. В 2019 году для трансляции рекламных обращений магазина «Lexmer» руководство обратилось на радиостанцию «Дорожное радио». С 2020 года и по сегодняшний день информирование потенциальных потребителей о поступлениях новой коллекции товаров или скидках осуществляется на радиостанции «Авторadio».

4. Выставки. Участие в выставке дает магазину «Lexmer» возможность продемонстрировать линию костюмов и аксессуаров для торжеств. Разработка плана подачи информации на стенде и фирменного стиля бренда осуществляется директором магазина и руководителем отдела продаж.

С целью реализации рекламной деятельности руководством магазина «Lexmer» ежегодно составляются планы рекламных мероприятий на следующий год.

На основе анализа планов рекламных мероприятий магазина было выявлено, что реализация рекламных сообщений не всегда соответствует составленному плану. Например, в 2018 году была запланирована публикация 11 печатных объявлений в издательстве «Первый», однако в процессе реализации выяснилось, что выделенного бюджета не хватает в связи с повышением тарифных ставок. Следовательно, было выпущено только 8 рекламных обращений. В целом за 2019 и 2020 годы расходы на печатную рекламу были скорректированы. Радиореклама не планировалась. Продвижением интернет-рекламы занималось digital-агентство. План на 2018 год по этому виду рекламы был приблизителен,

т.к. аккаунты во «ВКонтакте» и «Фейсбук» были созданы в июле 2018 года. При этом отклонение фактически реализованных рекламных обращений от плана невелико. Из ВТЛ-мероприятий в 2018 году расхождения с планом имелись только в розыгрыше призов. Это связано с несостоявшимися мероприятиями в силу загруженности руководителя отдела продаж «Lexmer» другими функциями.

В 2019 году руководство магазина «Lexmer» выделило больше денежных средств на реализацию рекламы в печатном издании, ожидая от этого канала приток клиентов, при этом полностью отказавшись от розыгрышей призов. Интернет-реклама на 2019 год была тщательно спланирована с учетом всех праздничных дней, в которые публиковалось несколько рекламных обращений и пост с поздравлениями. Как было указано ранее, после завершения 2019 года сотрудничество с digital-агентством прекратилось в силу невыполнения, с его стороны, договорных обязательств по продвижению аккаунтов в социальных сетях. Весь функционал перешел на руководителя отдела продаж магазина «Lexmer». Помимо этого, было решено запустить 15 рекламных объявлений на радиостанции «Дорожное радио». Однако мониторинга цена данного канала распространения на момент составления плана не происходило, что привело к уменьшению количества запланированных объявлений.

По результатам 2019 года выручка магазина по отношению к 2018 году снизилась на 6,6%, поэтому расходы на рекламную деятельность на 2020 год были сокращены. В результате чего было запланировано и реализовано только 6 печатных рекламных объявлений. После анализа нескольких радиостанций и цен на размещение рекламных аудиороликов произошел переход с радиостанции «Дорожное радио» на «Авторадио», т.к. условия для размещения рекламы были более выгодными.

Количество проводимых выставок в 2020 году сократилось до одного мероприятия. Это обусловлено введением режима самоизоляции в конце марта 2020 года. В данном году состоялась одна выставка, которая проходила 20 октября при организации всех мер безопасности (обработка помещения, предоставление масок, дезинфекция рук и размещение локаций участников в 2 м друг от друга).

Одним из факторов повлиявших на реализацию акций и распродаж в 2020 стало распространение коронавирусной инфекции, которая привела к закрытию торговых центров.

Анализ рекламных планов магазина «Lexmer» показал разницу между планируемыми и реализованными мероприятиями в 2018, 2019 и 2020 годах, что подтверждает наличие недостатков в планировании и организации рекламной деятельности.

Таким образом, перед магазином «Lexmer» встает задача совершенствования рекламной деятельности чтобы привлечь наибольшее количество потенциальных покупателей.

---

<sup>1</sup> Крючкова Н.А. Специфика рынка розничной торговли одеждой // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2020. № 1-1. С. 419-423.

<sup>2</sup> Шарков, Ф.И. Интегрированные коммуникации: реклама, паблик рилейшнз, брендинг: / Ф.И. Шарков. М., 2018. С. 15.

<sup>3</sup> ТК «ГудОк» – URL: <http://gudok-samara.ru/> (дата обращения: 12.09.2021).

<sup>4</sup> Гаврилова К.А., Ралык Д.В. Информационный сервис предприятия оптово-розничной торговли как направление повышения конкурентоспособности на рынке B2C // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2020. № 1-1. С. 41-45.

## PLANNING AND IMPLEMENTATION OF ADVERTISING ACTIVITIES OF A TRADING COMPANY

© 2021 Grankina Svetlana Valeryevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: svetav\_grankina@mail.ru  
© 2021 Busova Ksenia Anatolievna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: busova.ksyu@mail.ru

**Keywords:** advertising, planning of advertising activities, implementation of advertising activities, trading company.

The article is devoted to the analysis of advertising activities of the Samara trading enterprise «Lexmer». As a result of the study, significant discrepancies were revealed between the plans of advertising activities and their implementation, due to a number of problems, the solution of which is possible through a change in approaches to planning the advertising activities of the investigated store.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

© 2021 Илюхина Лариса Алексеевна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Laresa@inbox.ru

**Ключевые слова:** подбор персонала, цифровые технологии, рекрутинг, digital-инструменты, онлайн-сервис, виртуальная реальность, массовый подбор, социальные сети, программное приложение.

В статье рассматриваются направления совершенствования индивидуального и массового подбора на основе использования цифровых инструментов. Изучен и проанализирован опыт лучших практик применения сервисных платформ и программных приложений в подборе кандидатов. Дана краткая характеристика онлайн-сервисов и программных продуктов, которые используют HR-рекрутеры современных компаний.

Важной тенденцией развития современного мира принято считать глобализацию, которая охватывает все сферы общественной жизни. Причиной подобных изменений является бурное развитие цифровой экономики. Концепция электронной экономики, впервые появившаяся в 1955 году в трудах американского специалиста по информационным технологиям Николаса Негропonte<sup>1</sup>, трансформировалась в цифровую и рассматривается как конвергенция компьютерных и коммуникационных технологий в сети Интернет и возникающий поток информации и технологий, стимулирующих развитие электронной торговли и масштабные изменения в организационной структуре»<sup>2</sup>. Цифровая революция XXI века удивляет своей скоростью развития и стремительно набирает обороты во всех сферах и процессах производственной деятельности, в том числе и в сфере HR. Происходит реструктуризация трудовых и бизнес-процессов, внедряются новые инновационные технологии, компьютерные системы, осваиваются цифровые приемы и методы работы с персоналом, появляются новые автоматизированные рабочие места. Колоссальные изменения вследствие внедрения цифровых инструментов происходят в сфере рекрутинга. Появилось такое явление как новейший рекрутинг или Digital-рекрутинг – формат подбора персонала, основанный на использовании новых инструментов цифровизации.

Цель Digital-рекрутинга – это, в первую очередь, снижение трудоемкости процессов набора и отбора на основе быстрого принятия решений о соответствии кандидата; повышение качества аналитической информации; использование возможности прогнозирования ситуации на стратегический период; использование структурированной базы данных сотрудников, находящихся в любой точке мира. И это не полный перечень возможностей Digital-рекрутинга. Многими компаниями на практике используются достаточно большой спектр разных цифровых инструментов, помогающих систематизировать работу HR-ра,

благодаря минимизации затрат времени, сокращения рутинных операций при работе с кандидатами и заказчиками, использования HR-аналитики для улучшения процесса подбора и т.д.

Сегодня самые распространенные цифровые инструменты, которые применяют практически все рекрутеры – это:

1. Сайты по поиску персонала. Такие, как Хантфлоу, Skillaz и VCV;
2. Социальные сети;
3. E-mail рассылки;
4. Веб-приложения для подбора персонала.
5. Целевая страница - лендинг.

Автоматизированные инструменты подбора персонала – это сервисные платформы, которые используют новые технологии для автоматизации процесса подбора специалистов<sup>5</sup>. Сервисы подбора персонала (RMS) используются для организации рекрутинга, а именно: размещения вакансий, отслеживания откликов кандидатов, отбора и оценки претендентов.

Те программные продукты, которые добиваются того, чтобы их включили в наиболее распространенную категорию сервисов подбора, должны соответствовать следующим критериям:

- из различных интернет-источников собирать, перебирать, анализировать данные о соискателях;
- отсеивать, определять ценность и проводить параллель между навыками и талантами кандидатов;
- проводить предварительный отбор и оценку кандидатов;
- отслеживать данные о кандидатах;
- взаимодействовать с кандидатами и устанавливать с ними связь.

На основе проведенного анализа и изучения опыта лучших практик на сегодняшний день можно выделить следующие наиболее важные сервисные платформы, которые совершенствуют и ускоряют подбор персонала:

1. Хантфлоу. Данный интернет-сервис предназначен для профессиональных рекрутеров, который позволяет воспроизводить совместную работу сразу нескольких специалистов. Программная система Хантфлоу позволяет вести переписку с кандидатами, распознавать резюме из разных форматов, интеллектуально обрабатывать дубликаты резюме, работать с основными системами календарного планирования, вести отчеты по вакансиям и источникам.

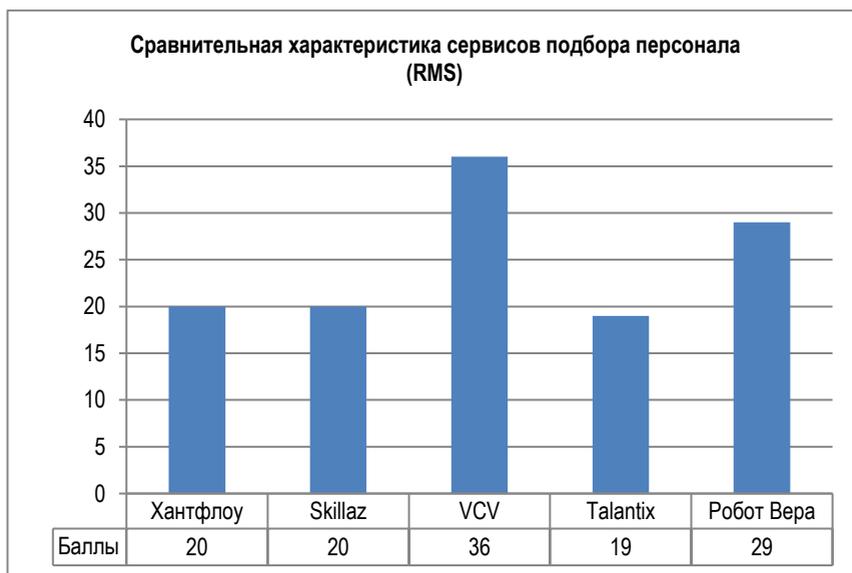
2. Skillaz. Этот программный продукт позволяет выполнять задачи, связанные с подбором персонала от создания планов подбора до трудоустройства кандидатов. Программная система позволяет повысить качество кандидатов, снизить текучесть кадров, сократить сроки и стоимость закрытия вакансий, вести общую базу данных о кандидатах и фильтровать информацию по различным параметрам, предоставлять аналитическую отчетность по процессу подбора, автоматизировать процесс оценки новых сотрудников.

3. VCV. Данный автоматизированный сервис, позволяет различными удобными инструментами стремительно и высокоэффективно проводить разные виды тестирования, видео интервью и множество других задач, которые рассчитаны на автоматизацию работ отделов персонала в любой компании.

4. Talantix. Онлайн-сервис, который управляет операциями управления персоналом, позволяя рекрутерам быстро находить идеального кандидата и закрывать вакансии. Данный инструмент позволяет автоматизировать процесс подбора кандидатов, улучшить эффективность работы HR-служб компаний, управлять базой кандидатов, вести историю процессов подбора, а также осуществлять аналитику рекрутинга.

5. Робот Вера. Цифровой бот, который позволяет HR специалистам облегчить свою работу и минимизировать затраты времени в процессе подбора кандидатов. Это связано с внедрением роботизации проведения видео интервью и телефонных собеседований. Данный онлайн-сервис точно и быстро справляется с такой работой как: обработка резюме кандидатов по заданным требованиям вакансии, проводит интервью или собеседования, задавая необходимые вопросы и отвечая на вопросы кандидатов, уникальным образом распознает эмоции кандидата, а также записывает весь разговор и сохраняет его для архива.

Проведенный анализ и опыт лучших практик применения рассмотренных онлайн-сервисов, позволил нам определить преимущества каждого и увидеть, насколько каждая программная система усовершенствована и уникальна по отношению к другим. Разбирая все плюсы и минусы, была проведена оценка каждого онлайн-сервиса при помощи расстановки баллов (см. рисунок).



*Рис. Сравнительная характеристика онлайн-сервисов подбора персонала (RMS)*

На рисунке видно, что на сегодняшний день чаще всего рекрутеры выбирают VCV интернет-сервис, так как он предоставляет больше возможностей решения проблем быстрого и качественного подбора персонала. Однако не стоит забывать о том, что в каждой

организации, исходя из регламентов и требований закрытия вакансии, применяется свой спектр наиболее удобных и эффективных инструментов подбора.

В отличие от индивидуального, массовый подбор кандидатов нацелен на закрытие одновременно большого количества вакансий, а потому большинство компаний используют сегодня в качестве инструментов подбора технологии виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR).

Приведем несколько реальных отработанных способов массового рекрутинга, которые имеют практический опыт и применяются отдельными компаниями разных стран в дополненной реальности:

1. «Jaguar» объединился с музыкальной группой «Gorillaz» для создания веселых игр, основанных на навыках по подбору персонала. Для этого было запущено бесплатное приложение смешанной реальности (доступно в iTunes и GooglePlay). Кандидаты, используя данное приложение, узнают о нюансах электромобилей и могут сыграть в увлекательные, но не простые головоломки. Согласно пресс-релизу Jaguar, эти игры «проверяют их любопытство, настойчивость, творческое мышление и навыки решения проблем».

Кандидаты, которые любят играть в компьютерные игры чаще применяют традиционные методы решения проблемы. А те, кто играет исключительно на основе креативного подхода, быстро проходят через процесс рекрутинга. Приложение Jaguar – это способ для компании проверить разноплановые компетенции вместо того, чтобы рассматривать только квалификацию кандидатов.

2. Deutsche Bahn помог заменить устаревшую базу кандидатов, развернув VR на ярмарках вакансий. Когда немецкая компания по логистике Deutsche Bahn поняла, что высокий процент ее сотрудников приближается к пенсионному возрасту, они начали применять ряд инструментов для привлечения новых талантов. В частности, начали экспериментировали с виртуальной реальностью, взяв наушники на ярмарки вакансий, что позволило кандидатам получить виртуальный опыт в таких профессиях, как проводник поезда и электрик. При этом компания стала получать в 5-10 раз больше заявок с ярмарок вакансий, а резюме кандидатов стали более высокого уровня квалификации.

Deutsche Bahn обнаружила, что в некоторых случаях кандидаты были отстранены от тестового задания. Но это имело скрытые преимущества – во-первых, это помогло сэкономить время и деньги команды по подбору персонала при тестировании неподходящих людей. Те, кто подал заявку, имели более четкое представление о требованиях и задачах, связанных с вакансией, что помогло им добиться успеха на работе.

3. Marriott экспериментировал с играми на Facebook в своих рекрутинговых кампаниях. Сеть отелей Marriott разработала нечто совсем иное – игру на Facebook, что позволило кандидатам ощутить стремительную обстановку рабочей кухни Marriott. Цель Marriott состояла в том, чтобы привлечь кандидатов-миллениалов на гостиничные должности, предлагая что-то современное, используя для этого возможности социальных сетей.

Таким образом, проанализировав опыт использования современных инструментов Digital-рекрутинга, можно сказать, что цифровые технологии меняют современный HR-рекрутинг. Однако, при всем многообразии методик HR-специалистам следует не только уметь выявлять наиболее действенные инструменты, соответствующие потребностям их компании, но и находить способы их результативного использования.

---

<sup>1</sup> Лебедева Т.Е., Егоров Е.Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Московский экономический журнал. – 2018. – №5 (3). – С. 423-430.

<sup>2</sup> Головенчик, Г. Г. Цифровая экономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Г. Г. Головенчик. – Минск : БГУ, 2020. – С. 12.

<sup>3</sup> Повышение эффективности подбора персонала за счет автоматизации процесса, [Электронный ресурс] – URL: <https://efsol.ru/articles/recruiting-automation.html> дата обращения 10.09.2021).

<sup>4</sup> Архипова Н.А., Седова О.В. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2018. – №2 (12). – С. 9-22.

<sup>5</sup> Кадровое агентство IT and Digital. 15 новых рекрутинговых трендов, которые вы должны внедрить в 2020 году [Электронный ресурс] – URL: <https://itanddigital.ru/trendrhr> (дата обращения: 10.09.2021).

<sup>6</sup> Подбор персонала. Сервисы подбора персонала (RMS) [Электронный ресурс] – URL: <https://soware.ru/categories/recruitment-management-services> (дата обращения: 10.08.2021).

## IMPROVEMENT OF INDIVIDUAL AND MASS RECRUITMENT OF STAFF BASED ON IMPLEMENTATION OF DIGITAL TOOLS

© 2021 Ilyukhina Larisa Alekseevna  
PhD in Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: Laresa@inbox.ru

**Keywords:** recruiting, digital technologies, recruiting, digital tools, online service, virtual reality, mass recruitment, social networks, software application.

The article discusses the directions for improving individual and mass selection based on the use of digital tools. The experience of the best practices of using service platforms and software applications in the selection of candidates has been studied and analyzed. A brief description of online services and software products used by HR recruiters of modern companies is given.

## АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТНО-ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

© 2021 Исакова Яна Рафиковна  
студент

Самарский государственный экономический университет

© 2021 Чечин Олег Павлович

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента

Самарский государственный экономический университет

E-mail: cheche18@rambler.ru

**Ключевые слова:** проектно-процессный подход, цифровизация, инновации, информатизация, современный менеджмент.

В настоящее время важную роль в формировании конкурентоспособности компании играют выстраивание процесса управления компаний с применением качественных методов современного менеджмента и умение комбинировать и применять различные типы управленческих практик в деятельности компании. Довольно широкое распространение в условиях формирования цифровой экономики получил проектно-процессный подход. Внедрение данного подхода и его элементов в деятельность современных организаций имеет ряд отличительных особенностей, которые необходимо учитывать при реализации деятельности на практике для избегания рисков в развитии компании.

Компаниям в современном мире просто жизненно необходимо постоянное и непрерывное совершенствование в силу множества причин. Во-первых, любая эффективность деятельности всегда имеет тенденцию к падению, если ее не поддерживать и не развивать. Для этого необходимо проводить огромный объем работ и прилагать дополнительные серьезные усилия. Во-вторых, учитывая явление конкуренции, если одна компания не совершенствуется, то ее прямые и косвенные конкуренты активно этим занимаются и оказываются на более высоких позициях с более высокой долей рынка. Более того, современный рынок и его потребители предъявляют все более высокие требования к продуктам компании, что также повышает уровень их ожидания. Чтобы как минимум соответствовать этим ожиданиям, необходимо быстро адаптироваться к предъявляемым требованиям и изменениям, что является не самой легкой задачей. Исходя из всего перечисленного можно сделать вывод, что если организация хочет развивать свою конкурентную позицию, становится наиболее зрелой и развитой, хочет не только выжить, но и преуспеть в своей деятельности, то она должна постоянно развивать технологии производства и способы организации и ведения бизнес- процессов.

В условиях высокой рыночной конкуренции на смену функциональному подходу приходит процессно-ориентированное управление. Суть процессного подхода к управлению заключается в обеспечении сотрудниками жизнедеятельности бизнес-процессов посред-

ством их личного участия в данных процессах. Управление в данном случае – это непрерывный процесс, серия непрерывных взаимосвязанных и взаимозависимых действий. При этом у каждого сотрудника в рамках определенной задачи или процесса существуют четко сформулированные обязанности, зона ответственности и критерии оценки успешности деятельности. В процессном подходе зона ответственности сотрудника распространяется не только на осуществляемую функцию, но и на весь бизнес-процесс в целом.<sup>1</sup>

Процессный подход, который получил широкое распространение в современной практике управления предприятием, это одна из концепций управления 80-х годов, рассматривающая деятельность компании как некую совокупность процессов.

Россия подключилась к процессу реформы государственного управления позже, чем многие страны, и на сегодняшний день находится на ступени освоения проектных методов управления. Несмотря на это на протяжении 20-го столетия проводилось создание новых инструментов и подходов, которые стали базой дальнейшего развития проектного менеджмента в России.

Проектное управление рассматривает процессы, общие для всех проектов и не зависящие от отрасли, в которой оно используется.

Формированию различных областей проектного управления посвящены труды таких зарубежных авторов, как Гант Г., Гусаков А.А., Гаддис П., Гейл Э., Гинзбург А.В., и др. В современной российской литературе вопросы проектного управления в своих работах рассматривают: Богданов В., Боронина Л., Воропаев В., Аньшин В., Бурков В., Ганиева А. В рамках проектного метода основной термин «проект» имеет множество сторон и широко используется при определении различных процессов человеческой деятельности.<sup>2</sup>

Важной составляющей процессной деятельности, которая не отражена является систематичность действий и повторяемость действий, то есть завязанность на цикличности деятельности всех процессов.

На сегодняшний день актуальным является постоянное обеспечение конкурентоспособности деятельности любого предприятия в условиях современной рыночной экономики и постоянных инновационным развитием современных компаний, обеспечивающим высокую конкуренцию во многих отраслях. Данный вопрос является комплексным в рамках работы каждого конкретного предприятия и/или отрасли.

Одним из современных способов повышения конкурентоспособности фирмы является проектирование и применение на практике процессного подхода к управлению предприятием.

Главная мысль и смысл внедрения процессного подхода заключается в том, что успешное управление деятельностью современного предприятия может реализовываться через описание и выделение бизнес-процессов структурно-функциональных подразделений компании.

Практика показывает, что в современном мире увеличивается динамика выделения бизнес-процессов в структуре организации, благодаря постоянному совершенствованию технологических возможностей и сильной конкуренции, которые вызваны постоянно меняющимися потребностями рынка, новыми ориентациями на производство товаров и персонализированным подходом к нуждам клиентов.

Анализ бизнес-процессов сегодня очень распространен, его проводит почти каждая организация, которая хочет повысить свою эффективность. Когда грамотно произведена

оптимизация или реинжиниринг бизнес-процессов, это помогает решить компании всевозможные проблемы, связанные с ними.

Организации могут получить много преимуществ, если задокументировали свой бизнес. Это придает большую прозрачность его деятельности, что в свою очередь является дополнительным мотивирующим фактором для инвестиционной привлекательности компании. Для развивающихся бизнесов, стремящихся обеспечить конкурентоспособные позиции на рынке, особенно важно четко понимать роль моделирования бизнес-процесса, его актуальность и место в организации.

Успешное внедрение процессного менеджмента требует глубокого анализа существующих процессов, выявления областей, которые нуждаются в улучшении, создании и изменении рабочих процессов и мониторинга результатов процессов. Анализ существующих процессов, помогает определить повторяющиеся из раза в раз шаги, которые можно объединить для повышения эффективности процесса.

Бизнес-процессы, которые остаются неорганизованными и несистематизированными, оказывают плохое влияние на деятельность компании и могут привести к хаосу. С субъективной точки зрения, люди видят только одну часть процесса и очень немногие могут отсканировать и увидеть весь потенциал процесса, где он начинается и заканчивается, ключевые необходимые данные, где находятся пути развития, куда можно внести изменения и устранить неэффективность.

Управление бизнес-процессами – огромная проблема для большинства организаций. Многие владельцы бизнеса считают, что это огромные расходы или что они окупаются только для масштабных процессов. Однако, бизнес-процессы и их слаженная работа важны независимо от размера вашего бизнеса.

Для успешности осуществления управленческой деятельности в организации важно правильно скоординировать деятельность в организации путем систематизации процессов, организовать «прозрачность» и открытость деятельности предприятия.

Очевидно, что для сложных систем практически невозможно получить единственное описание, отвечающее на все вопросы с точки зрения управления, пригодное для достижения всех ключевых целей. Являясь по своей природе многогранной по формам и содержанию представления, организация как совокупность взаимосвязанных компонентов может быть описана в виде целого ряда самостоятельных, законченных «проекций», количество которых, кроме всего прочего, определяется целями менеджмента.<sup>3</sup>

Например, одна и та же организация может быть представлена как:

- сеть процессов, с помощью которых она выполняет свою миссию;
- совокупность источников и потоков информации и типов данных;
- организационная структура;
- инфраструктура (территории, сооружения, коммуникации и т.д.).

При создании моделей деятельности сначала описывают миссию (фундаментальные цели предприятия), затем дают характеристики основным стратегиям, которые позволяют этих целей достигнуть. Моделирование объекта начинают именно с описания процессов, определяющих миссию. Затем поэлементно описывают другие процессы, существующие на предприятии. Это дает возможность выявить и устранить очевидные ошибки в структуре управления. Процесс продолжают до достижения необходимой степени «про-

зрачности», достаточной для корректного анализа выработки эффективных управленческих решений.

С точки зрения человека, такие системы, как деятельность организации или производственный процесс, описать достаточно трудно, потому что они обладают сложной внутренней структурой и сложным характером взаимодействий между элементами этой структуры. Очень часто невозможность обычными средствами дать простое описание, а, следовательно, и обеспечить понимание таких систем делает их проектирование, разработку и поддержание в рабочем состоянии трудоемким и дорогостоящим процессом и повышает степень их ненадежности. Моделирование предполагает наличие в обязательном порядке установленного набора изобразительных (выразительных) средств и правил – языка описания объекта.

По мере того, как управление процессами в современном мире становится все более и более автоматизированным с помощью специальных инструментов управления процессами и более общих систем совместной работы, должность менеджера также изменится. Опытные менеджеры предсказывают, что навыки межличностного общения будут отличать элиту от толпы, а новые технологии и инновации заставят их постоянно адаптироваться. По мере развития управления процессами традиционные методологические ярлыки станут бессмысленными. Современная внешняя среда быстро меняется и развивается, и серьезно меняется традиционный подход к управлению процессами в организации. Другими словами, чтобы менеджеры преуспели в будущем, им необходимо будет мыслить независимо и творчески внутри своей организации, чтобы ставить под сомнение неэффективность, продолжая при этом защищать интересы заинтересованных сторон. Менеджерам необходимо превратиться в руководителей бизнес-процессов или владельцев процессов, которые смогут не только управлять ими, но и влиять на организационные изменения, когда это необходимо.

В настоящее время является распространенным явлением разработка, развитие и внедрение методик систем менеджмента качества, которые позволяют оптимизировать существующие в организации бизнес-процессы, повышать уровень эффективности деятельности предприятия и уровень потенциала его развития.

Чтобы повысить производительность компании, необходимо понимать, на какие процессы тратится время сотрудников в организации, в том числе сколько времени и сколько денег тратится на задачу / проект. Сводные данные по отделам, которые выявляют аномалии в поведении сотрудников, могут быть ключевыми индикаторами сотрудников, которые не сосредоточены на своей роли или отвлекаются от выполнения своих заданий, потому что другие просят их выполнить другие задачи. Это означает, что лидер должен иметь представление о своей команде с высоты птичьего полета, чтобы можно было наилучшим образом распределить свои наиболее ценные ресурсы.<sup>4</sup>

Сегодня все больше и больше команд идентифицируют себя как использующие гибкую методологию. Хотя многие из этих команд, вероятно, используют гибридную модель, которая включает в себя элементы нескольких гибких методологий, а также водопад, то, что они полностью идентифицируют с гибким движением, является свидетельством как силы утверждения, так и силы движения. И хотя гибкость привела нас туда, где мы есть, это еще не конец истории. Есть жизнь за пределами гибкой разработки, хотя гибкая разработка была необходимым первым шагом, чтобы увидеть, на что может пойти разра-

ботка программного обеспечения. Может быть глупо требовать изменения программного обеспечения так быстро, как наш разум осознает необходимость, но не глупо пытаться ускорить процесс.

На конференции Better Software / Agile Development West в 2011 году Кент Бек представил основной доклад о том, как ускорить доставку программного обеспечения. Он сформулировал это в терминах тенденции к более быстрому выпуску программного обеспечения в производство и обсудил, что значит иметь возможность выпускать новые версии ежеквартально, ежемесячно, еженедельно и, в конечном итоге, ежедневно или даже непрерывно.

Гибкие процессы – необходимый первый шаг в этом направлении, но непрерывная доставка требует еще более радикальных изменений. Это означает, что разработчики пробуют что-то, основываясь на своих лучших знаниях на тот момент, но полностью готовы удалить или изменить это немедленно в зависимости от реакции пользователя. И реакция пользователя выражается не в словах, а в форме действий. Отслеживается работа приложения и собираем данные о поведении пользователей. Анализ этих данных в реальном времени подсказывает команде, что делать дальше. А то, что будет дальше, займет не больше дня-двух.

---

<sup>1</sup> Шевчук, Д.А. Стратегический корпоративный реинжиниринг: процессно-стоимостной подход к управлению бизнеса: Учебное пособие / Д.А. Шевчук. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 736 с.

<sup>2</sup> Теличенко, В.И. Информационное моделирование технологий и бизнес -процессов в строительстве / В.И. Теличенко. – М.: АСВ, 2020. – 144 с.

<sup>3</sup> Косарева И.Н., Самарина В.П. Особенности управления предприятием в условиях цифровизации // Вестник евразийской науки. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-predpriyatiem-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 19.05.2021).

<sup>4</sup> Громов, А.И. Управление бизнес-процессами: современные методы. монография / А.И. Громов, А. Фляйшман, В. Шмидт. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 367 с.

**ANALYSIS OF THE FEATURES OF THE IMPLEMENTATION  
OF THE PROJECT-PROCESS APPROACH IN THE ACTIVITIES OF MODERN COMPANIES  
IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY**

© 2021 Iskakova Yana Rafikovna  
Student

Samara State University of Economics

© 2021 Chechin Oleg Pavlovich

Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Management

Samara State University of Economics

E-mail: cheche18@rambler.ru

**Keywords:** project-process approach, digitalization, innovations, informatization, modern management.

Currently, an important role in the formation of the company's competitiveness is played by building the company's management process using high-quality methods of modern management and the ability to combine and apply various types of management practices in the company's activities. The project-process approach has become quite widespread in the conditions of the formation of the digital economy. The introduction of this approach and its elements into the activities of modern organizations has a number of distinctive features that must be taken into account when implementing activities in practice to avoid risks in the development of the company.

## АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2021 Карпова Светлана Сергеевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: svetylchikK@yandex.ru

**Ключевые слова:** оценка и аттестация, компетенции, профессиональный стандарт, персонал, трудовые функции, знания и умения.

В статье рассматривается проблема соответствия требований и наличия необходимых компетенций специалиста, занимающегося подготовкой, сопровождением, оформлением результатов процедуры оценки и аттестации персонала в компании.

Оценка и аттестация персонала в компании в современном мире играет важную роль как при оценке персонала, поступающего на работу, так и для оценки и аттестации работающих сотрудников.

Как известно, правильный выбор метода оценки персонала при аттестации влияет на правильность результатов и дальнейшую судьбу аттестуемого работника, так как по результатам аттестации он может быть признан соответствующим занимаемой должности (в том числе соответствующим при условии повышения квалификации или переподготовки при отсутствии необходимого образования, соответствующим занимаемой должности с включением в кадровый резерв компании) либо не соответствующим занимаемой должности. В случае несоответствия занимаемой должности, работнику должен быть предложен перевод на должность, соответствующую его компетенциям, и при несогласии – увольнение.

Чаще всего в компании оценкой и аттестацией персонала занимаются сотрудники отдела развития персонала при участии главных специалистов компании, непосредственных руководителей аттестуемых, и др.

Но какими компетенциями должен обладать сам специалист по оценке и аттестации персонала, участвующий в этом процессе, непосредственно занимающийся подготовкой, сопровождением, оформлением результатов данной процедуры?

Попробуем разобраться в этом вопросе.

Компетенции – это совокупность качеств работника, необходимых ему для качественного выполнения своих трудовых функций и дальнейшего развития при необходимости.

Если обратиться к требованиям, предъявляемым к специалисту по оценке и аттестации персонала, действующего на данный момент профстандарта «Специалист по управлению персоналом»<sup>1</sup> то мы увидим, что специалист по оценке и аттестации персонала должен иметь:

---

\* Научный руководитель – **Симонова Марина Викторовна**, доктор экономических наук, доцент.

- высшее образование (при этом не уточняется профиль);
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации; программы профессиональной подготовки в области проведения оценки персонала.

Требований к стажу работы не предъявляется.

К трудовым функциям специалиста по оценке и аттестации персонала относятся:

1. Организация и проведение оценки персонала;
2. Организация и проведение аттестации персонала;
3. Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.

Если разбирать каждую трудовую функцию по требуемым выполняемым действиям, то очевидно, что специалист по оценке и аттестации персонала для конкретной компании должен знать:

- организационную структуру компании,
- технологии и методы определения профессиональных знаний, умений, компетенций, оценки личностных качеств,
- технологии проведения аттестации персонала,
- процедуру проведения оценки и аттестации персонала согласно требованиям стандартов компании,
- основы производительной деятельности компании,
- трудовое законодательство,
- законодательство РФ о персональных данных,
- документооборот, связанный с проведением оценки и аттестации персонала по стандартам работы компании.

Также ко всему вышеперечисленному специалист по оценке и аттестации персонала должен уметь:

- планировать процедуру оценки и аттестации персонала, основываясь на стратегических и тактических планах компании, включая планирование бюджета затрат;
- консультировать персонал по вопросам, возникающим в процессе проведения процедуры и информировать персонал о результатах оценки и аттестации;
- анализировать полученные в результате проведения процедуры результаты и подготавливать предложения и рекомендации для руководства и персонала, в том числе по развитию персонала;
- сопровождать договорные отношения с организациями, с которыми необходимо сотрудничество по обучению, повышению квалификации, переподготовке персонала, а, следовательно, уметь проводить закупочные процедуры.

Таким образом, можно выделить два вида компетенций, необходимых специалисту по оценке и аттестации персонала компании:

1. Профессиональные компетенции:
  - наличие высшего образования, в идеале – профильного;
  - наличие профпереподготовки, повышения квалификации по направлению «Оценка и аттестация персонала»;
  - эффективность и качество выполнения работ – успешное, безошибочное, своевременно выполненное;

- знание нормативных документов – осведомленность и умение ими пользоваться в процессе работы;

- самостоятельность при выполнении своих должностных обязанностей – своевременное и четкое выполнение без необходимости во внешнем контроле;

- способность адаптироваться к новым подходам решения возникающих проблем, умение ориентироваться в новых подходах и необходимости их применения;

- многофункциональность для своевременного «переключения» своей деятельности при оценке различных направлений;

- желание и готовность к освоению новых знаний;

- умение эффективно планировать свою работу для выполнения ее в срок.

## 2. Личностно-деловые компетенции:

- высокая коммуникабельность – способность к общению, установлению связей, контактов, способность к ведению переговоров;

- кооперативность – способность к сотрудничеству во взаимодействии с коллегами;

- высокая культура общения;

- настойчивость и целеустремленность при достижении поставленной цели, но в то же время толерантность и эмоциональная устойчивость;

- дисциплинированность;

- внимательность в процессе оформления и ведения документации;

- способность к самообучению при необходимости;

- наличие аналитических способностей;

- инициативность и умение нести ответственность за свои принятые решения.

Теперь попробуем провести анализ компетенций специалиста по оценке и аттестации персонала на примере промышленного предприятия машиностроительного комплекса, который работает в организации на этой должности 2 года. Для анализа существующих компетенций сотрудник прошел процедуру оценки в соответствии кругом выполняемых обязанностей. Сравним наличие и уровень имеющихся компетенций сотрудника с требуемыми для данной должности в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» в таблице.

### Сравнение компетенций сотрудника с требуемыми

№ п/п	Компетенции, необходимые специалисту по оценке и аттестации персонала в организации	Наличие компетенций у действующего сотрудника
Профессиональные компетенции		
1	Наличие высшего образования	Высшее техническое образование
2	Наличие профпереподготовки, повышения квалификации по направлению «Оценка и аттестация персонала»	Повышение квалификации по теме «Аттестация персонала»
3	Эффективность и качество выполнения работ - успешное, безошибочное, своевременно выполненное	Успешно и своевременно выполняет поставленные задачи, но не всегда безошибочно
4	Знание нормативных документов – осведомленность и умение ими пользоваться в процессе работы	Знание и умение пользоваться: - ТК РФ, - Положения о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических

№ п/п	Компетенции, необходимые специалисту по оценке и аттестации персонала в организации	Наличие компетенций у действующего сотрудника
		<p>работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (с изменениями на 14 ноября 1986 года) в редакции постановления ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22 октября 1979 г. N 528/445, 1986г.,</p> <p>- знание стандартов организации;</p> <p>- положения по аттестации персонала в организации</p>
5	Самостоятельность при выполнении своих должностных обязанностей - своевременное и четкое выполнение без необходимости во внешнем контроле	Не нуждается во внешнем контроле при выполнении стоящих перед ней производственных задач
6	Способность адаптироваться к новым подходам решения возникающих проблем, умение ориентироваться в новых подходах и необходимости их применения	Умеет адаптироваться при решении новых задач
7	Многофункциональность для своевременного «переключения» своей деятельности при оценке различных направлений	Умеет «переключаться» в условиях многозадачности
8	Желание и готовность к освоению новых знаний	Готова развиваться
9	Умение эффективно планировать свою работу для выполнения ее в срок	Умеет планировать свою работу, выделяя наиболее важные и второстепенные вопросы
<b>Личностно-деловые компетенции</b>		
10	Высокая коммуникабельность – способность к общению, установлению связей, контактов, способность к ведению переговоров	Коммуникабельна
11	Кооперативность – способность к сотрудничеству во взаимодействии с коллегами	Способна к взаимодействию с коллегами, но предпочитает работу, результат которой зависит только от ее деятельности
12	Высокая культура общения	Соответствует
13	Настойчивость и целеустремленность при достижении поставленной цели, но в то же время толерантность и эмоциональная устойчивость	Соответствует
14	Дисциплинированность	Трудовой распорядок не нарушает
15	Внимательность в процессе оформления и ведения документации	Внимательна («все по полочкам»)
16	Способность к самообучению при необходимости	Способность к самообучению проявляла неоднократно
17	Наличие аналитических способностей	Умеет анализировать возникающие проблемы
18	Инициативность и умение нести ответственность за свои принятые решения	Соответствует

В результате анализа сопоставленных компетенций можно сделать вывод о достаточно высокой степени соответствия компетенций рассматриваемого сотрудника, они в целом соответствуют необходимым компетенциям на занимаемой им должности. Однако следует отметить, что для повышения эффективности деятельности при выполнении трудовых функций на основании п.2 сравнения компетенций по таблице необходимо направить данного работника на профессиональную переподготовку по направлению «Управление персоналом», а также на повышение квалификации по курсу «Методы оценки персонала». А также для развития компетенции «Кооперативность», можно рекомендовать прохождение тренингов по данной теме.

---

<sup>1</sup> Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015г. № 691н.

<sup>2</sup> Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб, 2012.

<sup>3</sup> Симонова М.В. Тенденции развития компетенций и квалификаций менеджеров по персоналу, Москва, 2013.

<sup>4</sup> Симонова М.В., Карпова С.С. Современные методы оценки персонала при аттестации на примере промышленного предприятия, 2021.

<sup>5</sup> Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (с изменениями на 14 ноября 1986 года) в редакции постановления ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22 октября 1979 г. N 528/445, 1986г.

<sup>6</sup> Стандарт организации ПАО «Салют» СТО СМК 421-078-2020 «Управление персоналом». М: ПАО «Салют», 2020.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. М: Инфа-М, 2021.

## ANALYSIS OF THE COMPETENCIES OF AN ASSESSMENT AND CERTIFICATION SPECIALIST PERSONNEL ON THE EXAMPLE OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

© 2021 Karpova Svetlana Sergeevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: svetylchikK@yandex.ru

**Keywords:** assessment and certification, competencies, professional standard, personnel, labor functions, knowledge and skills.

The article deals with the problem of compliance with the requirements and the availability of the necessary competencies of a specialist engaged in the preparation, maintenance, registration of the results of the personnel evaluation and certification procedure in the company.

## АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО РЫНКА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

© 2021 Комонов Кирилл Олегович  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: kkomonov@rambler.ru

**Ключевые слова:** рынок, медицинские услуги, ВДС, анализ предложения, анализ спроса, государственное участие.

Статья посвящена анализу российского рынка медицинских услуг. На основе статистической информации, публикуемой государственными органами России, автором дается комплексная оценка рынка по показателям: объем рынка, структурная диверсификация по типам предприятий, средняя выручка предприятий, средний уровень заработной платы, условия входа на рынок, уровень государственного участия, перспективы роста рынка.

На сегодняшний день рынок медицинских услуг наиболее развит в США, Германии и Швейцарии<sup>5</sup>. Не сильно отстают рынки медицинских услуг в других странах, входящих в ведущие межправительственные объединения, например, «Большая семерка» (G7) или «Организация экономического сотрудничества и развития» (ОЭСР).

Россия – бывший член «Большой восьмерки» (G8) и потенциальный член ОЭСР, также входит в двадцатку крупнейших стран мира, которые в сумме формируют порядка 80% от мирового ВВП<sup>5</sup>. Из этого может следовать вывод о том, что экономика России хоть и признается переходной, но на международном уровне признана сопоставимой по уровню развития экономикой развитых стран. И если экономика развита, вполне допустимо предположение о высокой развитости рынка медицинских услуг в том числе.

Статистически, экономика России разделяется на разделы и отрасли согласно структуре общероссийского классификатора видов экономической деятельности ОКВЭД-2 (2014), на основе которого была произведена первая часть исследования, а именно – оценка величины рынка медицинских услуг, с позиции объема проданных товаров и оказанных услуг и численности предприятий и занятого населения внутри данного рынка<sup>4</sup>. Объем услуг по отрасли Q86 «Здравоохранение» за 2019 год, составил 2,9 трлн. руб., что эквивалентно 2,6% от уровня ВВП или 84% от уровня ВДС по разделу Q в целом. В динамике за 2015-2019 гг. видно, что указанные показатели последовательно растут.

Согласно официальному прогнозу экономического роста страны от Министерства экономического развития РФ<sup>2</sup>, прирост ВВП за 2020-2023 гг. составит от +3,0 до +3,3%. Принимая во внимание тенденцию, согласно которой ВДС по отрасли «Здравоохранение» формирует в среднем 3% от уровня ВВП страны ежегодно, рассчитаны прогнозные показатели величины рынка медицинских услуг (см. рис. 1). Так, до 2023 гг. ожидается рост ВДС по рынку медицинских услуг с 2,9 до 3,3 трлн. руб.

Всего на территории РФ функционирует порядка 205 тыс. предприятий, прямо или косвенно связанных с деятельностью в области здравоохранения, из них около 91 тыс.

(1,7%) – осуществляющих предоставление медицинских услуг в качестве основного вида экономической деятельности, что эквивалентно 0,8% от общего числа предприятий РФ (табл. 1). Из них, согласно статистике Росстат, в России по сектору Q в настоящее время активно около 52 тыс. предприятий, то есть, порядка 1,5% от общего их числа<sup>1</sup>, что в целом сходится с результатом, рассчитанным по активным и неактивным предприятиям в сумме.

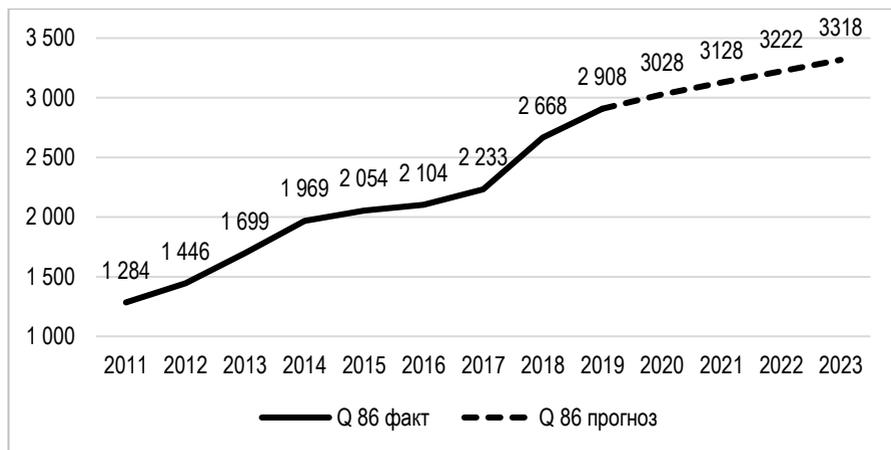


Рис. 1. Прогнозируемая ВДС по рынку медицинских услуг в России, 2011-2023 гг., млрд. руб.

\* Составлено автором по данным Росстат и Минэкономразвития <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/fedbud>.

Таблица 1

**Численность предприятий на рынке медицинских услуг в России на ноябрь 2020\***

Всего предприятий по РФ	11 148 129
Предприятий в сфере здравоохранения и связанных сферах:	206 460
Прочих предприятий по связанным видам услуг:	103 097
Предприятий в области оказания медицинских услуг, всего:	91 023
Активных	52 000
Активных амбулаторно-поликлинических и больничных	25 000

\* Составлено автором по данным rusprofile.ru.

В общей сложности в России 7,8 млн. «мертвых» предприятий (69,5%), по сектору «Здравоохранение» – 154,5 тыс. предприятий, или 75% от общего их числа. Доля мертвых предприятий по сектору «Здравоохранение» от общего числа мертвых предприятий РФ составила около 2%. То есть, каждое 50-е «мертвое» предприятие России – больница.

В области оказания медицинских услуг в России на конец 2018 года было задействовано 25,5 тыс. предприятий<sup>1</sup>, которые классифицируются как государственные и частные, либо как больницы и амбулаторно-поликлинические (А/П) предприятия (рис. 2). По форме собственности подавляющее количество предприятий – государственные (20 тыс.), т.е. наблюдается высокий уровень государственного контроля над сектором здравоохранения.

По видам экономической деятельности на рынке преобладают А/П предприятия (20,2 тыс.). Общий прирост предприятий по оказанию медицинских услуг составил 1,5 тыс. шт., из них прирост больничных предприятий составил – 100 единиц, а А/П предприятий – +1600 ед.

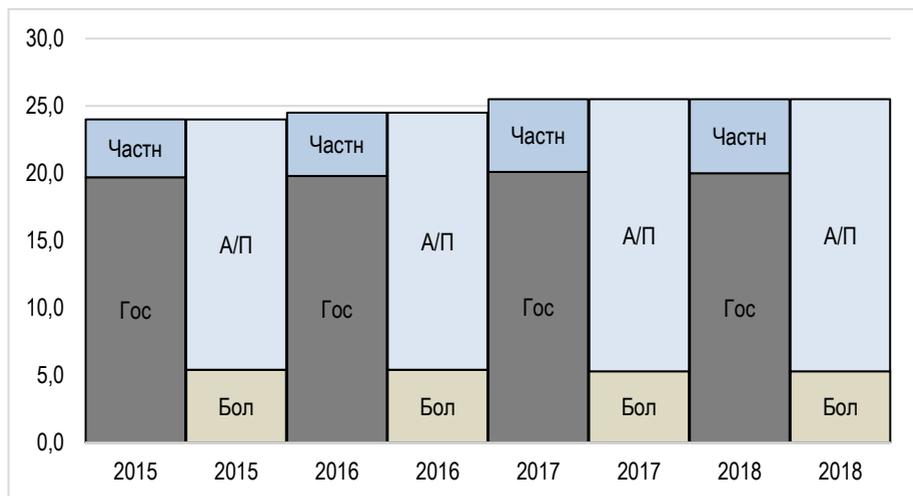


Рис. 2. Распределение предприятий, оказывающих медицинские услуги, 2015-2018 гг., тыс. шт.\*

\* Составлено автором по данным Росстат.

Таблица 2

**Результаты мониторинга перспективных предприятий  
в сфере медицинских услуг в РФ, 2020\***

Показатель	Всего предприятий, ед.	Всего предприятий в отрасли Q, ед.	Доля от общего числа предприятий	Доля от общего числа предприятий в отрасли Q
Оборот быстрорастущих предприятий	265 168	7 528	2,84%	14,29%
Оборот предприятий с высоким потенциалом роста	349 145	10 842	3,11%	20,59%
Численность персонала быстрорастущих предприятий	71 271	2 228	3,13%	4,23%
Численность персонала предприятий с высоким потенциалом роста	119 283	4 196	3,52%	7,97%
Количество активных предприятий всего	3 433 533	52 662	100%	100%

\* Составлено автором по данным Росстат. [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/#](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/#).

На государственном уровне ведется статистика по наиболее перспективным предприятиям. По одним и тем же предприятиям публикуется отчет в разрезе оборота этих предприятий, а также отчет в разрезе численности занятого на них персонала (табл. 2).

По показателю оборота в сфере оказания медицинских услуг функционирует 7,5 тыс. быстрорастущих предприятий и 10,8 тыс. предприятий с высоким потенциалом роста<sup>1</sup>, что в сумме составляет около 35% от всех активных предприятий по отрасли. По показателю прироста численности персонала, в свою очередь, функционирует 2,2 тыс. быстрорастущих предприятий и 4,2 тыс. предприятий с высоким потенциалом роста, что в сумме составляет примерно 12,2% соответственно от общего числа активных предприятий по отрасли.

В целом, весовые доли перспективных предприятий по отрасли можно считать достаточно значимыми для того, чтобы прогнозировать позитивный рост по указанным факторам в ближайшем будущем.

Согласно данным Росстат<sup>1</sup>, среднегодовая численность занятых по всем предприятиям России на 2017 год составила 71,8 млн. человек, из которых в отрасли Q86 («Здравоохранение») занято 4,5 млн. чел., или порядка 6,2% от общего числа занятых в России.

За 2017 год в общей сложности было отработано 150,7 трлн. человеко-часов<sup>1</sup>, или 5,7 человеко-часа в день на одного рабочего. Соответствующие показатели по отрасли «Здравоохранение» составили соответственно 5,0 человеко-часа в день на одного рабочего.

В среднем по России 34% рабочих имеют высшее образование<sup>1</sup>, 44,9% – среднее профессиональное, 17,4 – среднее общее. Для сектора «Здравоохранения» эти показатели соответственно равны 35%, 53,3%, 8,3%. Таким образом, на рынке медицинских услуг требования к квалификации работников значительно выше среднего по стране: 88,3% должны иметь образование выше среднего общего против 78,9% в среднем по стране.

Средний уровень заработных плат по России составил 47,8 тыс. рублей на конец 2019 года<sup>1</sup>, в то время по сфере здравоохранения – 44,6 тыс. рублей. Та же тенденция наблюдается и в 2017-2018 гг. Средний уровень зарплат работников на рынке медицинских услуг России в среднем ниже на 9%, чем средний уровень зарплат по стране.

В целом, полученные выводы можно обобщить до утверждения: на рынке медицинских услуг России занято порядка 6% экономически активного населения страны, вырабатывающих на 22% меньше человеко-часов в день, чем в среднем по стране, при уровне заработных плат, равном порядка 91% от среднероссийского. Стоимость одного человеко-часа в области медицины выше соответствующего показателя по России на 16,7% (280 руб. по РФ против 318 руб. по сфере здравоохранения).

Средний чек на оказание медицинских услуг оценивается в 2865 рублей на 2018 год, что в среднем составляет порядка 7% от уровня зарплат за тот же период, и год от года растет на 5%, что выше уровня инфляции по стране (3%), но ниже среднего уровня прироста доходов населения (11% г/г).

Согласно статистике Росстат, посещаемость А/П предприятий в день год от года колеблется от 178 до 180 шт. для государственных предприятий и от 72 до 76 шт. для негосударственных (см. табл. 3).

Учитывая данные, полученные ранее по соотношению численности государственных и частных предприятий, можно судить, что в среднем за год медицинский сектор об-

рабатывает порядка 1,46 млрд. обращений, что при среднем чеке в 2865 руб. эквивалентно 4,06 трлн. рублей в год.

Таблица 3

**Доходность государственных и частных предприятий медицинского сектора, 2015-2018 гг.\***

		2015	2016	2017	2018
Среднесуточная посещаемость медицинских предприятий					
государственных	тыс. шт.	3 155	3 336	3 779	3 756
частных	тыс. шт.	282	336	412	426
Среднегодовой доход медицинского сектора по РФ					
государственного	млрд. руб.	3 155	3 336	3 779	3 756
частного	млрд. руб.	282	336	412	426
Среднесуточный доход медицинского сектора по РФ					
государственного	млн. руб.	8 644	9 139	10 352	10 290
частного	млн. руб.	772	921	1 129	1 166
Среднесуточный доход медицинского сектора на одно предприятие					
государственного	млн. руб.	439	462	515	514
частного	млн. руб.	180	196	209	212

\* Составлено автором по данным Росстат.

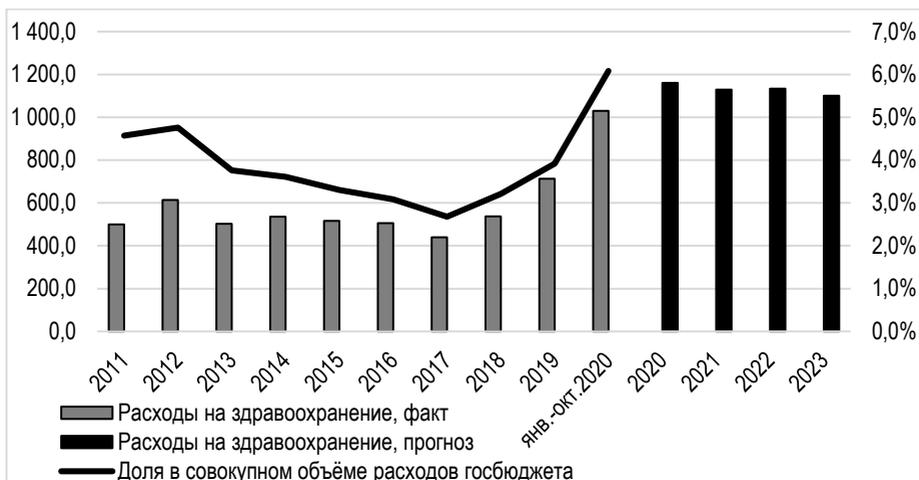
ВДС по отрасли оказания медицинских услуг составляет лишь 2,91 трлн. руб., из чего следует вывод, что среднегодовые издержки по сектору составляют порядка 1,15 трлн. руб., или 28,5% от общего уровня заработка. Другими словами, среднесуточные издержки по поддержанию медицинского сектора составляют порядка 3,15 млрд. руб.

Следует отметить, что наблюдается увеличение уровня прироста валового дохода по медицинскому сектору в разрезе частных предприятий примерно на 15% г/г, в то время как для предприятий государственного сектора аналогичный показатель равен 6%.

Российский рынок платных медицинских услуг разделяется на три сектора: легальная коммерческая медицина, добровольное медицинское страхование и теневой сегмент. Доля теневого сегмента устойчиво держится на уровне 23-25%, доля ДМС снижается с 26% в 2012 году до 19% в 2020 году, доля легальной коммерческой медицины растет с 50 до 57% за тот же период<sup>3</sup>.

Уровень оказываемой гос. поддержки для отрасли Q86 «Здравоохранение» можно рассматривать как валовый объем госрасходов на здравоохранение<sup>2</sup>. Госрасходы на медицину растут последние 3 года с 2017 по 2019 гг. (см. рис. 3). Более того, уровень госрасходов на медицинский сектор в первые 10 месяцев 2020 года уже превысил соответствующий показатель за 2019 год и впервые за период 2011-2020 гг. перевалил за 1 трлн. руб.

При среднем уровне прироста данной статьи расходов в 81 млрд. руб. м/м, можно предположить, что дополнительный прирост за ноябрь-декабрь 2020 года в сумме составит порядка 162 трлн. руб., то есть, годовой уровень достигнет 1,16 трлн. руб. в 2020 году против 0,71 трлн. руб. в 2019 году, увеличившись на 63% г/г.



**Рис. 3. Уровень госрасходов на поддержание сектора здравоохранения, 2011-2023 гг., млрд. руб.\***

\* Составлено автором по данным <https://www.minfin.ru/ru/statistics/fedbud>.

По результатам исследования были получены следующие выводы:

1. Россия входит в ТОП-20 наиболее крупных стран мира по объему ВВП, что было бы недостижимо при условии неразвитости рынка страны в целом. Рынок медицинских услуг, как важная составная часть совокупного рынка страны, при условии развитости последнего не может находиться в отстающей позиции в сравнении с рынками медицинских услуг других стран.

2. В общей сложности объем рынка медицинских услуг стабильно формирует около 3% от ВВП России. Ожидается, что в период с 2020 по 2023 гг. ВДС отрасли «Здравоохранение» вырастет с 2,9 до 3,3 трлн. руб.

3. Всего на рынке медицинских услуг России на момент 2020 г. зарегистрировано 206 тыс. предприятий. Из них предприятий непосредственно внутри отрасли «Здравоохранение» – 91 тыс. Из них предприятий, активно ведущих экономическую деятельность – 52 тыс. Из них амбулаторно-поликлинических и больничных предприятий – 25 тыс. Из них амбулаторно-поликлинических – 20 тыс., больничных – 5 тыс.

4. Численность государственных и частных предприятий медицинского сектора в России делится в соотношении 80 на 20%, то есть, присутствует высокая концентрация государственного влияния на рынке.

5. Среди 52 тыс. экономически активных предприятий медицинского сектора для быстрорастущих предприятий или предприятий с высоким потенциалом роста оценивается в 35% (18 тыс.). Также, порядка 12% (6,4 тыс.) предприятий активно наращивают численность персонала или имеют возможность к его наращиванию.

6. Всего в отрасли здравоохранения занято порядка 7,3% трудоспособного населения РФ (5,5 млн. чел.). Средняя продолжительность рабочего дня составляет 5,5 часов, что на 30 минут меньше среднероссийского показателя. Средний уровень зарплат по от-

расли оценивается в 44,5 тыс. руб., что несколько ниже среднероссийского показателя, однако при условии меньшей продолжительности рабочего дня стоимость часа работы в сфере медицины превышает среднероссийский уровень. Также отмечаются повышенные требования к квалификации работников: 89% имеют высшее или среднее специальное образование против 79% в среднем по РФ.

7. Средняя стоимость заявки на оказание медицинских услуг России на 2018 год составила 2,8 тыс. рублей; год от года растет на 5,3%, что выше темпов инфляции (3% г/г), но ниже темпов роста зарплат (10,5% г/г).

8. В среднем в одном медицинском предприятии ежедневно создается около 180 заявок для государственных предприятий и 75 заявок для частных. При среднем чеке в 2,8 тыс. руб. среднегодовой доход по медицинскому сектору в области оказания медицинских услуг создается 4,06 трлн. руб. При уровне ВДС по отрасли в 2,9 трлн. руб. можно судить, что уровень издержек г/г составляет порядка 1,15 трлн. руб., или 28,5% от уровня дохода.

9. Темпы прироста валового дохода по частному сектору (15% г/г) опережают темпы прироста по государственному (9% г/г).

10. Объем государственной поддержки для отрасли «Здравоохранения» растет с 2017 года и в январе-октябре 2020 года впервые в истории превысил 1 трлн. руб. (к концу года планируется 1,16 трлн. руб.). До 2023 года планируется плавное снижение объемов гос. помощи до 1,1 трлн. руб. (21 тыс. р. На одно предприятие).

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. Российский статистический ежегодник. 2019. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 30.10.2020).

<sup>2</sup> Министерство экономического развития Российской Федерации. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов. Электронный ресурс. Режим доступа: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy\\_socialno\\_ekonomicheskogo\\_razvitiya/prognoz\\_socialno\\_ekonomicheskogo\\_razvitiya\\_rf\\_na\\_2021\\_god\\_i\\_na\\_planovyy\\_period\\_2022\\_i\\_2023\\_godov.html](https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/prognoz_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2021_god_i_na_planovyy_period_2022_i_2023_godov.html) (дата обращения: 30.10.2020).

<sup>3</sup> KPMG: Private Healthcare Market in Russia: Outlook for 2017-2019. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2017/03/ru-en-research-on-development-of-the-private-medical-services-market.pdf> (дата обращения: 28.10.2020).

<sup>4</sup> Бурменко Т.Д. Сфера услуг в современном обществе: Экономика, менеджмент, маркетинг [Электронный ресурс]: курс лекций / Т.Д. Бурменко, Н.Н. Даниленко, Т.А. Турченко.

<sup>5</sup> Зверев Ю.М. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебное пособие. – Калининград, 2020. – 124 с.

## ANALYSIS OF THE RUSSIAN HEALTHCARE MARKET

© 2021 Komonov Kirill Olegovich  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: kkomonov@rambler.ru

**Keywords:** market, healthcare services, GVA, supply analysis, demand analysis, government participation.

The article is devoted to the analysis of the Russian market of healthcare services. On the basis of statistical information published by the Russian organs of state, the author provides a comprehensive assessment of the market in terms of: market volume, structural diversification by types of enterprises, average earnings of enterprises, average wages, conditions for entering the market, level of government participation, market growth prospects.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПРОСА НА ОСНОВЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

© 2021 Коржова Галина Анатольевна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Korzhova-Galina@yandex.ru

**Ключевые слова:** потребитель, спрос, лояльность, маркетинг, поведение потребителя, маркетинговые инструменты, управление спросом, внутримагазинные факторы, внешние факторы влияния, выбор потребителя.

В статье рассматриваются вопросы формирования потребительского спроса на основе разработанных программ лояльности, описаны особенности потребительского поведения и его изменение под влиянием системы скидок, клубных карт клиента, индивидуальных программ, ориентированных на отдельный сегмент рынка или на каждого клиента.

В современных условиях развития рынка, с учетом высокой конкуренции и постоянно меняющихся требований клиентов, компании вынуждены использовать более продуктивные и индивидуальные подходы к управлению потребительски спросом, при этом учитывая их затратность. Предоставленная клиенту свобода выбора подразумевает активность производителей и продавцов в плане завоевания доверия своих клиентов, а также «вознаграждение» клиента за желание постоянного взаимодействия с компанией, повторное обращение, распространение положительной информации о компании.

Современные программы лояльности учитывают индивидуальные требования клиентов к предоставляемым товарам и услугам. Программные продукты, которые находятся в управлении клиентами компаний, сегодня позволяют моментально получать информацию о предпочтениях клиента, сформированное на основе их предыдущих покупок.

Внедряя в свою деятельность системы CRM компании, как производители товаров, так и сферы услуг, оперативно получают данные о потребительской корзине своих клиентов, учитывают их платежеспособность и потенциальный выбор. Если в недалеком прошлом были разработаны единые системы скидок, ориентированные на частоту заказов, на количество и стимулирующие элементы, то в настоящее время клиент ожидает не массового предложения, а индивидуального подхода. Каждый потребитель считает себя уникальным, что, соответственно, требует и уникальных мер по работе с ним.

Разрабатывая программы лояльности, компания, в первую очередь, стремится к управлению спросом и удержанию оптимального количества клиентов, которых сама организация в состоянии обслужить. Однако данные программы предоставляют возможность клиенту заработать отдельные бонусы и за привлечение новых клиентов. Таким образом, существующие клиенты, которые удовлетворены товарами и услугами отдельной компании, в свою очередь, являются инструментом стимулирования сбыта и привлечения дополнительных клиентов. Иногда, подобные предложения бывают весомее, чем бонусы, которые получает клиент за повторные покупки.

Программы лояльности в настоящее время ориентированы не только на максимизацию прибыли компании, но и на удовлетворенность клиентов, на их желание повторного совершения покупки, на полный и продуктивный контакт с компанией. На достижение данных целей направлены все мероприятия, в том числе и внутримagaзинные факторы, такие как акции, реклама, подарки, совместные покупки, а также атмосфера магазина, цветовые сочетания, запахи и звуки, персонал и прочее. Когда потребитель осведомлен о возможности получения выгоды от покупки в отдельно взятой торговой точке, то он будет возвращаться в данную организацию не только для пополнения своих запасов или изменения внешности, но и в целях получения удовлетворения от самого процесса покупки<sup>1</sup>.

Таким образом, рассматривать потребительскую лояльность к торговой точке или к отдельному продукту, нужно не только с точки зрения удовлетворенности клиента скидками и подарками, но и со стороны его удовлетворенности внутренними факторами, на которые может оказать влияние производитель или продавец. При этом, не менее важное значение имеет и внешняя среда, в которой вращается потребитель, а также которая оказывает влияние и на деятельность компаний в целом. Так, политическая ситуация в стране влияет как на отдельного жителя страны и на его покупательское поведение, так и на все компании, которые представляют свою продукцию.

Экономические факторы, а именно система кредитования и отложенный потребительский спрос, распределение средств потребителя на покупки и в целом покупательная способность непосредственно влияют на возможность выбора и альтернативы, представленные на рынке. Само предложение формируется под влиянием существующего спроса, что наглядно демонстрирует потребность в тех или иных товарах и услугах. Что является, отчасти, и недостатком в формировании спроса, поскольку с прилавков пропадают некоторые товары, которые долго не пользовались спросом или приобретались небольшим количеством потребителей.

Управление спросом в рамках современной политики маркетинга, ориентированного на клиентов, подразумевает постоянное изучение поведения потребителей, анализ покупательских предпочтений и ответов на вопросы, связанные с требованиями клиентов к условиям предоставления товаров и услуг<sup>2</sup>.

Наиболее яркими примерами, демонстрирующими подобный подход к управлению спросом, можно рассматривать торговые центры, которые предлагают весь комплекс услуг для своих клиентов. Это и условия посещения торгового центра: транспортная развязка, парковка, удобные подходы и подъезды к торговому центру. Внутренняя среда: атмосфера, безопасность, чистота, возможность отдыха. Ассортимент предлагаемых товаров и услуг: ведущие торговые марки, комплекс развлекательных услуг, организация питания и так далее. В подобных условиях выигрывают только те торговые центры, которые предоставляют весь комплекс услуг с максимальным удовлетворением потребительского спроса. Если потребитель доволен своим времяпрепровождением и сделанными покупками, то его желание повторного посещения понравившегося места можно рассматривать как потребительскую лояльность. А персональные скидки и акции, предоставляемые самим торговым центром, являются дополнительным стимулирующим фактором, влияющим на потребительский выбор.

Учитывая современные тенденции развития общества, потребительских предпочтений, а также новые подходы к продвижению и продаже услуг и товаров, любая компания

может завоевать лидирующее положение на рынке. Это возможно, поскольку потребитель будет более лоялен к той компании, которая полностью его понимает и стремится к завоеванию его внимания и удовлетворению его потребностей посредством наилучшего представления товаров и услуг, а также комплексного подхода к выстраиванию длительных и взаимовыгодных отношений между клиентом и производителем или продавцом.

---

<sup>1</sup> Наумова Е., Почечуева Т. Психология потребителя как основа современного маркетинга // Бюллетень медицинских интернет-конференций. 2017. Т. 7. № 1. С. 80.

<sup>2</sup> Карлова С.В., Рожков И.В., Воронина В.С. Особенности влияния рекламных стимулов на поведение потребителей // Экономика и управление в машиностроении. 2019. № 5. С. 43-46.

## FORMATION OF DEMAND BASED ON CONSUMER LOYALTY

© 2021 Korzhova Galina Anatolyevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: Korzhova-Galina@yandex.ru

**Keywords:** consumer, demand, loyalty, marketing, consumer behavior, marketing tools, demand management, in-store factors, external factors of influence, consumer choice.

The article deals with the formation of consumer demand based on the developed loyalty programs, describes the features of consumer behavior and its change under the influence of the system of discounts, club cards of the client, individual programs focused on a separate segment of the market or on each client.

## ОСОБЕННОСТИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: ИЗМЕНЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

© 2021 Плетнева Екатерина Олеговна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: katya.v09@list.ru

**Ключевые слова:** найм персонала, коронавирус, управление персоналом.

Статья посвящена исследованию ключевых вопросов найма персонала в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции. Автором уделяется внимание определению наиболее важных особенностей найма сотрудников, в том числе и на основе наиболее современных средств коммуникации.

На сегодняшний день достаточно большое внимание уделяется вопросам ликвидации последствий влияния новой коронавирусной инфекции на все национальные экономики.

Это обосновывается тем, что она оказала комплексное влияние на все сферы причем как за счет снижения потребительского спроса, так и за счет остановки деятельности многих предприятий и организаций, в связи с реализацией мер по предотвращению распространения вирусной инфекции – многие предприятия просто не могли продолжать свою деятельность.

Нельзя не отметить и тот факт, что сегодня со стороны работодателей предъявляются все новые требования. В значительной степени это связано с ростом роли различных информационно-коммуникационных технологий в процессе работы предприятий и организаций<sup>1</sup>.

Все описанное выше приводит к изменению процесса найма персонала. Таким образом, актуальным становится определение наиболее важных тенденций развития процесса найма персонала на российских предприятиях.

Анализ различных исследований по вопросам эффективного найма персонала российскими предприятиями позволяет выделить наличие определенных особенностей, которые были характерны для системы найма персонала на российских предприятия в «доковидный» период.

Среди данных особенностей можно выделить:

- частый отказ от использования внутренних источников поиска персонала;
- отказ от формирования кадровых резервов;
- активное развитие теневой занятости;

---

\* Научный руководитель – **Динукова Олеся Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент.

- существенное внимание к демографическим характеристикам потенциальных сотрудников, а не к их профессиональным качествам;
- наличие гендерной дискриминации как в условиях труда, так и в его оплате<sup>2</sup>.

Описанные выше особенности найма персонала существовали в РФ достаточно длительное время, что обосновывается особенностями развития рынка труда в нашей стране, а также отдельными социально-экономическими процессами, наблюдавшимися достаточно длительное время в нашей стране как из-за событий советского периода, так и из-за событий современной России.

Как уже отмечалось, влияние новой коронавирусной инфекции, наблюдается практически во всех аспектах работы современных предприятий. В связи с этим актуальным становится выделение особенностей найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции в РФ.

Одной из наиболее важных особенностей, на наш взгляд, является усиление требований к навыкам, связанным с использованием наиболее современных технологий. Существенным сегодня становятся следующие компетенции:

Навыки работы с компьютерными программами различного назначения становятся ведущими для многих компаний. В связи с этим необходимыми становятся навыки работы на условиях удаленного доступа, навыки удаленной коммуникации, обмена информацией и т.д.

Возникновение данной особенности привело к тому, что для многих людей старшего и пенсионного возраста сегодня достаточно сложно реализовать в профессиональном плане.

В долгосрочной перспективе это может привести к сокращению уровня занятости населения, а также дополнительным расходам со стороны руководителей предприятий, связанных с ростом расходов на дополнительное обучение и переобучение сотрудников предприятия.

Немаловажной характеристикой найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции, является и изменение спроса на определенные категории сотрудников. В частности, достаточно большим спросом на протяжении 2019-2020 годов существенным спросом пользовались курьеры и сотрудники сферы торговли и услуг.

Существенный рост внимания к данной категории сотрудников со стороны работодателей привел к изменениям процесса найма. Так, данные сотрудники сегодня не воспринимаются как «временные» работники, которые будут работать не более одного года в организации.

В связи с этим при собеседовании таких сотрудников особое внимание уделяется уровню готовности к эффективной трудовой деятельности, срокам, на протяжении которых будут работать сотрудники в организации и т.д.

Таким образом, актуальным становится создание наиболее качественных инструментов найма – разработка более качественных анкет, тестов и т.д. Необходимость анализа квалификационных характеристик таких сотрудников связана с тем, что именно от них в значительной степени зависит эффективность работы всей компании в целом.

Достаточно интересной особенностью найма персонала в «новых» условиях является использования средств удаленных собеседований и коммуникаций между соискателями и рекрутерами.

В частности, используются средства онлайн-собеседований с использованием площадок для онлайн-связи, групповых собеседований, онлайн-тестирования и т.д. В связи с этим происходит изменение и требований к самим рекрутерам, поскольку они должны обладать навыками выявления особенностей соискателей на основе коммуникаций с использованием современных средств, что является достаточно сложным процессом.

Сокращение числа иностранцев в процессе найма сотрудников, что обосновывается невозможностью их въезда в РФ из-за закрытых границ, в связи с чем рекрутеры были вынуждены искать персонал на отечественном рынке труда<sup>3</sup>.

При этом достаточно важной частью поиска персонала стало формирование привлекательных условий для сотрудников, в том числе и за счет изменения системы материального и нематериального стимулирования.

Таким образом, можно говорить о том, что сегодня наблюдается ряд особенностей найма персонала в условиях новой коронавирусной инфекции.

В значительной степени это обосновывается тем, что она оказала влияние на все сферы национальной экономики и все процессы, протекающие в ней. Учет выделенных особенностей позволит более качественно обеспечить процесс рекрутинга.

---

<sup>1</sup> Барчан, Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С. 177-180.

<sup>2</sup> Тарасова А.О. Особенности найма персонала в России и в Америке [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-naйма-personalа-v-rossii-i-v-amerike> (дата обращения: 13.08.2021).

<sup>3</sup> Как принимать на работу сотрудников во время карантина коронавируса [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/385835-kak-prinimat-na-rabotu-sotrudnikov-vo-vremya-karantina-koronavirusa> (дата обращения: 10.08.2021).

## **FEATURES OF HIRING STAFF IN THE CONTEXT OF CORONAVIRUS INFECTION: CHANGES IN THE NEEDS OF THE EMPLOYER AND THE COMPETENCIES OF THE STAFF**

© 2021 Pletneva Ekaterina Olegovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: [katya.v09@list.ru](mailto:katya.v09@list.ru)

**Keywords:** hiring personnel, coronavirus, personnel management.

The article is devoted to the study of the main issues of hiring personnel in the context of a pandemic of a new coronavirus infection. The author pays attention to identifying the most important features of hiring employees, including those based on the most modern means of communication.

## ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОДУКЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

© 2021 Поляшова Екатерина Андреевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Polyashovak@yandex.ru

**Ключевые слова:** сбыт, инструменты продвижения, SMM, коронавирус.

В статье рассмотрены ключевые вопросы исследования отдельных изменений системы продвижения продукции предприятий. Проведен анализ востребованности отдельных инструментов продвижения, а также выделены экспертные оценки роли того или иного инструмента в условиях новой коронавирусной инфекции.

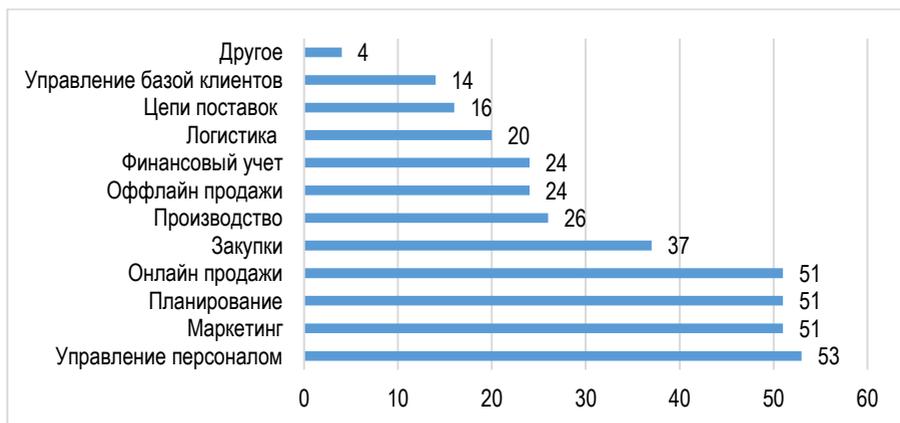
Анализ влияния пандемии новой коронавирусной инфекции на развитие всей системы национального хозяйствования позволяет выделить, что существенные преобразования наблюдались для системы сбыта продукции, в том числе и промышленных предприятий. Данные преобразования обосновываются потребностью в сохранении уровня сбыта даже при условии невозможности использования инструментов розничной торговли, изменения системы дистанционного обслуживания клиентов и т.д. Это приводит к особой актуальности исследования вопросов в сфере преобразования процесса сбыта промышленных предприятий.

Нельзя не выделить, что более 25% промышленных предприятий в РФ сократили объем выручки. Однако более 13% обеспечили условия для прироста уровня продаж, в том числе и за счет использования наиболее инновационных инструментов управления и развития собственной системы коммуникации с клиентами. Промышленные предприятия не относятся к наиболее пострадавшим из-за пандемии субъектам экономики (к примеру, объем реализации услуг ритейла сократился на 42%, производство и дистрибуция товаров народного потребления снизились на 35%).

При этом нельзя не выделить, что сегодня в рамках повышения эффективности работы промышленных предприятий РФ, достаточно большое внимание уделяется развитию наиболее современных каналов сбыта, как одного из ключевых бизнес-процессов компаний. В соответствии с аналитическими исследованиями, представленными «РБК» более 51% предпринимателей столкнулись с трудностями изменения системы сбыта с использованием дистанционных технологий, в то время как 25% из всех опрошенных выделили необходимость перестроения оффлайн продаж. Данный вывод подтверждается итогами экспертного опроса РБК, проиллюстрированных рис. 1.

---

\* Научный руководитель – **Гранкина Светлана Валерьевна**, кандидат экономических наук, доцент.



**Рис. 1. Мнение респондентов относительно процессов, которые должны быть преобразованы из-за пандемии новой коронавирусной инфекции, в % к общему числу опрошенных<sup>2</sup>**

Нельзя не выделить, что 47% руководителей крупных и средних предприятий обрабатывающей промышленности отметили снизившийся спрос на производимые им товары. Аналогичная ситуация наблюдалась лишь в разгар кризиса 2008–2009 годов, когда серьезные проблемы испытали производители потребительской продукции для населения. В связи с чем многие промышленные предприятия начали активно развивать собственные системы сбыта продукции<sup>1</sup>.

Так, одним из наиболее перспективных направлений стало преобразование инструментов привлечения клиентов. Для проведения исследования наиболее востребованных инструментов в сфере стимулирования продаж на рис. 2 систематизированы данные относительно востребованности тех или иных инструментов привлечения новых заказов.



**Рис. 2. Наиболее востребованные инструменты привлечения клиентов промышленными предприятиями в период пандемии новой коронавирусной инфекции, в % к общему числу опрошенных<sup>3</sup>**

Представленные на рисунке данные свидетельствуют, что наиболее востребованными инструментами повышения уровня новых заказов со стороны клиентов промышленных предприятий являлись инструменты SMM и контекстной рекламы (58,2% и 43,3% ответивших соответственно). Это обосновывается тем, что такие инструменты позволяют при относительно невысоком уровне расходов привлечь большое число новых клиентов. Также данные инструменты сегодня являются достаточно перспективными для всех хозяйствующих субъектов.

Можно прогнозировать, что в перспективе, будет наблюдаться рост объема расходов именно для этих инструментов. В том числе и за счет роста аудиторий различных социальных сетей (к примеру, новая сеть TikTok).

Следует выделить и то, что достаточно большое число предприятий реализовывало достаточно большое число мероприятий в области стабилизации уровня продаж. Это приводит к необходимости анализа ключевых инструментов стимулирования сбыта продукции. Для проведения анализа на рис. 3 графически представлены наиболее востребованные мероприятия в сфере стимулирования сбыта.



Рис. 3. Структура ответов респондентов о новых инструментах стимулирования сбыта, в % к общему числу опрошенных<sup>3</sup>

Анализ представленных на рисунке данных позволяет выделить, что наиболее востребованным инструментом стимулирования сбыта стали различные акции и распродажи, а также мероприятия в сфере сокращения уровня цен на те или иные категории продукции. При этом следует выделить, что реализация данных методов приводит к снижению уровня прибыльности компаний.<sup>4</sup>

Таким образом, в результате анализа продвижения продукции был отмечен активный рост спроса на отдельные инструменты продвижения со стороны представителей производственного сектора экономики, использование которых позволяет оказывать воздействие на управление уровнем спроса, а также на стимулирование клиентов промышленных предприятий. При этом существенное внимание уделяется использованию наиболее современных инструментов стимулирования сбыта.

---

<sup>1</sup> «Инфицированная» промышленность. Как пандемия повлияла на российских производителей [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/374628895.html> (дата обращения: 20.09.2021).

<sup>2</sup> Исследование влияния пандемии COVID-19 на российский бизнес [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://sapmybiz.rbc.ru/RBK\\_Issledovanie\\_vliyaniya\\_pandemii\\_COVID\\_19\\_na\\_rossiyskiy\\_biznes.pdf](https://sapmybiz.rbc.ru/RBK_Issledovanie_vliyaniya_pandemii_COVID_19_na_rossiyskiy_biznes.pdf) (дата обращения: 20.09.2021).

<sup>3</sup> 75% компаний перешли в онлайн: как экономический кризис повлиял на заказчиков digital-услуг [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://workspace.ru/blog/75-of-companies-moved-to-online/> (дата обращения: 20.09.2021).

<sup>4</sup> Моргина Е.С., Гранкина С.В. Направления совершенствования комплекса маркетинга предприятия // Наука и творчество: вклад молодежи. Сборник материалов всероссийской молодежной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Махачкала, 2020. С. 269-272; Grankina S.V., Kryuchkova N.A., Sayamova Y.G.Features of information support of export marketing in the conditions of digitalization of the global economy // Advances in Intelligent Systems and Computing (см. в книгах). 2020. Т. 908. С. 54-65.

## FEATURES OF PRODUCT PROMOTION OF INDUSTRIAL ENTERPRISES UNDER THE CONDITIONS OF NEW CORONAVIRAL INFECTION

© 2021 Polyashova Ekaterina Andreevna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: Polyashovak@yandex.ru

**Keywords:** sales, promotion tools, SMM, coronavirus.

The article deals with the key issues of the study of individual changes in the system of promoting the products of enterprises. The analysis of the demand for individual promotion tools is carried out, and expert assessments of the role of one or another tool in the context of a new coronavirus infection are highlighted.

## ФОРМЫ И СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ НА РЫНКЕ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

© 2021 Ралык Динара Владимировна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: dinarar@inbox.ru

**Ключевые слова:** розничная торговля, банковский продукт, технологии банковских продаж, рыночная стратегия банковского ритейлинга.

Статья посвящена анализу подходов к классификации форм розничной продажи банковских продуктов и услуг, а также вопросам организации и представления структурных элементов системы банковского ритейла.

Особенностью продажи банковских продуктов и услуг является необходимость сочетания знаний в области банковского дела и коммерческой деятельности. Реализация банковского продукта невозможна без знания его выгод, которые получит потребитель от его использования. Чем разнообразнее спектр продуктов коммерческого банка, индивидуальнее набор конкурентных преимуществ, тем сложнее становится работа сотрудников розничного сектора. Кроме того, помимо знаний множества отличительных черт банковского продукта, необходимо обладать навыками продаж, владеть технологией персональных коммуникаций с потребителем.

Согласно Белоглазовой Г.Н., система розничных продаж банковских продуктов и услуг включает следующие элементы (рис. 1)<sup>1</sup>.

Наличие диверсифицированного продуктового ряда предполагает максимальный охват всех групп клиентов с разнообразными потребностями, динамичную адаптацию к изменениям этих потребностей.



Рис. 1. Система розничной продажи банковских продуктов

Развитие обширных розничных сетей позволяет обеспечивать территориальную доступность банковского продукта, возможность его приобретения в любом из филиалов банка, находящемся в непосредственной близости к потенциальному потребителю.

Организация кооперационных связей со сторонними организациями, оказывающими финансовые услуги населению, означает тесное сотрудничество со страховыми компаниями, розничными торговыми предприятиями, риэлтерскими агентствами, транспортными компаниями и т.д.

Как и любая организация, функционирующая в рыночных условиях, деятельность коммерческого банка должна осуществляться в рамках выбранной стратегии, с учетом маркетинговых ориентиров, предполагающих выявление и анализ потребностей в банковских продуктах и услугах, знания параметров рынка, перспектив его развития.

Используемые технологии продаж банковского продукта и услуг должны отличаться высокой эффективностью, учитывать современные приемы персональных коммуникаций, психологию потребителей, обеспечивать рентабельность банковского предложения.

Зенов В.В., Нестеренко Е.А. предлагают все многообразие форм и видов продажи банковских продуктов классифицировать по следующим критериальным признакам (см. таблицу)<sup>2</sup>.

#### Классификация форм и видов продаж банковских продуктов\*

№ п/п	Критерии классификации	Формы продаж
1	Инициализация продаж	Банковская
		Клиентская
2	Территориальная принадлежность	Стационарная
		Дистанционная
3	Стратегия рыночного охвата	Массовая
		Индивидуальная
4	Ассортиментное предложение	Единичная
		Пакетированная
		Кроссированная (перекрестная)

\* Зенов В. В., Нестеренко Е. А. Организационные основы современной системы продаж банковских продуктов // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-osnovy-sovremennoy-sistemy-prodazh-bankovskih-produktov> (дата обращения: 13.09.2021).

Инициатива продаж банковского продукта может исходить как от самого продавца (банковская продажа), так и от потребителя (клиентская продажа). Эксперты отмечают, что в настоящее время можно наблюдать активизацию продаж банковских продуктов и сопутствующих им услуг по инициативе клиентов, что свидетельствует о росте финансовой грамотности населения<sup>3</sup>.

С точки зрения территориальной дислокации сторон в процессе продажи банковских продуктов и услуг выделяют ее стационарную и дистанционную форму. Стационарное обслуживание предполагает заключение сделок непосредственно в месте расположения банка, в его офисе. Связывая данную форму с классификацией по характеру инициации

продаж банковских продуктов, можно отметить, что стационарная форма, как правило, представляет собой одновременно и клиентскую, что также характеризует пассивность продаж. Кроме того, процесс стационарного обслуживания позволяет реализовать, в основном, традиционные банковские продукты, в большей степени известные клиентам.

Дистанционная форма продаж банковских продуктов предполагает территориально удаленное взаимодействие банка и клиента, которое при этом может быть как активным, если инициатива исходит от продавца, так и пассивным, в качестве традиционного обслуживания клиентов, либо по их запросу посредством современных информационных технологий.

Рыночная стратегия банковского бизнеса позволяет выделять:

1) продажи массового характера (так называемый «банковский ритейл» или «финансовый супермаркет»), предполагающий обслуживание большого числа однотипных банковских операций, удовлетворяющих потребности массового рынка клиентов. Как правило, массовая форма продаж осуществляется стационарно и требует развитой сетевой структуры банка. Вместе с тем, продажи данной формы сопровождаются риском неполного использования производственных мощностей банка и его филиалов. В этой связи вопросы совершенствования и повышения эффективности продаж банковских продуктов становятся наиболее актуальными;

2) индивидуальные продажи (так называемый «финансовый бутик» для VIP-клиентов)<sup>4</sup>.

Как уже было отмечено ранее, конкуренция на рынке продаж банковских продуктов признается достаточно ожесточенной, в борьбу за управление финансами потребителя включаются не только банки, но и небанковские финансовые посредники. Особое значение в этой связи приобретает не только реорганизация сети филиалов банков, но и модернизация их продуктов и услуг, совершенствование политики продвижения и продаж в каналах дистрибуции. Исследования зарубежного банковского сектора показывают, что структурный рост современных банков обеспечивается за формирования долгосрочного партнерства с клиентами, а экономические результаты от таких взаимоотношений открывают наиболее перспективные направления развития компаний<sup>5</sup>.

Использование клиентоориентированного подхода к организации продаж банковских продуктов и услуг и поиск наиболее эффективных дистрибутивных каналов вызывает необходимость активного продвижения дистанционных форм продаж и обслуживания (сервисов каналов удаленного доступа). Офис современного банка становится скорее высокопрофессиональным консультационным центром, переводя повседневные традиционные операции на дистанционные технологии: Интернет, мобильный банкинг и информационно-платежные терминалы<sup>6</sup>.

Однако, несмотря на высокие темпы развития технологий дистанционного банковского обслуживания, зарубежная банковская практика показывает, что наиболее эффективным способом привлечения и удержания клиентов является реализация концепции «channel mix», то есть сочетания традиционных и прогрессивных каналов в их неразрывном единстве. Важным является соблюдение принципов безопасности, оперативности, удобства и выгоды представленных банком каналов, возможности клиента маневрировать между ними, выбирать наиболее оптимальный для него способ покупки банков-

ского продукта в условиях большого разнообразия операторов и их предложений в единой цифровой среде<sup>7</sup>.

В классификации форм продаж банковских продуктов также используется продуктовый признак, в соответствии с которым выделяют единичные продажи, пакетирование, кросс-продажи<sup>8</sup>.

Продажа одного наименования банковского продукта считается единичной (например, выдача карты или открытие расчетного счета), она может пополнять уже сформированный перечень используемых клиентом продуктов, либо выступать как отдельный объект планирования пробных продаж.

Пакетирование банковских продуктов представляет собой наиболее востребованную в настоящее время ассортиментную стратегию банка, широко реализуемую на всех уровнях сетевой структуры компании. Пакетирование означает выделение в банковском предложении взаимосвязанных продуктов и услуг, комплексно удовлетворяющих потребности клиента в организации и ведении каких-либо финансовых действий при условии непрерывного и качественного взаимодействия с ним.

Качество реализуемого банковского продукта отражает уровень банковского сервиса в целом, поскольку тесно увязывает ожидания клиентов относительно их обслуживания и оценку реально получаемых услуг. Таким образом, в понятие «эффективность продаж банковских продуктов» можно включить комплексное определение культуры банковского сервиса как элемент технологии пакетирования продуктов.

Концепция пакетной продажи банковских продуктов предполагает наличие следующих обязательных структурных характеристик (рис. 2)<sup>9</sup>.

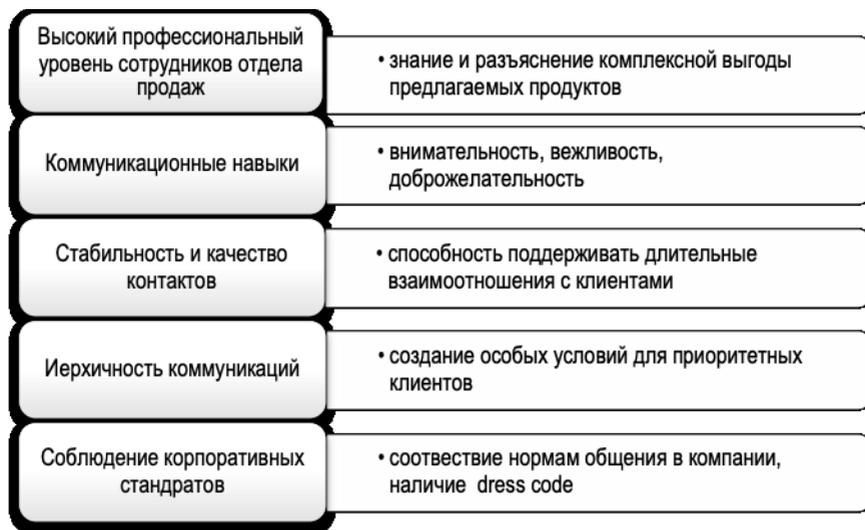


Рис. 2. Условия реализации концепции пакетированных продаж банковских продуктов

Практика продаж банковских продуктов в крупных сетевых банках показывает перспективность так называемых «перекрестных продаж», в которых, независимо от того, кто

выступил инициатором, формируется набор сопутствующих продуктов, не связанных напрямую со спецификой деятельности банка (например, ипотечный кредит и страховая жизнь).

Кросс-продажи (cross-selling) имеют место при выведении на рынок нового банковского предложения, когда банк предлагает клиенту заменить уже используемый продукт на функционально идентичный, но более предпочтительный. Данный подход позволяет добиться значительного роста экономической эффективности продаж при условии логичности построения продуктового ряда для клиента.

Предлагаемый в рамках пакетирования или кроссирования банковские продукты могут быть невостребованными в настоящее время, однако их предложение обязательно, поскольку в будущем к ним могут проявить интерес действующие клиенты или обратить внимание потенциальные потребители.

Достоинством пакетированных и кроссированных продаж также является их воздействие на повышение лояльности клиентов, все потребности в банковском продукте которых могут быть удовлетворены в одном месте, что формирует дополнительное конкурентное преимущество банка. Кроме того, данные формы продаж способствуют установлению и длительной стабилизации взаимоотношений с клиентами, доверие которых к банку значительно возрастает.

Одной из проблем развития форм продаж банковского продукта является оптимизация расширения предложения банка. Чрезмерное расширение продуктового ряда может привести к потере спроса на них, а попытки интенсифицировать их продажи способно негативно отразиться на имидже банка.

Таким образом, в условиях цифровой сервисы в большей степени актуальны каналы дистанционных продаж, как наиболее доступные с точки зрения пространства и времени.

Организация продаж банковских продуктов и услуг требует не только детального знания предложения банка, но и умений и навыков работы с клиентами, использования принципов маркетинга, позволяющих более точно адаптироваться под требования как действующих, так и потенциальных клиентов.

---

<sup>1</sup> Банковское дело: розничный бизнес / коллектив авторов ; под ред. Г.Н. Белоглазовой и Л.П. Кроливецкой. – Москва : НОРУС, 2017. – 416 с.

<sup>2</sup> Зенов В. В., Нестеренко Е. А. Организационные основы современной системы продаж банковских продуктов // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-osnovy-sovremennoy-sistemy-prodazh-bankovskih-produktov> (дата обращения: 13.09.2021).

<sup>3</sup> Смирнов В.Д. Изменения в бизнес-моделях деятельности коммерческих банков // Экономика. Налоги. Право. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-v-biznes-modelyah-deyatelnosti-kommercheskih-bankov> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>4</sup> Хабаров В.И., Попова Н.Ю. Банковский маркетинг. URL: <http://padaread.com/?book=8645> (дата обращения: 14.09.21).

<sup>5</sup> Кузнецов А.Н. Формирование конкурентных преимуществ в банковской сфере посредством использования инструментов корпоративного предпринимательства // Стратегии бизнеса. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-konkurentnyh-preimuschestv-v-bankovskoy-sfere-posredstvom-ispolzovaniya-instrumentov-korporativnogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>6</sup> Mobile Banking Rank 2018. URL: <http://markswebb.ru/e-finance/mobile-banking-rank-2018/> (дата обращения: 23.01.2019).

<sup>7</sup> Хуснеева Н.З. Современные аспекты цифровизации в банковской системе // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-tsifrovizatsii-v-bankovskoy-sisteme> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>8</sup> Дремова Е. С. Инновационные и популярные методы продвижения розничных банковских услуг [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. – С. 54-57. – URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/217/10885/> (дата обращения: 26.01.2019).

<sup>9</sup> Миронова Е.В. Теоретические аспекты розничного банковского обслуживания // StudNet. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-roznichnogo-bankovskogo-obsluzhivaniya> (дата обращения: 16.09.2021).

## FORMS AND STRUCTURAL ELEMENTS OF THE RETAIL SYSTEM IN THE MARKET OF BANKING PRODUCTS AND SERVICES

© 2021 Ralyk Dinara Vladimirovna  
PhD in Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [dinarar@inbox.ru](mailto:dinarar@inbox.ru)

**Keywords:** retail, banking product, banking sales technologies, market strategy of banking retail.

The article is devoted to the analysis of approaches to the classification of forms of retail sale of banking products and services, as well as the organization and presentation of the structural elements of the banking retail system.

## ФУНКЦИИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ МАССОВОЙ КОММУНИКАЦИИ

© 2021 Сивакс Анна Николаевна  
кандидат экономических наук,  
доцент кафедры маркетинга, логистики и рекламы  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: anna.sivaks@yandex.ru  
© 2021 Шевелева Алина Дмитриевна  
студент  
Самарский государственный экономический университет

**Ключевые слова:** средства массовой информации, объекты массовой коммуникации, аудитория, психологические типы, характеристики массовой коммуникации, функции массовой коммуникации.

Важность средств массовой информации в том времени, в котором мы находимся в настоящий момент, трудно переоценить. Мы живем в таком пространстве, где телевидение, Интернет, радио, пресса являются важнейшими составляющими взаимоотношений между людьми. Они уже давно выступают в роли посредников. Перечисленные средства массовой информации представляют собой мощный инструмент воздействия на сознание масс, распространяя свое влияние на огромное число людей всех социальных групп.

Особенностью массовой коммуникации является возможность оказывать определенное воздействие на сознание масс, влиять на различные виды аудиторий. К формам воздействия мы можем отнести внушение, убеждение, и конечно же, обучение. В зависимости от того насколько актуальна информация, передаваемая для получателей, в зависимости от того на сколько она соответствует социальным аспектам аудитории в настоящий момент времени зависит и размер оказываемого влияния. Регулярность этого информационного потока так же влияет на особенности воздействия. И этого нельзя не учитывать.

Выявление механизмов формирования общественного мнения, разнообразных социальных запросов аудитории, предполагает изучение процессов, связывающих средства массовой информации и ее получателей. Таким образом, немалая часть современных маркетинговых исследований ставит перед собой задачу повышения эффективности СМИ, большего распространения влияния массовой коммуникации на мировоззрение как отдельной личности, так и всего общества в целом. Решение данных задач требует изучения психологических особенностей различных социальных групп-потребителей информации, учета интересов аудитории, ее потребностей, приоритетов и ценностных ориентиров. Это определяет актуальность темы.

В настоящий момент времени коммуникации значат достаточно много в организации функционирования коммерческих предприятий. В последние годы коммуникациям отводится огромное место в сфере влияния, этот элемент влияет на эффективность функционирования предприятия в целом в любой сфере экономики и в различных отраслях.<sup>1</sup> В

системе управления коммуникации так же играют одну из ключевых ролей во многих организациях. При помощи коммуникаций сведения передаются из одного подразделения в другое, и они необходимы для выполнения основных функций управления и таких как интеграция, контроль координации подразделения предприятий в том числе.<sup>2</sup> Взаимодействие людей друг с другом полностью зависит от коммуникаций между ними. Информация передается в процессе общения между двумя и более субъектами в процессе обмена информацией.<sup>3</sup>

Под определением «массовая коммуникация» понимается процесс распространения информации (знаний, норм права и морали, духовно-ценностных ориентиров и т.д.) посредством различных средств связи (телевидение, печатные издания, интернет и др.) среди определенной аудитории.

Массовая коммуникация отличается от групповой по количественным параметрам. В связи со значительным количественным превосходством (увеличение отдельных коммуникативных каналов, актов, участников и т.д.) начинается формирование и структурирование качественно новой сущности коммуникации, появляются новые возможности, которые, в свою очередь, вызывают потребность в новых средствах и способах распространения (большой тираж, передача информации на дальние расстояния с высокой скоростью с помощью Интернет-ресурсов, короткие рекламные ролики с вызывающими резонанс слоганами или узнаваемыми большим количеством людей символами и т.д.).

Средства массовой коммуникации служат посредниками, благодаря которым информационные сообщения распространяются на больших территориях среди огромного круга лиц.

Основными характеристиками массовой коммуникации являются следующие параметры:

- повышение уровня мотивации массовой коммуникации напрямую зависит от уровня значимости для общества информации, транслируемой СМИ
- отсутствие конкретного адресата, персонализации потребителя информации
- информация, передаваемая СМИ, требует хорошо продуманной ценностной ориентации, что обусловлено анонимностью аудитории, ее массовостью
- информация передается посредством различных средств, массовые коммуникации обеспечивают многоканальность и вариативность
- массовые коммуникации являются неким регулятором динамических процессов социальной психики, они улавливают массовое настроение всех потребителей

В 1948 г. Г. Лассуэлл выделил следующие основные функции массовой коммуникации:

- информационная функция, включающая в себя передачу информации об окружающем мире
- коммуникативную функцию, которая заключается во взаимодействии общества и массовых коммуникаций, оказание влияния на мнение различных социальных групп, выявление потребностей и интересов аудитории через обратную связь
- передача культурного наследия служит основой для познавательно-культурологической функции, обеспечивающей преемственность информации, дошедшей до нас от предыдущих поколений

Под термином «аудитория» в контексте распространения влияния массовой коммуникации понимаются следующие определения:

– во-первых, это – все потребители информации, тиражируемой различными СМИ и ориентированной на большое количество людей по определенным критериям (например: читатели серии книг «Гарри Поттер», фанаты футбола как потребители последних новостей исходов матчей от спортивных изданий, зрители сериала «Шерлок»);

– во-вторых, это могут быть случайные, неорганизованные объединения различных людей, не связанных общими интересами (например, прохожие, слушающие группу уличных музыкантов).

Таким образом, в научном сообществе сложилось несколько определенных понятий об аудитории, потребляющей контент. С одной стороны, аудитория – массовость и пассивность. С другой – массовость и влияние. В первом случае аудитория воспринимается как стихийное, неорганизованное объединение людей, не способных повлиять коренным образом на СМИ или любую информацию, потребляемую ими. А во втором случае мы имеем дело с заинтересованной группой людей, влияющих определенным образом как на сами СМИ, так и на информацию, которую они тиражируют. Здесь аудитория – активный потребитель информации. От нее в прямой зависимости находятся производители контента, на нее ориентируются и, в том числе, на ее одобрении зарабатывают репутацию и гонорары.

Специального внимания заслуживают комплексные исследования массовой коммуникации, направленные на выявление различных типологических особенностей аудитории СМИ. Исследованиям аудитории посвящено абсолютное большинство исследований СМИ, что свидетельствует об особенно важной роли аудитории в функционировании массовой коммуникации.

Интересно социальное исследование, проводимое в конце 20 века в ряде франкоязычных стран среди молодежи. Главной целью было выявление психологических установок и социальных ориентиров юного поколения в потреблении информации. Результаты оказались довольно предсказуемыми, показав, что главные интересы французской молодежи составляют темы, далекие от политики, патриотизма, экономических споров, правозащитных действий. Молодежь главным образом выступала потребителем развлекательного контента, производители которого прибегали к развитию примитивных тем, ярких, цепляющих глаз изображений, всем понятным и известным слоганам и популярным символам-иконам того времени.

То, что мы видим сейчас, практически полностью противоположно результатам исследования конца 20 века. Да, молодежь по-прежнему является главной целевой аудиторией для многих развлекательных информационных ресурсов. Но с течением времени поменялся сам смысл, посыл развлекательной информации. С ростом осознанности, доступа к образованию различных групп населения молодежь все больше и чаще оказывается центральной, основной целевой группой для распространения важных, злободневных тем. Все больше молодых людей сейчас занимаются продвижением различных правозащитных идей, с помощью Интернет-площадок борются с несправедливостью и беззаконием, распространяя неприятные инциденты среди большого количества людей и привлекая тем самым внимание к насущным проблемам истеблишмент нашего общества. Все чаще наблюдается активная гражданская позиция молодых людей, их заинтересован-

ность в политическом курсе действующей власти, его ориентации на нужды общества. Снижается процент политического абсентеизма, растет уверенность молодых людей в необходимости раздвижения границ политических режимов и их ориентация на демократические ценности. Все больше людей молодого и зрелого возраста интересуются вопросами самообразования, а СМИ, в свою очередь дают им множество возможностей для достижения целей личностного роста и большей осознанности. Появляется множество курсов, тренингов, консультаций, форумов и других площадок для реализации потребностей современных молодых людей.

В заключение стоит отметить, что сейчас, в современном мире средства массовой коммуникации не могут существовать без аудитории – непосредственных потребителей информации. Аудитория обеспечивает формирование и развитие вектора, направления, в котором СМИ подают контент. Влияя на качество и количество информации, получаемой из различных источников, аудитория позволяет влиять на все общество в целом, обеспечивает его социальное развитие, отказ от старых ориентиров и формирование новых установок.

---

<sup>1</sup> Егиазарян К.А., Сивакс А.Н. Эффективные коммуникации внутри организации // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2018. № 2. С. 136-140.

<sup>2</sup> Сивакс А.Н. Зеленова Е.С. Коммуникации как ключевой элемент оптимизации логистических сетей // Проблемы развития предприятий: теория и практика : материалы 14-й Между- нар. науч.- практ. конф., 12-13 нояб. 2015 г. / [редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) и др.]. В 3 ч. Ч. 2. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. С. 159.

<sup>3</sup> Логина М.А., Сивакс А.Н. Влияние коммуникаций на карьеру логиста // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2016. С. 111-113.

## FUNCTIONS AND CHARACTERISTICS OF MASS COMMUNICATION

© 2021 Sivaks Anna Nikolaevna  
PhD in Economics, Associate Professor  
of the Department of Marketing, Logistics and Advertising  
Samara State University of Economics  
E-mail: anna.sivaks@yandex.ru  
© 2021 Sheveleva Alina Dmitrievna  
Student  
Samara State University of Economics

**Keywords:** mass media, objects of mass communication, audience, psychological types, characteristics of mass communication, functions of mass communication.

It is difficult to overestimate the importance of mass media in the reality that surrounds us in the modern world. We live in a post-industrial society, where the press, radio, television and the Internet are the most important element of relations between people, acting as intermediaries. These mass media are a powerful tool for influencing the consciousness of the masses, spreading their influence to a huge number of people of all social groups.

## УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ПРОЦЕССЕ СНАБЖЕНИЯ

© 2021 Тойменцева Ирина Анатольевна  
доктор экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: tia67@rambler.ru

© 2021 Юркин Роман Владимирович  
студент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: yurkinroma@gmail.com

**Ключевые слова:** снабжение, закупки, риски, поставщики, цепь поставок, микроуровень, макроуровень, стратегия.

Статья посвящена анализу таких понятий, как снабжение и закупки, а также управление рисками. Авторами систематизированы виды рисков, определена природа возникновения рисков в различных областях промышленности и сельского хозяйства, представлены стратегии, позволяющие минимизировать риски.

На сегодняшний день не существует четкого разграничения понятий снабжение и закупки<sup>1</sup>. Многие ученые идентифицируют эти понятия. На наш взгляд, снабжение является более широким понятием, нежели закупки. Так, снабжение представляет собой процесс управления закупками и поставщиками для обеспечения нужд и потребностей компаний в приобретаемых сырье, материалах, запасных частях и т.д. Как видно из представленного определения в снабжение включаются и процессы закупки, и процессы управления поставщиками. Закупки можно определить как процесс приобретения необходимых товарно-материальных ценностей для обеспечения непрерывности производственного цикла. В свою очередь, управление поставщиками – это деятельность, направленная на отбор и заключение договоров с поставщиками.

Снабжения является подсистемой логистической системы как на микро-, так и на макроуровне. На микроуровне функции снабжения осуществляют соответствующие подразделения компании. На макроуровне в цепях поставок за организацию снабжения отвечают независимые поставщики. Следует различать поставщиков первого, второго, третьего и т.д. уровня. Как определить уровень того или иного поставщика в цепи поставок. К примеру, компания занимается пошивом одежды. Для нее поставщиками первого уровня будут поставщики тканей и фурнитуры; поставщиками второго уровня выступают поставщики сырья и материалов для производителей ткани и фурнитуры и т.д. От того, насколько грамотно организована работа контрагентов во всей цепи поставок, зависит эффективность работы производителя одежды.

Современная цепь поставок сталкивается с некоторыми беспрецедентными проблемами и рисками. В свою очередь, снабженцы принимают на себя первый удар, снижая общий риск цепочки поставок для своих организаций.

Считаем необходимым проанализировать аспекты возникновения рисков в цепях поставок, а также выделить несколько ключевых моментов, с которыми сталкиваются компании, и шаги, которые они могут предпринять для минимизации потерь. Для начала необходимо определиться с понятием риск. Итак, риск представляет собой вероятность наступления различных негативных или непредвиденных ситуаций в деятельности компании, приводящих к потерям и убыткам<sup>2</sup>. На сегодняшний день существует множество классификационных группировок рисков. Но нас интересуют логистические риски, в частности риски, возникающие в результате организации снабжения компаний товарно-материальными ценностями.

Среди основных рисков снабжения можно выделить<sup>3</sup>:

- риск недопоставки (или вовсе не поставки) заказанных сырья и материалов;
- риск роста цен на закупаемые товарно-материальные ценности;
- риск поставки некачественных товаров;
- ненадежность поставщика;
- отсутствие гибкости поставщика;
- риск задержки поставки и др.

Проведя анализ различных отраслей для определения их подверженности определенным типам рисков, было обнаружено, что риски в цепи поставок изменяется в зависимости от отрасли. Например, такие отрасли как аэрокосмическая и полупроводниковая промышленность в основном подвержены кибератакам и спорам с контрагентами из-за их высокого уровня защиты информации, капиталоемкости и зависимости от цифровых потоков данных.

Приведем некоторые из основных выводов по поводу возникновения рисков в различных областях:

- Риски неизбежно начинают появляться в «узких» местах. Чаще всего это происходит в компаниях с длинными цепочками поставок, когда в процессе доведения продукции до конечного потребителя участвует много логистических посредников. Деятельность логистической компании может быть источником рисков или же стабильности. Это зависит от того, насколько эффективно определяются возможные риски в цепях поставок и то, как с ними справляются.

- Некоторые сельскохозяйственные и продовольственные компании весьма уязвимы к рискам по задержке поставок, ведь у них в наличии может находиться скоропортящаяся продукция.

- Отрасли, в которых сезонный или циклический спрос также сталкиваются с определенными видами проблем. Например, торговые компании должны уметь адаптироваться к всплескам потребительского спроса, связанного с праздничными датами.

- Другие риски возникают благодаря непреднамеренным решениям сотрудников самой компании. Например, изменение параметров таких составляющих, как объем запаса, объем закупки товарно-материальных ценностей, объем грузоперевозки и т.д. может, как уменьшить риски, так и увеличить их влияние.

Нужно также понимать, что в некоторых случаях уязвимость цепи поставок зависит от структуры сетей поставщиков. Их сложная структура не обязательно является слабостью, иногда она обеспечивает компаниям гибкость и надежность, но баланс в количестве

звеньев поставок имеет свойство нарушаться, что и может послужить причиной для появления рисков.

Например, крупная транснациональная компания может закупать товары у сотен различных поставщиков первого уровня. Каждый из этих поставщиков первого уровня, в свою очередь, может рассчитывать на сотни поставщиков второго уровня. Вся экосистема поставщиков, связанная с крупной компанией, может охватывать десятки тысяч компаний по всему миру, которые уходят на самые глубокие уровни.

Наконец, количество уровней поставщиков может затруднить видимость и затруднить выявление возникающих рисков. В результате, поставщики, зависящие от одного клиента, могут вызвать проблемы, когда риск спроса каскадом проходит через цепочку создания стоимости.

Однако, по мнению аналитиков, большинство компаний в настоящее время предпринимают шаги, чтобы сделать свои цепочки поставок более устойчивыми.

Так, некоторые из стратегий, которые они используют для минимизации рисков, включают в себя:

- Определение оптимального количества поставщиков, выстраивание взаимоотношений с проверенными контрагентами, хорошо зарекомендовавшими себя на рынке.
- Уменьшение уникальных узлов, деталей и агрегатов, используемых для производства товаров и оказания услуг.
- Регионализация хозяйственных связей с поставщиками и цепей поставок в целом.
- Интеграция с поставщиком за счет внедрения совместных информационных систем для облегчения процессов планирования закупок.
- Выработка и использование единых стандартов работы во всей цепи поставок, в том числе и с поставщиком, что повысит качество поставляемых товаров и услуг.
- Страхование как способ минимизации рисков при поставке товарно-материальных ценностей от поставщика.
- Закупка оптимального количества сырья, материалов для нужд организации.
- Создание оптимального размера запаса закупаемых товарно-материальных ценностей, снижение неликвидных запасов за счет выработки грамотной системы планирования и прогнозирования закупок.

Большинство компаний все еще находятся на ранних стадиях своих усилий по интеграции взаимодействия с поставщиками в цепи поставок<sup>4</sup>. Цифровые технологии могут стать средством, способным обеспечить основные преимущества эффективности и прозрачности, которые еще не полностью реализованы.

Также многие крупные компании считают, что самостоятельная доставка товаров потребителям куда более приемлема, однако не стоит спешить и отказываться от услуг посредников, когда это экономически обосновано. Делегирование полномочий сможет минимизировать риски по задержке поставки товаров.

В основном, для определения рисков в снабжении и борьбы с ними не всегда стоит предпринимать радикальные решения, иногда стоит всего лишь упростить свою систему взаимодействия с поставщиками или сделать ее более прозрачной и гибкой, чтобы быстро адаптироваться к различным изменениям с минимальными потерями для себя и своих контрагентов<sup>5</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что гибкость в деятельности компаний позволяет намного быстрее реагировать на изменение спроса на рынке, минимизировать всевозможные риски, грамотно разработать стратегию управления цепочками поставок и укрепить свои конкурентные позиции.

---

<sup>1</sup> Бауэрсокс Д., Клосс Д. Логистика. Интегрированная цепь поставок. – ЗАО «Олимп-Бизнес», 2017. – 640 С.

<sup>2</sup> Савоскина Е.В., Лихач Н.А. Управление рисками с помощью оптимизации логистической системы // Universum: Экономика и юриспруденция : электрон. научн. журн. 2016. № 3 (24). URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/2980>.

<sup>3</sup> Ценина Е.В0, Коробейников Ю.В0 Основания классификации рисков в цепях поставок // Проблемы анализа риска. – 2013. –Том 10, № 4. – С. 86–89.

<sup>4</sup> Тойменцева И.А., Карпова, Н.П., Носков С.В., Чичкина В.Д., Швецова Е.В. Основы принятия стратегических решений в логистике: монография. – ООО Издательство «КУБиК», 2018. – 138с. // <https://elibrary.ru/item.asp?id=36431498>.

<sup>5</sup> Toymntseva I. A., Evtodieva T. E., Karpova N.P. Strategic Purchasing Control of the Industrial Enterprise: Digitalization and Logistics Approach // International Scientific Conference «Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends, New Opportunities» ISCDTE 2019: Digital Age: Chances, Challenges and Future. – p.p. 398-407.

## RISK MANAGEMENT IN THE SUPPLY PROCESS

© 2021 Toymntseva Irina Anatolyevna  
Doctor of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: tia67@rambler.ru

© 2021 Yurkin Roman Vladimirovich  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: yurkinroma@gmail.com

**Keywords:** supply, procurement, risks, suppliers, supply chain, micro level, macro level, strategy.

The article is devoted to the analysis of concepts such as procurement and procurement, as well as risk management. The authors have systematized the types of risks, determined the nature of the occurrence of risks in various areas of industry and agriculture, presented strategies to minimize risks.

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2021 Трошина Елена Павловна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: e-troshina@yandex.ru

**Ключевые слова:** инновационная система, инновации, инновационная стратегия, система управления инновационной деятельностью.

В статье рассматриваются характеристики инновационной системы организации, ее функции. Определены особенности выбора инновационной стратегии компании. Выделены основные элементы системы управления инновационной деятельностью.

Изменчивый мир и быстро сменяющиеся друг друга глобальные тренды во всех сферах жизни человека являются одновременно и угрозами, которые необходимо предотвращать или нивелировать, и возможностями, которыми можно воспользоваться, создавая и внедряя инновации. При этом с каждым годом происходит ускорение экономического развития, что отражается в росте частоты появления новых возможностей и угроз и скорости их внедрения. С технологическим прогрессом, трансформирующим традиционную структуру отраслей, хозяйствующие субъекты любого масштаба деятельности должны внедрять инновации, чтобы оставаться актуальными и не отставать от рынка. В тоже время для приобретения и удержания конкурентного преимущества в таких условиях важно пользоваться всем спектром инновационных инструментов, иметь инновационную стратегию развития, а также внедрять и совершенствовать систему управления инновационной деятельностью<sup>1</sup>.

Многие люди ошибочно полагают, что инновации характерны исключительно для венчурных стартапов, крупных корпораций и ряда ведущих университетов, однако различного вида инновации в России пронизывают все больше и больше отраслей и компаний, в том числе и тех, которые не внедряли их десятилетиями. Это становится возможно благодаря глобализации, увеличению доступности информации, а также изменению способов создания и внедрения инноваций в хозяйствующих субъектах. Так традиционно инновации были результатом НИОКР и фундаментальных исследований, которые впоследствии превращались в коммерческие предложения, т.е. решающую роль играли эндогенные источники развития. Сегодня большинство инноваций не являются прямым результатом коммерциализации фундаментальных исследований, а чаще всего связаны с применением существующих знаний, технологий и ресурсов для решения конкретной бизнес-задачи, т.е. преобладают экзогенные источники.

Инновации не должны носить бессистемный характер и внедряться в компаниях время от времени в качестве реакции на угрозы внешней среды. Для того, чтобы поддерживать конкурентоспособность компании важно не только разово внедрять новшества, но и совершенствовать имеющиеся технологии и уже внедренные инновации на постоянной

основе, что возможно благодаря выстраиванию действенной инновационной системы. Инновационная система фирмы состоит из следующих подсистем: подсистема инновационно-управленческого решения; информационно-статистическая; материально-ресурсная; товарно-сбытовая и кооперативная; экономическая, инвестиционно-финансовая и страховая подсистема; организационно-управленческая; кадровая подсистема; социально-мотивационная; научно-техническая, проектно-конструкторская и опытно-исследовательская; технико-технологическая и др.<sup>2</sup>

Инновационная система организации должна выполнять классические функции инновационного менеджмента в том числе: прогнозирования; стратегического планирования ИД; поиска, экспертизы и отбора наиболее эффективных инновационных проектов; их внедрения в бизнес-процессы организации; а также мониторинга показателей уже действующих проектов и их корректировки. Поэтому особую роль в ИСФ играет такой элемент как инновационная стратегия. Классификация инноваций позволяет хозяйствующему субъекту определить в наибольшей степени эффективную инновационную стратегию и механизмы управления инновационной деятельностью.

Выбор той или иной инновационной стратегии напрямую связан с целями, стоящими перед компанией и горизонтом планирования, а также с условиями взаимодействия между инвесторами, новаторами, товаропроизводителями конкурентной продукции и другими стейкхолдерами, в зависимости от этого перед ней встает необходимость менять процессы, критерии отбора инновационных проектов, развивать соответствующие компетенции.

Инновационная деятельность (ИД) – это деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую детальность), направленная на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности. Результативность осуществления ИД в организации напрямую зависит от качества таких составляющих как необходимые для осуществления инновационной деятельности инфраструктурные элементы, интеллектуальный капитал, финансовые ресурсы и креативное, инновационное мышление. При этом к инновационному капиталу относят все неденежные и нематериальные ресурсы, полностью или частично контролируемые организацией и участвующие в создании ценностей.

Компании могут осуществлять ИД при помощи организации специального внутреннего подразделения – внутреннего венчура или сторонней организацией – внешнего венчура. Создание подразделений, занимающихся реализацией инновационных процессов, презюмирует выбор и проектирование типа организационной структуры, разработку методической документации, поиск компетентного персонала, делегирование и распределение прав и обязанностей.<sup>3</sup>

Система управления инновационной деятельностью (СУИД) должна обеспечивать полный цикл внедрения инновационных проектов – от определения стратегических направлений и целевых параметров развития до получения новых продуктов, и оценки их результативности. СУИД также, как и система управления организацией в целом, состоит из следующих подсистем:

– Методология управления, включающая совокупность задач, целей, принципов управления ИД, а также совокупность функций, методов и средств управления;

- Процесс управления. Он состоит из разработки и реализации управленческих решений, формирования системы коммуникаций, системы информационного обеспечения управления ИД, нормативные документы;

- Структура управления, которая не имеет универсального вида и в каждой организации в зависимости от масштаба, инновационной политики и сферы деятельности состоит из различных элементов

- Техника управления инновационной деятельностью, включающую помимо организационной и компьютерной техники систему документооборота и прочее.

На развитие и эффективность системы управления ИД оказывают влияние внешние и внутренние факторы среды. К основным факторам внешней среды относятся развитость инновационной инфраструктуры, тенденции развития конкретной сферы экономики, характер конкуренции на определенных рынках, социально-экономическая ситуация в регионе и в стране в целом, качество образования, тенденции НТП, общие тенденции развития экономики, государственная инновационная политика. К главным факторам внутренней среды относятся научно-технический потенциал, инновационные способности организации, внутрихозяйственные производственные отношения, внутренние финансовые ресурсы, кадровый потенциал, организация труда и производства, маркетинговый потенциал и информационные ресурсы.

Для развития инновационного механизма управления необходима разработка принципов, на которых основывается ИД. Эти принципы должны базироваться на поддержке ИД со стороны руководства организации, содействия инноваторам на всех уровнях и во всех подразделениях, на высоком уровне внутрифирменных коммуникаций, использовании комплексных мотивационных систем, рациональном использовании материальных и финансовых ресурсов в инновационном процессе, гибкости инновационной политики, непрерывном обучении и повышении квалификации персонала, интеграции науки и предпринимательской деятельности.<sup>4</sup>

Препятствиями в области управления ИД могут стать отсутствие предварительной оценки потенциала, приоритизации при построении портфеля инвестиций, кроме того отсутствие единого согласованного подхода к разработке и принятию решений по проекту. Организации могут несистемно использовать элементы проектного управления и испытывать нехватку методик и компетенций.

Для того чтобы избежать столкновения с возможными препятствиями в управлении инновационной деятельностью, выстроить действенную стратегию развития компании и принять рациональные и своевременные управленческие решения, последние должны быть основаны на результатах предварительной оценки компонентов инновационной деятельности фирмы и диагностики ее инновационного потенциала.

Рассмотрим более подробно финансовый аспект инновационного потенциала организации, а именно условия финансирования инновационной деятельности. При создании инновационной стратегии руководство компании, ориентируясь на тенденции развития экономики в целом и конкретной отрасли в частности, определяет и разрабатывает наиболее эффективный механизм финансирования. В этот момент важно учесть все потенциальные статьи расходов на каждом из этапов создания инноваций; возможные операционные, финансовые и другие риски; разнообразие имеющихся источников финансирования и их условия и некоторые другие важные факторы. Так, например, в условиях кризиса

и ограниченности средств организации выгоднее выбрать курс на развитие инновационных проектов с быстрой отдачей и минимальными рисками, что, однако, может сказаться на их эффективности и прибыльности (показатели NPV, IRR, PI и др.). Кроме того, при отборе инновационных проектов рассчитываются показатели срока и периода окупаемости. Показатель срока окупаемости дает ответ на вопрос, за какой срок могут окупиться финансовые вложения в инновационный проект, т.е. он учитывает первоначальные капитальные вложения. А вот под периодом окупаемости понимается продолжительность периода, в течение которого сумма чистых доходов, дисконтированных на момент завершения инвестиций, будет равна сумме инвестиций. Все вышеперечисленные показатели относятся к методам отбора инновационных проектов, основанных на расчете экономической эффективности, но существуют также методы перечня критериев, балльные методы отбора и некоторые другие.

Исходя из этого методика оценки инновационного потенциала, включают изучение элементов производственной и хозяйственной структур, при этом элементы группируются по следующим блокам: продуктовый, функциональный, ресурсный, организационный, управленческий. Такая методика является наиболее часто применяемой при экспертной оценке и называется методом непосредственной оценки или балльным методом.<sup>5</sup> Она заключается в предоставлении топ-менеджерам и руководителям компаний формы, в которой они проставляют баллы, характеризующие качество и эффективность отдельных компонентов инновационной деятельности. Такая форма позволяет руководителям выявить слабые стороны компании и понять, какие элементы следует усовершенствовать для повышения рентабельности работы хозяйствующего субъекта.

Помимо этого, на данном этапе исследования инновационной составляющей организации можно провести анализ ее инновационного климата. При применении данной методики производится изучение основных факторов внешней среды, оказывающих непосредственное влияние на ИД компании и оценка их экспертным (балльным) методом.

Таким образом, определение уровня инновационного развития предприятия, построенного на оценке инновационного климата и потенциала организации, является основой для выработки дальнейшей инновационной стратегии.

Как упоминалось ранее эффективность осуществления ИД требует затрат различных ресурсов, в том числе временных, материальных, финансовых и интеллектуальных (компетентность сотрудников), поэтому на каждом этапе разработки инновационных проектов необходимо анализировать потенциальные финансово-экономические показатели.

---

<sup>1</sup> Михайлюк М.Н., Ашинова М.К., М. Айуб Омид Каризада. Роль инноваций в развитии бизнеса // Новые технологии. 2020. Вып. 2 (52). С. 97-106. DOI: 10.24411/2072-0920-2020-10210.

<sup>2</sup> Чижова Е.Н., Резниченко А.А. Анализ структуры инновационной системы предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2012. Вып. 1 (41) С. 185-193.

<sup>3</sup> Максименко Л.С., Стракодонская Д.А. Оценка уровня инновационного потенциала развития организаций и его конкурентного статуса // Наука: общество, экономика, право. 2019. Вып. 1. С. 9-16.

<sup>4</sup> Миронова Н.Н., Мионов С.В. Факторы инновационного управления организацией // Вестник национального института бизнеса. 2019. В. 37. С. 175-179.

<sup>5</sup> Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Учебник [Текст] / Е. Данилина, Д. Горелов, Я. Маликова. – М.: Дашков и К°, 2017. – 208 с.

## THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE ORGANIZATION

© 2021 Troshina Elena Pavlovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: e-troshina@yandex.ru

**Keywords:** innovation system, innovation, innovation strategy, innovation activity.

The article considers the characteristics of the innovative system of the organization, its functions. The features of the choice of the company's innovation strategy are determined. The main elements of the innovation activity management system are highlighted.

## РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТА ЧЕРЕЗ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

© 2021 Храмова Юлия Викторовна\*  
магистрант

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: hramova-1979@yandex.ru

**Ключевые слова:** управление персоналом, подбор кадров, отдел кадров, найм, персонал, сотрудники, компетенции, модель компетенций, HR-менеджер.

В статье рассматривается роль HR-менеджера в системе управления персоналом, анализируются основные требования к HR-специалисту. Предложена группировка компетенций, и рассмотрен пример применения модели компетенций для оценки качества работы специалиста.

Динамично изменяющийся рынок и условия, в которых происходит взаимодействие потребителя и продавца товаров или услуг, диктует современным предприятиям необходимость подстраиваться под условия внешней среды<sup>4</sup>. В условиях постоянно ожесточающейся конкуренции на рынке остаются только самые сильные предприятия, способные предлагать потребителям по-настоящему уникальные товары и услуги и высокий уровень сервиса. Информационное агентство NEXTEP Research периодически проводит исследования, направленные на оценку культуры сервиса и качества обслуживания в странах мира, а исследования, проведенные агентством в России, показывают следующие результаты: наиболее значимыми для россиян показателями уровня сервиса являются грамотно поставленная речь и умение сопровождать потребителя в процессе выбора товара или помощь в выборе пакета услуг (93%), доброжелательное отношение и улыбка (48%), умение сотрудников убедительно, но не навязчиво предлагать к приобретаемым товарам или услугам дополнительные предложения (90%), а также россияне считают крайне важным моментом в процессе обслуживания период прощания с покупателем и умение представителей торговли и сферы услуг заинтересовать в повторном возвращении покупателя к конкретному продавцу (82%)<sup>8</sup>.

Информационное агентство NEXTEP Research также представило и следующие результаты исследования российского рынка товаров и услуг:

– при покупке услуги для потребителя наибольшую ценность представляет качество оказываемого сервиса (77%), для 38% респондентов при получении услуги решающим фактором является цена – т. е. зафиксирована разница по критерию важности почти в два раза;

---

\* Научный руководитель – **Симонова Марина Викторовна**, доктор экономических наук, доцент.

– при покупке товара более 80% респондентов в первую очередь обращают внимание на качество самого товара, однако, при этом же порядка 66% респондентов отмечают, что сервис является не менее важным критерием, по которому потребитель определяет свое желание купить конкретный товар у определенного продавца, оказываемого более высокий уровень сервиса, чем его конкуренты<sup>8</sup>.

Стоит отметить, что все перечисленные составляющие культуры сервиса – это последствия реализуемой на предприятии системы управления персоналом. Это позволяет сделать следующий вывод: от того, насколько качественно и эффективно на предприятии реализуется управление сотрудниками, напрямую зависит уровень продаж, лояльность клиентов, конкурентоспособность предприятия на рынке, а, следовательно, и его экономическая эффективность и устойчивость<sup>4</sup>. В современных условиях даже малые предприятия уделяют вопросам управления своими сотрудниками большое значение, т. к. качественно выстроенная работа сотрудников – это залог успешного развития бизнеса.

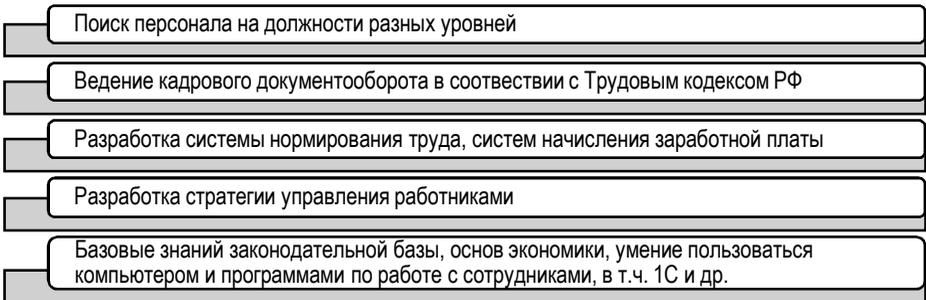
Управление персоналом представляет собой целенаправленное и организованное воздействие на сотрудников компании, главной целью которого выступает формирование наиболее эффективного использования трудовых ресурсов для достижения стратегически важных целей предприятия (развития, расширение зоны влияния, захват большей доли рынка и пр.). Управление персоналом включает в себя целый ряд задач: планирование, поиск и подбор, адаптация сотрудников, обучение, оценка, мотивация.

Данный спектр может быть значительно расширен, поскольку управление персоналом включает в себя также работу по совершенствованию социального развития сотрудников, повышению уровня лояльности сотрудников к предприятию и потребителей к бренду (компании). От качества системы управления персоналом также зависит и социально-психологический климат на предприятии, уровень текучести сотрудников и др. Первыми этапами в построении системы управления кадрами являются планирование и поиск (подбор) сотрудников. Храмова Ю. В. и Симонова М. В. утверждают: «Поиск и подбор кандидатов является одним из первых и важных этапов в цикле движения персонала на предприятии...»<sup>5</sup>.

В целом же можно отметить, что вся система управления кадрами на предприятиях обеспечивается специально сформированным отделом – отделом кадров, а для малых и микропредприятий обеспечение системы возможно и одним сотрудником – HR-специалистом (менеджер по работе с персоналом). Именно от качества работы специалиста по персоналу – «эйчара» во многом зависит целостное развитие компании. В современных условиях персонал предприятий является главным ресурсом его развития: ежегодно работодатели обновляют и усложняют перечень требований и компетенций к соискателям, и в первую очередь, это затрагивает тех, кто желает занять должность менеджера по развитию персонала – поскольку именно на плечи HR-специалиста ложится сложнейшая задача – формирование эффективной и амбициозной команды специалистов<sup>6</sup>.

HR-специалист (от human resources – перевод с англ.) – это специалист по работе с персоналом, в задачи которого могут входить различные функции, отличающиеся, прежде всего, в зависимости от размера и области деятельности предприятия. В разных компаниях требования к HR-специалистам разные, однако, можно сформировать обобщенный

перечень требований и обязанностей, предъявляемых к менеджеру по работе с сотрудниками<sup>7</sup>. Основные функциональные обязанности HR-менеджера представлены на рис. 1.



**Рис. 1. Основные требования к HR-специалисту и его функциональным обязанностям**

Именно от деятельности, уровня компетенций, качества знаний, которыми обладает менеджер по персоналу, во многом зависит успех компании<sup>1</sup>. Некоторые предприятия не уделяют большого внимания вопросу важности найма на должность HR соискателя, что в последствии может приводить к таким проблемам, как неорганизованность работы, низкий уровень мотивации сотрудников, постоянная текучесть кадров и др. Аналитическое агентство Oxford Economics приводит следующие результаты своих исследований: «Более 60% фирм признаются в дефиците квалифицированных сотрудников, а 40% руководителей уверены в том, что проблемы предприятия основаны на низком уровне управления персоналом в организациях»<sup>9</sup>. Предприятиям необходимо принять во внимание, что подбору самих кадровиков и HR необходимо уделять большее значение, что позволит в целом наладить систему управления сотрудниками на предприятиях. В данном случае целесообразным видится обязательное внедрение на предприятиях такого метода оценки эффективности работы специалиста HR, как модель компетенций.

Захарова А. С. определяет модель компетенций следующим образом: «Это перечень необходимых практических навыков и личностных качеств, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей определенной должности»<sup>2</sup>. Яковлева М. А. определяет модель компетенций так: «Модель компетенций представляет собой единый набор компетенций индикаторов поведения (описание стандартов поведения) и может служить гибким инструментом при подготовке HR-менеджеров»<sup>7</sup>.

Как уже говорилось ранее, компетенции, которыми должен обладать HR-менеджер, могут быть различны в зависимости от размера предприятия, масштабов его деятельности, отрасли и прочих факторов<sup>3</sup>. На основании научной литературы и специализированных профессиональных источников можно выделить основные группы и компетенции, необходимые «эйчару» для качественной работы (рис. 2).

Анализ компетенций может проводиться по разным методикам: к примеру, формируется анкета основных компетенций HR (состав компетенций представлен на рис. 3). Составляется анкета, в которой непосредственно руководителем предприятия проставляются баллы соответствия HR-менеджера предъявляемым к нему требованиям (к примеру, по десятибалльной шкале, где 10 – полностью осуществляет без нареканий и может учить

других специалистов, 5 – может применять самостоятельно, периодически обращаясь за помощью к руководителю, 1 – навык развит слабо или отсутствует). По каждой из функций осуществляется оценка, а затем формируется «лепесток» (профиль компетенций)<sup>9</sup>. Пример такого лепестка приведен на рис. 3.

**Основные компетенции**

Управление персоналом (дизайн команды, поиск и подбор персонала, адаптация персонала, управление командой)  
 Управление мотивацией (мотивация сотрудников, управление вовлеченностью)  
 Управление результативностью (целеполагание и методы управления), оценка персонала  
 Обучение и развитие (консультирование, карьерное планирование, обучение, кадровый резерв)  
 Делопроизводство и документооборот (кадровые документы, учет, издание локальных нормативных актов)

**Смежные компетенции**

Стратегический менеджмент (HR-брендинг, анализ тенденций на рынке труда, организационное развитие, управление бюджетом на персонал)  
 Информационные технологии (информационные системы УП, инструменты поиска и подбора, офисные программы)  
 Правовое обеспечение

**Компетенции взаимодействия**

Коммуникации (влияние и убеждение, деловые коммуникации, управление конфликтами)  
 Работа с информацией (поиск и анализ, работа с текстами, разработка регламентов, управление знаниями)

Рис. 2. Типы и состав компетенций HR-специалиста

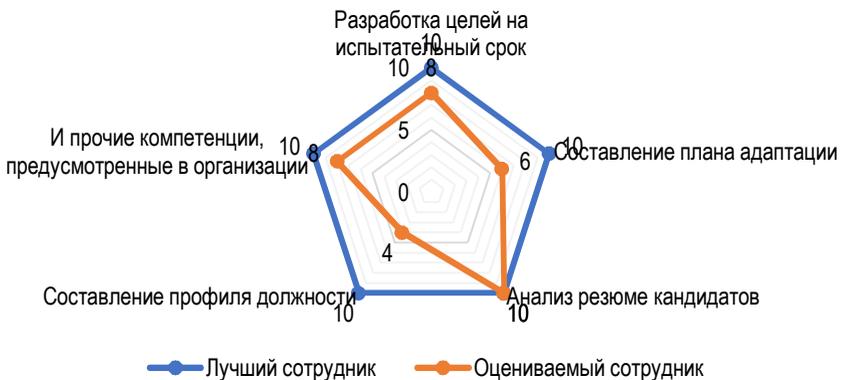


Рис. 3. Результаты оценки компетенций HR-менеджера через метод «модель компетенций»

После оценки соответствия HR-менеджера предъявляемым к нему требованиям формируется подобный лист-лепесток, по которому видно результаты баллов по каждой из оцениваемых компетенций. По итогу можно сделать вывод о приближенности результата к идеальному значению. Чем ближе линия «оцениваемый сотрудник» к линии «лучший сотрудник», тем выше профессиональная компетентность исследуемого сотрудника. По результатам данной оценки руководство компании может принять объективное и взвешенное решение о качестве и эффективности работы специалиста. Необходимо также отметить, что на данном рисунке приведен пример оценки лишь одной группы компетенций (основные-управление персоналом), на практике подобная оценка должна быть проведена по всем критериям и компетенциям.

Резюмируя: HR-специалист, является для предприятий одним из главных сотрудников, от качества работы которого зависит в целом эффективность функционирования предприятия и качество его развития. Своевременная оценка компетенций специалиста по работе с персоналом необходима предприятиям для построения результативной системы управления сотрудниками, а одним из наиболее подходящих методов оценки может выступать применение и разработка модели компетенций. Использование модели компетенций позволяет предприятиям повысить уровень профессионализма своих «эйчар», улучшить эффективность работы не только менеджера по персоналу, но и всего коллектива, позволяет улучшить качество работы, повысить рентабельность вложений в сотрудников, а также обеспечить постоянное и устойчивое развитие предприятия в современных экономических условиях<sup>3</sup>. Несмотря на то, что модель компетенций уже долгое время используется в зарубежных компаниях, российские предприятия только внедряют практику применения метода модели компетенций, который, однако, уже на текущем этапе зарекомендовал себя, как один из наиболее эффективных.

---

<sup>1</sup> Дегтерев В. А. Модель компетенций в компании – инструмент управления человеческими ресурсами // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. №6 (37). С. 18–20.

<sup>2</sup> Захарова А. С. Разработка модели компетенций HR-специалиста как бизнес-партнера для нефтяных компаний // Аллея науки. 2019. №5 (32).

<sup>3</sup> Кукин Д. О., Федоров А. М. Повышение эффективности подбора персонала на основе оценки компетенций // Экономика и социум. 2017. №1–1 (32). С. 1028–1038.

<sup>4</sup> Опарина Н. Н. Модель компетенций управленческих кадров современных российских организаций // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. №75. С. 209–226.

<sup>5</sup> Симонова М. В., Храмова Ю. В. Тенденции в автоматизации подбора персонала // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2021. №1–2. С. 44–49.

<sup>6</sup> Храмова Ю. В. Организация подбора и оценки персонала на промышленном предприятии // Трансформация экономической и правовой системы России: проблемы и перспективы, 2021. С. 475–479.

<sup>7</sup> Яковлева М. А. Модель компетенций HR-менеджеров в индустрии гостеприимства в условиях цифровизации // Современные наука и образование: достижения и перспективы развития, 2021. С. 353–360.

<sup>8</sup> Культура сервиса и качество обслуживания в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.marketing.spb.ru/mr/services/service.htm> (дата обращения: 18.09.2021)

<sup>9</sup> Оценка компетенций сотрудника. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.yva.ai/ru/blog/ocenka-kompetencij-sotrudnikov> (дата обращения: 18.09.2021)

**THE ROLE OF THE HR MANAGER IN HR MANAGEMENT  
AND ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF THE SPECIALIST'S WORK  
VIA THE COMPETENCY MODEL**

© 2021 Khamova Yulia Viktorovna  
Undergraduate  
Samara State University of Economics  
E-mail: hramova-1979@yandex.ru

**Keywords:** personnel management, recruitment, personnel department, hiring, personnel, employees, competencies, competency model, HR manager.

The article examines the role of an HR manager in the personnel management system, analyzing the basic requirements for an HR specialist. A grouping of competencies is proposed and an example of the use of competency models for assessing the quality of a specialist's work is considered.

## ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ АЛГОРИТМОВ ПЛАНИРОВАНИЯ ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК

© 2021 Швецова Елена Владиславовна  
кандидат экономических наук, доцент кафедры  
маркетинга, логистики и рекламы  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: shvetsova.e@mail.ru

**Ключевые слова:** принципы логистики, перевозочный процесс, оптимальный план доставки груза, планирование грузовых автомобильных перевозок, маршрутизация, схема организации перевозок, кратчайшие расстояния.

В статье рассматривается несколько подходов к разработке алгоритмов планирования грузовых перевозок с целью дальнейшего сравнительного анализа. Данный анализ позволит в каждой конкретной ситуации принять оптимальное решение по моделированию перевозочного процесса.

На современном этапе развития Российской экономики в целом, и развития бизнеса в частности, роль и значение логистики возрастает с каждым днем. Нет ни одной отрасли, ни одного предприятия, которые бы не испытывали потребность в отлаженной логистике с ее целями и принципами.

Говоря о принципах, необходимо выделить оптимальность, информативность, комплексность и т.д.

С позиции рассмотрения такой функциональной области логистики как транспортировка, то без перевозочных процессов логистика не может функционировать в полной мере. Можно говорить о перевозочных процессах в глобальном разрезе, но можно затронуть и перевозочные процессы в торговых залах, на строительных площадках, в складских помещениях, межцеховых пространствах.

Будем рассматривать транспортные процессы, разрабатываемые для автотранспорта. Данный вид транспорта на сегодняшний день является наиболее востребованным, мобильным. Но и поблеем, связанных с разработкой оптимальных схем доставки тоже большое множество.

Один из принципов логистики, как было отмечено выше, связан с оптимизацией. В разрезе транспортировки, оптимизация связана с такой планировкой схемы перевозки, чтобы были выполнены все обязательства перед грузовладельцем и при этом совокупные затраты на весь перевозочный процесс были бы минимальны.

Можно выделить три основные схемы, которые связаны с организацией процесса доставки

1. Для крупногабаритных грузов, как правило, используется схема «Один ко одному» (1-1). Это маятниковые маршруты с некоторым моделированием

2. Для избегания холостых пробегов, с целью осуществления полной загрузки транспортных средств, используют схему «Один ко многим». Здесь чаще фигурируют сборные, развозочные схемы.

3. Для транспортного процесса связанного с кольцевыми маршрутами используется схема «Многие ко многим» ( $\infty-\infty$ ).

Алгоритм по определению оптимальной схемы доставки представлен на рисунке:

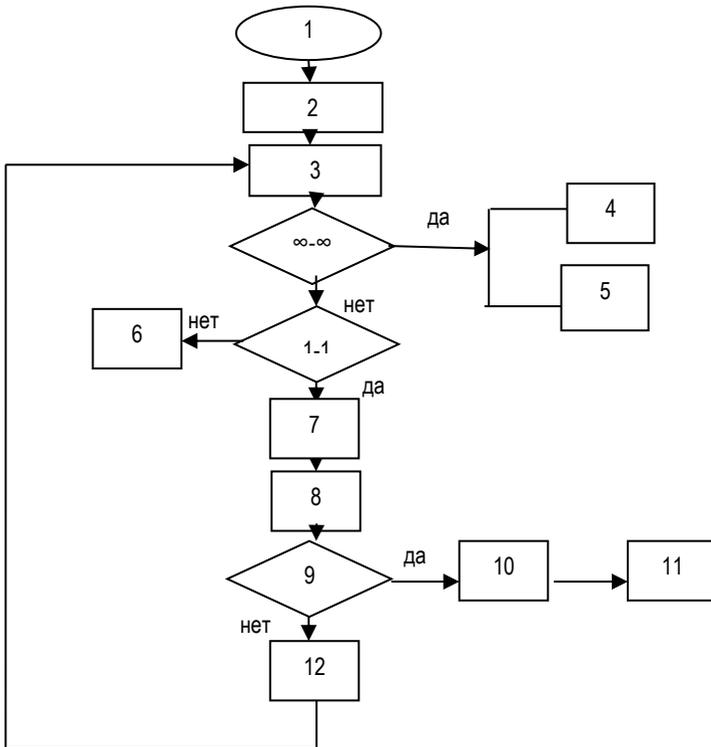


Рис. Определение оптимальной схемы транспортировки

Информация по каждому блоку алгоритма следующая:

1. База данных, которая включает информацию по наличию транспортных средств, их основные технико-эксплуатационные показатели; основные заказчики транспортировки; какие-либо временные ограничения и т.д.

2. Конкретные заявки на транспортировку

3. Определение схемы доставки

4, 5. В случае схемы «Многие ко многим» ( $\infty-\infty$ ) решается классическая транспортная задача и проводится согласование с заказчиком

6. Если схема «Один ко одному» (1-1) не подходит, то определяются дополнительные пункты развоза, т.е. определяется тип маршрута

7, 8. Если схема «Один ко одному» (1-1) подходит, то выбирается тип транспортного средства и составляется график времени доставки

9. Контроль за временными параметрами. Есть количественные оценки выполнения доставки и реальные показатели. Если отклонения не значительные, то переходят к блокам 10 и 11.

10, 11. Загрузка транспортных средств, отправка по маршруту

12. В случае значительных отклонений, необходимо скорректировать маршрут и вернуться к блоку 3.

А основании данных расчетов формируется задание водителю с указанием всех необходимых данных по транспортному процессу.

Данный алгоритм предполагает использование точных методов. Временные параметры определяются с помощью статистического моделирования, определение схемы доставки возможно с решением транспортной задачи, которая предполагает множество методов. К самым распространенным методам решения транспортной задачи можно отнести метод потенциалов, который известен еще как распределительный метод, метод Креко, метод Хичкова. Но все они связаны с отысканием оптимального решения по распределению грузоперевозок и отличаются направлением способов нахождения оптимального решения. Маршрутизацию можно определить с помощью задачи коммивояжера, но цель всех методик одна – найти оптимальное решение из всех возможных, и т.д.

Перечисленные методы и подходы к организации транспортного процесса требуют точных расчетов. Многие методы достаточно трудоемки и могут занимать много времени. Если при организации транспортных процессов накладываются жесткие ограничения, например, по времени доставки, то конечно, приходится использовать точные методы расчетов. При более мягких условиях транспортировки можно использовать приближенные методы, в соответствии с которыми, с достаточной долей отклонения, определяются маршрутизация и временные параметры.

В отличие от первоначального алгоритма (рис. 1), можно использовать алгоритм, который относится к ускоренным алгоритмам.

При решении транспортной задачи используется метод Фогеля, который с достаточной точной вероятностью первоначальное распределение доводит до оптимального. Метод Фогеля относят к методам аппроксимации. Рекомендуется использовать данный метод в случае, если пунктов данного транспортного процесса небольшое количество.

Для решения задач маршрутизации в ускоренном алгоритме рекомендуется использовать метод Свира. Если использовать метод коммивояжера, то в данном алгоритме также используется ускоренный метод, который предполагает поиск решения только по одной ветке и пропустить проверку решения на оптимальность по другим веткам.

Особенно трудоемкой задачей является определение временных составляющих по доставке грузов. В ускоренном алгоритме допускается определение нижней и верхней границы прибытия транспорта в пункты назначения и определении времени, связанного с разгрузкой в каждом пункте доставки. Рекомендуется использовать числовые характеристики случайной величины для времени доставки по модели «Just-in-Time».

Для определения верхней границы:

$$T^B = T_H + T_{cp} + \alpha_p \sigma_{T_{cp}}$$

для нижней границы:

$$T^B = T_H + T_{cp} - \alpha_p \sigma_{T_{cp}}$$

где  $T_{cp}$  - среднее значение доставки объема груза, ч;

$T_H$  - время начала работы, ч;

$\sigma_{T_{cp}}$  - среднее квадратическое отклонение времени доставки груза, ч;

$\alpha_p$  - квантиль нормального распределения, соответствующий заданной вероятности.

С проблемами организации транспортных процессов встречаются и грузовладельцы, и транспортные компании. Вопросы организации и оптимизации транспортировки с учетом времени и маршрутов рассматриваются на предприятиях. Но в научных изданиях, в публикациях различных направлений, данные вопросы недостаточно разработаны.

Интересен «алгоритм расчета интегрального показателя развития услуг транспорта на основе экономико-математического моделирования»<sup>1</sup>

Имеются научные исследования, связанные с выбором транспортного средства, но опять же нет системного подхода к организации транспортного процесса<sup>2</sup>

Оптимизация важна по любым направлениям логистической деятельности. Это должен быть постоянный процесс в постоянно изменяющемся пространстве.

Во многих исследованиях по логистике рассматриваются различные направления оптимизации. Практически невозможно провести оптимизацию всей цепи поставок, не принимая во внимание некоторые отклонения от желаемого результата.

Оптимизация логистических процессов предприятия, или фирмы, проводится в следующих целях:

- 1) максимальный сервис клиентам и партнерам компании;
- 2) достижение оптимального уровня процессных затрат при желаемом уровне сервиса для клиентов<sup>3</sup>.

В данном контексте предлагается алгоритм по планированию грузовых перевозок, включая оптимизацию на различных этапах данной логистической проблемы.

Если определена схема доставки, то имеет смысл определить задачи, решение которых направлено на получение оптимального плана транспортировки. Задачи включают и разработку дерева решений, и определение временных графиков, логической последовательности этапов доставки. При формулировке и решению поставленных задач нельзя забывать основные принципы логистики, что позволяет разработать оптимальные схемы доставки.

---

<sup>1</sup> Карпова Н.П., Тойменцева И.А., Швецова Е.В. Экономико-математические методы принятия управленческих решений на рынке транспортных услуг//Экономика и предпринимательство//№ 10-2, 2017, стр.585.

<sup>2</sup> Ли Цзучзе, Мирошников Д.В. Концепции транспортной логистики при выборе транспортного средства//Современные проблемы экономической науки//Иркутский государственный университет, 2017, стр.132.

<sup>3</sup> Швецова Е.В., Щербаков В.А. Необходимость и важность оптимизации логистической деятельности предприятия//Управление развитием социально-экономических систем. Материалы

III Всероссийской научно-практической конференции//Ульяновский государственный технический университет, 15 мая,2020.

## **APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF FREIGHT TRANSPORT PLANNING ALGORITHMS**

© 2021 Shvetsova Elena Vladislavovna  
PhD in Economics, Associate Professor of the Department  
of Marketing, Logistics and Advertising  
Samara State University of Economics  
E-mail: shvetsova.e@mail.ru

**Keywords:** logistics principles, transportation process, optimal cargo delivery plan, road freight transportation planning, routing, transportation organization scheme, shortest distances.

The paper discusses several approaches to the development of freight transport planning algorithms for further comparative analysis. This analysis will make it possible in each specific situation to make an optimal decision on the modeling of the transportation process.

## ПАНДЕМИЯ COVID-19 В СФЕРАХ ЛОГИСТИКИ И МАРКЕТИНГА: ДРАЙВЕР РОСТА ИЛИ УГРОЗ?

© 2021 Юдакова Ольга Васильевна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Kafedra-kl@yandex.ru

**Ключевые слова:** логистика, маркетинг, пандемия COVID-19, драйверы роста, ситуационный анализ, логистические тенденции, маркетинговые тенденции.

Рассматриваются логистические и маркетинговые тенденции и тренды внешней среды в условиях пандемии COVID-19 применительно к бизнес-процессам с точки зрения возможностей или угроз. В результате проведенного анализа более привлекательными и эффективными становятся компании, которые сформировали коллаборации логистических и маркетинговых бизнес-процессов и научились сочетать онлайн и офлайн экономические инструменты.

Страшный термин «пандемия» ворвался в нашу жизнь очень стремительно. Он сформировал новые поведенческие реакции, новые маркетинговые потребности, а также породил множество страхов. Поэтому необходимо провести анализ внешних рыночных вызовов, чтобы адаптировать бизнес структуры и отелы маркетинга и логистики в различных секторах региональной экономики.

Многие предприниматели начали задумываться о положительном или отрицательном влиянии на бизнес-системы и логистические цепи поставок, стали пересматривать свои стратегические бизнес и маркетинговые планы и впускать в них систему антикризисного планирования.

Как правило, ситуационный анализ начинается с изучения макроэкономических факторов внешней глобальной и отраслевой среды. Для нашего удобства будем систематизировать полученные факторы отдельно для функциональной областей маркетинга и логистики.

Данное разделение обусловлено разными функциональными целями. Основная цель маркетинга – удовлетворить потребности клиентов целевого рынка более эффективными способами, чем у конкурентов. А основная целевая установка в области логистики всегда связана с оптимизацией процессов товародвижения, при этом необходимо обеспечить минимальные затраты.

Выделим основные логистические тенденции данной ситуации:

- снижение объемов товародвижения на мировом и региональных уровнях;
- простаивают склады региональных логистических провайдеров;
- снизились объемы транспортировки, особенно применительно к авиационному сегменту,
- транспортные компании отказались от инвестиций в обновление автопарка, но увеличили спрос на ремонтное и сервисное обслуживание;

- рост спроса на доставку «последней мили» и бесконтактные доставки как в секторе FMCG, так и до конечного потребителя.

По оценкам экспертов, только в России убытки транспортного сектора на начало мая 2020 превышают 230 млрд. руб., причем большая часть приходится на авиационный сегмент, практически остановивший логистические операции.<sup>2</sup> Относительные показатели потерь данной отрасли представлены в таблице.

#### **Анализ потерь в годовой выручке компаний транспортной отрасли в России за 2020 г.\***

<b>№</b>	<b>Вид транспортного сектора</b>	<b>Доля, %</b>
1	Авиакомпании	8
2	Аэропорты	8
3	Метрополитен	7,5
4	Городской наземный транспорт	6,4
5	Платные автодороги	4,6
6	Каршеринг	4,3
7	Такси	3,7
8	Железные дороги	1,5
9	Морские порты	1

\* Киреева В., Пирогова О., Мясникова Е. Логистические тренды 2020–2021 года: влияние пандемии COVID-19 на перевозки.

Теперь выделим маркетинговые тенденции в данной ситуации:

- цифровизация маркетинговых инструментов, особенно в сфере продаж и продвижения;
- рост спроса на онлайн-покупки и услуги доставки их «до двери» в разных секторах экономики;
- изменились поведенческие предпочтения потребителей на их досуговые увлечения;
- активно распространяется социальный маркетинг и социальные сервисы;
- растет сфера различных онлайн-мероприятий, в том числе и области профессионального обучения.

По прогнозам экспертов, ожидается снижение объемов потребительских услуг и розничного рынка, но значительный рост покажет сфера онлайн-продаж.

Новые ситуационные вызовы заставили многие бизнес-структуры разного уровня пересмотреть свои стратегические планы и разработать комплекс антикризисных мер, которые позволят приспособить и извлечь максимальную пользу из данной ситуации. На наш взгляд, именно коллаборации логистических и маркетинговых управленческих решений станут наиболее важными и действенными драйверами последующего развития и роста бизнеса.<sup>3</sup>

Можно выделить следующие тренды в бизнес-среде:

- рост спроса на онлайн-покупки и логистического сервиса «бесконтактной доставки»;
- перераспределение рекламного бюджета компаний в пользу digital среды;
- автоматизация и цифровизация внутренних бизнес-процессов компаний, включая удаленные работы;

- растущее предложение онлайн-мероприятий, в том числе и в области обучения, досуга и социального сервиса.

Получается, что общая беда сплотила функциональные бизнес-процессы в области маркетинга и логистики предприятий и стала драйвером роста и формирования новых конкурентных преимуществ. Именно такое объединение позволит сформировать синергетический эффект от мероприятий, которые будут максимально привлекательны для целевых клиентов и обеспечат минимальные затраты для продавцов. Чтобы быть эффективными рыночными субъектами необходимо сочетать онлайн и оффлайн экономические инструменты, быть гибкими и креативными в области формирования честной и эмоциональной коммуникации.

---

<sup>1</sup> Киреева В., Пирогова О., Мясникова Е. Логистические тренды 2020–2021 года: влияние пандемии COVID-19 на перевозки // <https://www.retail.ru/articles/logisticheskie-trendy-2020-2021-goda-vliyaniye-pandemii-covid-19-na-perevozki/>

<sup>2</sup> Прусова В.И., Тимофеева А.О., Булыкина А.С. Проблемы логистических компаний в условиях нестабильной экономики // <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-logisticheskikh-kompaniy-v-usloviyah-nestabilnoy-ekonomiki>.

<sup>3</sup> Юдакова О.В. Планирование маркетинговых инструментов управления лояльностью потребителей // Вестник СГЭУ №11, 2015, с.56.

## COVID-19 PANDEMIC IN LOGISTICS AND MARKETING: DRIVER OF GROWTH OR THREAT?

© 2021 Yudakova Olga Vasilyevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: Kafedra-kl@yandex.ru

**Keywords:** logistics, marketing, COVID-19 pandemic, growth drivers, situational analysis, logistics trends, marketing trends.

Logistics and marketing trends and trends of the external environment in the conditions of the COVID-19 pandemic are considered in relation to business processes from the point of view of opportunities or threats. As a result of the analysis, companies that have formed collaborations of logistics and marketing.

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ВЫБОРА НА СТРОИТЕЛЬНОМ РЫНКЕ

© 2021 Яхнеева Ирина Валерьевна  
доктор экономических наук, доцент,  
зав. кафедрой маркетинга, логистики и рекламы  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: rinadoo@yahoo.com

**Ключевые слова:** поведение потребителей, теория игр, моделирование, строительная организация.

В статье показаны модели выбора стратегии строительной организации исходя из выбора потребителя при условии максимизации собственного выигрыша и минимизации риска отказа клиента. Методом исследования данной проблемы является теория игр, позволяющая оценить варианты исходов действий субъектов. Моделирование экономического результата принятия решения в условиях частичной или полной неопределенности позволяет игрокам выбрать оптимальную стратегию взаимодействия с клиентом.

Поведение потребителей является фактором, оказывающим влияние на неопределенность состояния внешней среды. Проблемы анализа взаимодействия между производителями и потребителями являются в настоящее время особенно актуальными<sup>1</sup>. Прогнозирование и понимание потребительских реакций помогает принять оптимальные решения, направленные на обеспечение устойчивости бизнеса. Для строительной организации одной из таких задач является моделирование эффекта стратегического выбора потребителя. Ситуационным примером является выбор потребителя между покупкой определенного вида строительных материалов и готовым решением. В качестве основы моделирования принятия решений между производителями и потребителями используется теория игр<sup>2</sup>. Перечень проблемных вопросов, решаемых в строительстве, включает и выбор, и разрешение конфликтных ситуаций<sup>3</sup>.

В качестве единиц анализа взяты:

- Строительная организация
- Клиент, перед которым стоит задача покупки или строительства дома.

В качестве игрока А рассматривается строительная организация, для которой возможны две стратегии:

А1 – предлагать строительные материалы определенного вида (дерево, кирпич, ЛСТК и др.);

А2 – разрабатывать и реализовывать проект в соответствии с нуждами заказчика.

В качестве игрока В рассматривается потребитель, который реализует две стратегии:

В1 – закупить материалы;

В2 – отказаться от услуг строительной организации.

Матрица выигрышей строительной организации представлена в табл. 1.

Таблица 1

## Матрица выигрышей строительной организации

Игрок А/В	$B_1$	$B_2$
$A_1$	$a_{11}$	$a_{12}$
$A_2$	$a_{21}$	$a_{22}$

Для задачи может быть построена матрица рисков или упущенных возможностей (табл. 2). В данном случае величина риска представляет собой потери вследствие отсутствия информации о действиях потенциального потребителя.

Таблица 2

## Матрица рисков

Игрок А/В	$B_1$	$B_2$
$A_1$	$\max\{a_{11}, a_{21}\} - a_{11}$	$\max\{a_{12}, a_{22}\} - a_{12}$
$A_2$	$\max\{a_{11}, a_{21}\} - a_{21}$	$\max\{a_{12}, a_{22}\} - a_{22}$

Дополнительные обозначения: параметры, входящие в матрицу А:

$i$  – доход от реализации строительных материалов;

$l$  – доход от разработки и реализации проекта на заказ;

$n$  – количество обращений клиента;

$-t$  – упущенная выгода, определяемая неспособностью организации удовлетворить изменившийся рыночный спрос;

$T$  – выгода, следующая из получения опыта в процессе разработки проекта и предполагающая способность организации быстрее выполнить следующие заказы потребителя;

$s$  – упущенная выгода.

При реализации строительных материалов организация получает небольшой доход с каждого заказа, что компенсируется большими объемами продаж. Вместе с тем, необходимость удовлетворения широкого круга клиентов не позволяет организации полноценно учесть интересы каждого из них, результатом чего может стать недополучение прибыли ( $-t$ ).

Разработка проекта по требованиям клиента освобождает организацию от этого недостатка. Решение проектных задач, поставленных клиентом, может стать основой для последующей разработки как стандартного продукта, нацеленного на специфическую аудиторию, так и для разработки индивидуального проекта для нового клиента. В представленной модели возможности, появляющиеся у организации при данной стратегии, выражены параметром  $T$ .

Если удержать потребителя не удалось, возникает упущенная выгода ( $s$ ), связанная с неоправданными усилиями строительной организации. Матрица выигрышей позволяет оценить различные варианты доходности в зависимости от потребительского выбора (табл. 3).

Комбинация  $A_1B_1$  – организация реализует строительных материалов, а клиент приобретает их однократно или закупает на протяжении длительного времени. В этом случае

организация освобождает себя от необходимости решения проектных задач, что не требует дополнительных вложений и позволяет получать стабильный доход, умноженный на количество заказов клиентов. Однако организация отказывается от реализации проектов и недополучает возможную прибыль, в результате чего его выигрыш составляет  $a_{11}$ .

Таблица 3

**Матрица выигрышей строительной организации**

Игрок А	$B_1$	$B_2$
$A_1$	$\max\{a_{11}, a_{21}\} - a_{11}$	$\max\{a_{12}, a_{22}\} - a_{12}$
$A_2$	$\max\{a_{11}, a_{21}\} - a_{21}$	$\max\{a_{12}, a_{22}\} - a_{22}$

Комбинация  $A_1B_2$  – организация реализует строительные материалы. Уход клиента может быть обусловлен как его уходом к прямому конкуренту, так и отказом в пользу других материалов. Организация получает разовый доход от продажи материалов, но клиент больше не возвращается, в результате чего выигрыш игрока А составляет  $a_{12}$ .

Комбинация  $A_2B_1$  – строительная организация разрабатывает и реализует проект по заказу клиента. Игрок А получает доход от разработки проекта, больший чем при реализации строительных материалов, и дополнительную выгоду  $T$ , отражающую полученный опыт и улучшение его имиджа в глазах клиента. Выигрыш игрока А составляет  $a_{21}$ . Дополнительная выгода может образовываться в результате поиска новых проектных возможностей, применение которых будет возможно при работе с новыми клиентами. Кроме того, успешное выполнение заказа клиента повышает вероятность его рекомендации.

Комбинация  $A_2B_2$  – строительная организация разрабатывает проект по заказу клиента, но клиент уходит, отказываясь от реализации проекта. Игрок А получает доход, однако теряет клиента, поэтому затраченные усилия можно считать неэффективными. Тем самым, итоговый выигрыш составляет  $a_{22}$ .

Построим аналогичную матрицу выигрышей для клиента с параметрами (табл.4):

- $p$ – расходы клиента по приобретению строительных материалов;

$n$ – количество заказов клиента;

- $P$ – расходы по оплате услуг организации при разработке проекта;

$W$  – выгода, появляющаяся у клиента, если организация разрабатывает проект, максимально полно учитывающий требования заказчика;

$w$  – выгода, появляющаяся у клиента, если организация разрабатывает проект по его заказу, но клиент отказывается от его реализации и пытается реализовать предложенный проект с использованием других материалов.

$u$  – выгода клиента при отказе от приобретения строительных материалов, обусловленная возможностью использования более дешевых заменителей.

Таблица 4

**Матрица выигрышей потребителя**

Игрок В	$B_1$	$B_2$
$A_1$	$b_{11} = -pn$	$b_{12} = u - p$
$A_2$	$b_{21} = W - Pn$	$b_{22} = w - P$

Комбинация  $A_1B_1$  – организация продает строительные материалы. Игрок В приобретает материалы однократно (B2C клиент) или многократно (B2B клиент), выигрыш игрока В составляет  $b_{11} = -p$ . Качество объекта зависит от третьих сторон, при этом клиент выигрывает в стоимости эксплуатации.

Комбинация  $A_1B_2$  – организация продает строительные материалы, а клиент уходит, рассчитывая использовать заменители (другие виды строительных материалов). Игрок В в случае ухода может получить выгоду при подборе более дешевых заменителей. В результате выбора такой стратегии в рассматриваемой модели выигрыш игрока В может быть обозначен как  $b_{12} = u - p$ .

Комбинация  $A_2B_1$  – организация реализует проект строительства объекта из проданных материалов по заказу клиента. Игрок В оплачивает услуги разработки проекта и производства и получает выгоду, которая соответствует минимальной себестоимости и стоимости обслуживания объекта. Выигрыш игрока В в случае продолжения сотрудничества составляет  $b_{21} = W - P_n$ .

Комбинация  $A_2B_2$  – организация реализует проект строительства объекта из определенного вида материалов, но тот уходит, отказываясь в пользу других материалов-заменителей. Игрок В оплачивает услуги по разработке проекта, но после отказа не может экономить на эксплуатации объекта. Вместе с тем, при условии неизменности требований, клиент может подобрать более дешевые варианты реализации проекта. Выигрыш игрока В может быть обозначен как  $b_{22} = w - P$ .

Далее, в зависимости от условий задачи возможно применение критериев, позволяющих выбрать лучшую стратегию для строительной организации и оценить ее доходы/убытки. Кроме того, можно построить дерево решений для характеристики доходов/убытков строительной организации в случае различных действий клиента (заказчика).

---

<sup>1</sup> Трансформация потребителя. Глобальное исследование потребительского поведения за 2020 год: Россия. URL: <https://www.pwc.ru/ru/retail-consumer/publications/assets/pwc-global-customer-insights-survey-2020-russia-ru.pdf>.

<sup>2</sup> On collaborations between software producer and customer: A kind of two-player strategic game / I. V. Yakhneeva, A. N. Agafonova, R. V. Fedorenko [et al.] // *Advances in Intelligent Systems and Computing* (см. в книгах). – 2020. – Vol. 908. – P. 570-580. – DOI 10.1007/978-3-030-11367-4\_56.

<sup>3</sup> 4. Cristóbal, J.R.S.: The use of game theory to solve conflicts in the project management and construction industry. *International Journal of Information Systems and Project Management*. 3(2), pp.43-58. Open Access (2015).

## MODELLING CONSUMER CHOICE IN THE CONSTRUCTION MARKET

© 2021 Yakhneeva Irina Valeryevna  
Doctor of Economics, Associate Professor,  
Head of the Department of Marketing, Logistics and Advertising  
Samara State University of Economics  
E-mail: rinadoo@yahoo.com

**Keywords:** consumer behavior, game theory, modelling, construction organization.

The article shows the models of strategy choice of building organization, based on consumer choice, under condition of maximization of own winnings and minimization of risk of client's refusal. The method of the research of this problem is the game theory which allows estimating the variants of outcomes of subjects' actions. Simulation of the economic outcome of decision-making under conditions of partial or full uncertainty allows the players to choose the optimal strategy of interaction with the client.

# ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 37.018.4  
Код РИНЦ 04.00.00

DOI: 10.46554/Russian.science-2021.09-1-157/160

## СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ФОРМАТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

© 2021 Громова Татьяна Владимировна  
доктор педагогических наук, профессор  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: gromova73@yandex.ru

**Ключевые слова:** цифровизация образования, дистанционное образование, дистанционное обучение, система дистанционного обучения, преподаватель дистанционного обучения, балльно-рейтинговая система обучения.

Цифровизация образования в различных формах способствует созданию единого образовательного пространства, что подразумевает обеспечение возможности получения стандартизированного образования для любого человека в любом месте образовательного пространства независимо от его местоположения, социального и материального статуса, физического состояния и т.д. При использовании дистанционного обучения важно наличие преподавателей, способных и желающих осуществлять деятельность в системе дистанционного обучения. В статье рассматриваются стадии совместной деятельности преподавателей и студентов в процессе занятий в системе дистанционного обучения.

Образование – неотъемлемая часть экономики, и степень образованности общества сравнивается с параметрами экономического развития и благосостояния людей, а изменение одного приводит к изменению другого, т.е. цифровая трансформация, происходящая в экономике, должна произойти в системе образования, в общем, и системе высшего образования в частности<sup>1</sup>. В статье рассматриваются стадии взаимодействия преподавателя со студентами в условиях цифровизации образования.

В процессе обучения в формате дистанционного обучения в рамках цифровизации образования совместную деятельность обучающихся и преподавателя можно условно разделить на пять основных стадий. Давайте подробнее остановимся на особенностях каждой стадии.

Первая стадия: знакомство. Она подразумевает знакомство студентов между собой (при условии, что студенты первокурсники), с преподавателем, а также с курсом и дисциплиной. Преподаватель представляет информацию о курсе/ дисциплине, процедуре про-

ведения занятий, получения зачета/экзамена, возможных трудностях. Большое значение здесь имеет мотивация преподавателем студентов на учебу, что особенно актуально в условиях балльно-рейтинговой системы обучения, при которой нет особой необходимости в постоянном интенсивном изучении дисциплины, а достаточно посещать занятия, вовремя проходить точки академической активности и точки текущего контроля.

Вторая стадия: обмен информацией. На этой стадии преподаватель поощряет развитие взаимного уважения между студентами, устраняет назревающие конфликты, помогает студентам вступать в активное взаимодействие и обмен информацией в процессе обучения. Результатом овладения этой ступенью можно считать способность находить и воспринимать информацию, знакомство с сетевым этикетом и т.п. Когда студенты осваивают элементы этого этапа, они, в том числе, приобретают навыки решения возникающих исследовательских конфликтов, оказания информационной помощи другим студентам, чтобы обеспечить познавательную деятельность близкую к идеалу.

Преподавателю следует уделять достаточно внимания студентам по оказанию своевременной помощи в приобретении знаний и исследовательских навыков, используя обратную связь («Какие разделы курса/дисциплины вызвали наибольшие трудности и почему? Каковы отличительные навыки, которых не хватает в первую очередь при овладении знаниями?» и др.).

Третья стадия: понимание. Студенты воссоздают полученные знания и распространяют их на общие проблемы обучения, и начинают сотрудничать с преподавателем и другими студентами более динамично. С этой целью результативными могут выступать такие формы организации учебного процесса, в которых практикуются активные методы обучения, в том числе деловые игры, дебаты, анализ конкретной ситуации, интерактивные методики. Особенности активных методов обучения состоят в том, что в их основе лежит побуждение к самостоятельному овладению обучающимися знаниями и умениями в процессе активной мыслительной и практической деятельности, а не в изложении преподавателем готовых знаний<sup>2</sup>. На этой стадии очень важно, чтобы преподаватель правильно направлял студентов, анализировал деятельность студентов на предмет выявления недостаточно усвоенных разделов курса и дальнейшего их совершенствования, а также собственную деятельность для последующего ее усовершенствования.

Четвертая стадия: применение. На этой стадии студенты практикуются в решении нестандартных задач на основе имеющихся знаний. Работа в парах и группах позволяет решать задачи, рассматривая различные точки зрения и подходы. Студенты участвуют в обсуждении и взаимодействии с другими студентами и, возможно, экспертами будущей профессиональной деятельности в процессе коммуникации. На этом этапе многое зависит от поведения преподавателя, собственного опыта, используемого им контролирующего или партисипативного стиля и т. п.<sup>3</sup>

На данной стадии студенты разрабатывают, применяют полученные знания для решения типичных и атипичных задач, более активно взаимодействуя друг с другом<sup>4</sup>. Учебные пособия, методические комплексы, тестовые задания на данной стадии призваны использоваться, в том числе, как дополнительные способы для выявления и устранения пробелов в полученных знаниях.

Пятая стадия: конструирование знаний и развитие. На этой стадии происходит определенное обобщение знаний и умений, приобретенных студентами на протяжении изуче-

ния курса/дисциплины. Здесь значительную роль также играет рефлексия, анализ результатов изучения учебного курса, его эффективность, влияние используемых методов и технологий на учебный процесс и др.

На 4-й и 5-й стадиях нет обучения в форме традиционных занятий. Преподаватель дистанционного обучения предлагает студентам возможность автономного поиска и анализа данных, построения своих знаний. Преподаватель должен быстро реагировать, подводить итоги, оценивать, то есть контролировать учебный процесс. Если в процессе всего обучения студентам постоянно оказывается адекватная помощь со стороны преподавателя, то процесс перехода от одной стадии к другой и достижения более продвинутых стадий будет быстрым и эффективным.

В своей профессиональной деятельности преподаватели дистанционного обучения должны взаимодействовать со многими субъектами, включенными в систему дистанционного образования (в том числе цифровым студенческим деканатом, учебным отделом, службами технической поддержки), от характера которых также во многом зависит эффективность учебного процесса в целом (подробнее см.<sup>5</sup>).

---

<sup>1</sup>Alvarez, I., Guasch, T. & Espasa, A. (2009). University, teacher, roles, and competencies in online learning environments: A theoretical analysis of teaching and learning practices // *European Journal of Teacher Education*, Vol. 32(3), pp. 321-336.

<sup>2</sup> Белоусов А.И., Громова Т.В. Определение готовности преподавателя вуза к дистанционному обучению в контексте модернизации системы образования // *Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королёва (национального исследовательского университета)*. 2011. № 3-2 (27). С. 287-295.

<sup>3</sup> Lewis, Peter A., Tutticci, Naomi F., Douglas, Clint, et al. (2016). Flexible learning: Evaluation of an international distance education program designed to build the learning and teaching capacity of nurse academics in a developing country. *Original Research Article Nurse Education in Practice*, Vol. 21, 59-65.

<sup>4</sup> Белоусов А.И., Громова Т.В. Готовность преподавателя к использованию дистанционных технологий как условие модернизации образования // *Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королёва*. 2009. № 3-1 (19). С. 106-114.

<sup>5</sup> Громова Т.В., Глухов Г.В., Кустов Ю.А. Преподаватель дистанционного обучения. Самара : Издательство «Ас Гард», 2012. 292 с.

## ACCOMPANIMENT BY THE TEACHER OF STUDENTS IN THE LEARNING PROCESS IN THE FORMAT OF EDUCATION DIGITALIZATION

© 2021 Gromova Tatyana Vladimirovna  
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: gromova73@yandex.ru

**Keywords:** digitalization of education, distance education, distance learning, distance learning system, distance learning teacher, point-rating training system.

Digitalization of education in various forms contributes to the creation of a single educational space, which implies ensuring the possibility of obtaining a standardized education for any person in any place of the educational space, regardless of his location, social and material status, physique, etc. When using distance learning, it is important to have teachers who are capable and willing to carry out activities in the distance learning system. The article considers the stages of joint activity of teachers and students during the classes of the distance learning system.

## КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ В XXI ВЕКЕ

© 2021 Капустина Любовь Викторовна  
кандидат педагогических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: lkap@inbox.ru

© 2021 Баканова Ирина Геннадьевна  
кандидат педагогических наук, доцент  
Самарский государственный университет путей сообщения  
Самарский государственный технический университет  
E-mail: backanovairina@yandex.ru

**Ключевые слова:** высшее образование, профессиональное обучение, учебные программы, ключевые навыки, вуз.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что сегодня с учетом стремительного технического прогресса и темпов глобализации и социально-экономических преобразований многие высшие учебные заведения стали уделять приоритетное внимание обучению навыкам, которые являются жизненно важными для будущего успеха выпускников в современном мире. В данной статье кратко рассматриваются так называемые навыки 21-го века и изменения в учебных программах, призванные создать основу для включения обучения этим навыкам в курсы высших учебных заведений.

Подготовка студентов в вузе – это зачастую просто помощь им в приобретении навыков, которые позволят в будущем найти работу, справиться с различными профессиональными ситуациями и решить проблемы с людьми из разных социальных, культурных и экономических слоев. Система образования, учитывающая потребности обучающихся 21-го века, должна помочь им продуктивно и эффективно использовать различные техники, иметь критическое мышление и стать самостоятельными на протяжении всей жизни. Такой подход вытесняет традиционные способы обучения с преобладанием механического заучивания материала. Кроме того, простая передача и накопление знаний в вузе не дает возможности применить полученные знания на практике в новых условиях. Поэтому обучение современным навыкам и углубление их требует сильных образовательных моделей, способствующих повышению качества образования. Это подразумевает необходимость пересмотра вузовских учебных материалов, типа образования, а также навыков, которые мы формируем.

Среди направлений обучения, появившихся в 21-м веке – хотя список не является исчерпывающим – стоит отметить экологическую грамотность, медицинскую грамотность, визуальную грамотность, информационную грамотность, финансовую грамотность, гражданскую грамотность и предпринимательскую грамотность. Мы в своем исследовании сосредоточимся на наборе навыков 21-го века, которые, на наш взгляд, являются фунда-

ментальной основой для дальнейшего эффективного функционирования в современном мире.

1) *Навык критического мышления и решения проблем.*

Критическое мышление часто ассоциируется со способностью решать проблемы. Это способность эффективно рассуждать и задавать разумные вопросы, чтобы прояснить различные точки зрения и лучше понять обсуждаемые позиции. С другой стороны, эту способность можно определить как способность учащихся прибегать к системному мышлению, формулировать суждения, принимать решения и решать проблемы<sup>1</sup>. Критическое мышление позволяет студентам не только выявлять, анализировать и обобщать информацию, но и согласовывать различные точки зрения для рассмотрения вопросов и проблем под разными углами.

2) *Навык цифровой грамотности.*

Использование технологий для укрепления, расширения и углубления обучения позволяет учащимся открывать, осваивать и передавать знания и информацию, оставляя им определенную свободу действий и ответственность<sup>2</sup>. Технология может мотивировать обучающихся размышлять о том, как думают они, и как думают их сверстники. Использование ИКТ в настоящее время повышает мотивацию и активное участие учащихся и позволяет им перейти от накопления и практического применения достижений к созданию знаний.

3) *Навык медийной грамотности.*

Недостаточно научить лишь использовать различные типы устройств для нахождения и обмена информацией на разных сайтах. В современном мире медийная грамотность имеет решающее значение. Учащиеся используют различные типы носителей, что, в свою очередь, требует знаний о том, как работают эти носители, как создается информация и с какой целью. Для выпускников вузов крайне важно иметь доступ к источникам средств массовой информации, понимать и анализировать их<sup>3</sup>. Этот навык включает в себя способность понимать различные тенденции в средствах массовой информации и их возможное влияние на убеждения и поведение.

4) *Коммуникационный навык.*

В настоящее время придается большое значение коммуникации, что не может быть проигнорировано и при обучении в высших учебных заведениях. Сегодня основной целью обучения является развитие способности учащихся к общению<sup>4</sup>. Учащиеся должны иметь возможность четко общаться в устном и письменном режиме, в разных контекстах и для различных целей.

Традиционно обучение было сосредоточено лишь на основах коммуникации: устной и письменной речи, слушании и чтении. Однако требования социальных отношений и мировой экономики требуют овладения более разнообразным набором коммуникационных технологий. Сегодняшний обучающийся должен иметь возможность четко и эффективно общаться, и формулировать свои мысли и идеи, используя вербальные и/или невербальные методы общения в различных формах и в различных ситуациях.

5) *Навык сотрудничества.*

С педагогической точки зрения сотрудничество может быть синонимом совместной работы и партнерства. Учащиеся должны быть гибкими и требовательными, когда они сотрудничают со своими сверстниками для достижения общей цели, и демонстрировать го-

товность идти на компромисс, если это необходимо. Сотрудничество – это также ответственность за совместную работу и оценка посильного вклада каждого участника команды.

б) *Социальные и межкультурные навыки.*

Обучение не может быть изолировано от социального и культурного контекста, в котором оно происходит, или от других культурных контекстов, на которые оно направлено. Изучение правильного социального поведения является частью навыков 21-го века.

Социальные и межкультурные навыки определяются способностью учащихся развиваться внутри группы, будь то их сообщество или другая культурная среда. Это означает, что они проявляют терпимость и уважение к другим, а также принимают социальные и культурные различия, сохраняя при этом свои собственные.

Кроме того, в социальной и профессиональной сферах становится все более важным подходить к решению проблем с разных точек зрения. Выпускники вузов должны уметь ладить с другими, уважительно и профессионально вести себя, успешно работать в различных командах и без предубеждения реагировать на различные идеи и ценности.

Уровень формирования навыков 21-го века, возможно, сложнее оценить, чем фактические знания. Например, нельзя оценивать такие навыки, как сотрудничество или критическое мышление, выполняя лишь упражнения с несколькими вариантами или с заполнением пробелов. Для оценки таких навыков нам нужны новые формы, основанные на новых стандартах, предназначенных для оценки критического мышления или способности решать проблемы.

Мы полагаем, что можно предложить другие формы оценивания обучающихся, такие как информационный оценочный бюллетень, оценочное досье, оценочный проект и самооценка:

- информационный оценочный бюллетень: в нем прослеживается постоянная эволюция опыта и знаний учащегося по данному предмету;
- оценочное досье: это сумма выбранных работ, чтобы помочь определить усилия и достижения учащегося в определенной области во время занятий;
- оценочный проект: измеряет способность учащегося выполнять практические задачи и действовать в реальных ситуациях;
- самооценка: способность оценивать собственные успехи и недостатки является основополагающим элементом самостоятельного обучения. Самооценка учащегося должна быть включена в любой процесс оценки.

---

<sup>1</sup> Metiri Group. Technology in Schools: What the Research Says. Commissioned by Cisco Systems. 2006. [https://www.cisco.com/c/dam/en\\_us/solutions/industries/docs/education/TechnologyinSchoolsReport.pdf](https://www.cisco.com/c/dam/en_us/solutions/industries/docs/education/TechnologyinSchoolsReport.pdf).

<sup>2</sup> Anderson, P. What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education. 2007. JISC Technology and Standards Watch. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.108.9995&rep=rep1&type=pdf>.

<sup>3</sup> Association of College and Research Libraries. Information Literacy Competency Standards for Higher Education. 2000. <https://alair.ala.org/bitstream/handle/11213/7668/ACRL%20Information%20Literacy%20Competency%20Standards%20for%20Higher%20Education.pdf?sequence=1>.

<sup>4</sup> Swain, M. Communicative Competence: some roles of comprehensible input and comprehensible output in its development. 1985.

## KEY TEACHING SKILLS AT UNIVERSITY IN THE XXI CENTURY

© 2021 Kapustina Liubov Victorovna  
Candidate of Pedagogy, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: lkap@inbox.ru

© 2021 Bakanova Irina Gennadievna  
Candidate of Pedagogy, Associate Professor  
Samara State Transport University  
Samara State Technical University  
E-mail: backanovairina@yandex.ru

**Keywords:** higher education, training, training programs, key skills, university.

The relevance of this research is due to the fact that today, taking into account the rapid technological progress, globalization and socio-economic transformations, many higher educational institutions have begun to pay priority attention to teaching skills that are vital for graduates' future success in the modern world. This paper presents the so-called 21<sup>st</sup> century skills and changes in the curricula which will be able to create a basis for training these skills in higher educational institutions.

## ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СПОСОБОВ ПОДАЧИ ДОКУМЕНТОВ В ВУЗЫ

© 2021 Кочеткова Наталья Викторовна  
кандидат педагогических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: nvkochetkova@bk.ru

**Ключевые слова:** прием документов, способы подачи документов, дистанционный способ взаимодействия, госуслуги, личный кабинет, информационные системы.

Статья посвящена анализу способов подачи документов в вузы, их преимуществам и недостаткам.

В 2020 году в связи с новыми требованиями – пандемией, все высшие учебные заведения России столкнулись с изменившимися на государственном уровне условиями приема<sup>1</sup>. Среди новых требований Минобрнауки России, изложенных в документе «Особенности приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре» появились требования об организации дистанционной подачи документов в вузы посредством информационных систем<sup>2</sup>.

Основной и наиболее традиционный способ приёма – личный приём документов в бумажном формате. До недавнего времени данный способ являлся основным как в СГЭУ, так и других вузах.

Преимущества личного приема абитуриентов:

- Минимальная вероятность ошибок, так как все операции проходят в стенах вуза.
- Возможность консультации абитуриента по выбранным направлениям подготовки.

Из недостатков можно выделить необходимость личного визита абитуриента. Еще одним способом подачи документов является приём документов по почте, в том числе по электронной почте.

В общих чертах процесс схож с личным приёмом документов и в сравнении с очным приёмом имеет свои преимущества и недостатки.

Преимущества:

- Возможность подачи документов дистанционно.
- Снижение нагрузки на сайт приёмной комиссии.

Недостатки:

- Сохранение недостатков очного приёма – большой объём бумажных документов, «перегруженность» процедуры приёма.

- Долгий цикл проверки пакета документов модератором.

Следующий способ подачи документов – с использованием суперсервиса «Поступление в вуз онлайн» посредством федеральной государственной информационной си-

системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее – ЕПГУ)<sup>3</sup>.

Преимущества:

- Интеграция с госуслугами – доступ к большинству необходимых документов. Система содержит практически всю необходимую информацию об абитуриенте.
- Интерактивные списки поступающих.
- При подключении большинства вузов к системе будет нивелирована проблема нескольких согласий – система не позволит подать больше 1 согласия о зачислении.

Недостатки:

- Отсутствие выбора программ подготовки.
- Отсутствие функции подачи согласия на зачисление.
- Необходимость загрузки документа об образовании.
- Подача документов только на бюджет.
- Необходимость унификации внутренних процессов приёмных комиссий вузов с работой системы госуслуг.

Подача документов через личный кабинет СГЭУ – [priem.sseu.ru](http://priem.sseu.ru)

Как и все вузы страны, СГЭУ запустил в работу дистанционный способ подачи документов – веб-сайт приёмной комиссии [priem.sseu.ru](http://priem.sseu.ru).

Система затрагивает половину этапов приёма документов, а именно:

1) Подача первичной информации и заполнение документов абитуриентом

На данном этапе абитуриент регистрируется в системе и заполняет первичную информацию (ФИО, адрес регистрации, образование, личные достижения, выбранные приоритеты)

2) Подача документов в приёмную комиссию вуза.

Далее происходит автоформирование необходимых для приёма документов. Абитуриент их скачивает, заполняет, подписывает, сканирует и загружает на сайт. К этим документам абитуриент прикладывает сканы документов об образовании, индивидуальных достижениях.

Рассмотрим преимущества и недостатки сайта.

Преимущества:

1. Организация дистанционного приёма на основании всех требований вуза

Сайт был выполнен по стандартной схеме систем приёма заявок – система выполняет функции взаимодействия сотрудников приёмной комиссии и абитуриентов через обмен сообщениями и файлами. Сайт был создан согласно техническому заданию, составленного при участии представителя вуза, также дорабатывался в процессе эксплуатации.

2. Снижение нагрузки на сотрудников и ускорение процесса приёма

3. Исключает необходимость заполнения нескольких документов («Согласие на обработку персональных данных» и «Согласие на обработку фото и видео»).

Для удобства пользователя были введены поля, где можно отметить, что пользователь ознакомлен с документами «Согласие на фотосъемку, обработку и публикацию фотографий, фотоматериалов с изображением» и «Согласие на обработку персональных данных», что исключает необходимость скачивания, печати, подписи, сканирования и загрузки 2 документов, также тем самым снижая вероятность ошибок.

Недостатки:

1. Вопрос повторной подачи (изменения) документов. Основными проблемами при повторной подаче документов являются:

- Сроки изменения документов – определение время до конца приёма
- счётчик переподач (количество переподач ограничено)

- Системе необходимо отслеживать статус модератора. В случае, если модератор онлайн, заявка автоматически передаётся ему. Более подробно распределение заявок рассмотрим в следующих пунктах.

- В системе необходима привязка номера дела абитуриента в 1С к учётной записи и отображение номера в заявке при повторной подаче, если дело уже было сформировано и зарегистрировано.

2. Проблема распределения заявок между модераторами.

В современных условиях развития информационных технологий и возможностей, которые они дают, организация приёма документов в вузе с использованием дистанционных средств приёма – наиболее доступный и оптимальный способ для абитуриента. Использование информационных систем при приёме – наиболее перспективный метод подачи. Также при грамотном подходе он позволяет оптимизировать не только подачу документов, но и внутренние процессы вуза.

Основная перспектива развития дистанционных методов подачи – создание оптимального суперсервиса на базе Госуслуг, охватывающегося все вузы страны. Но до этого момента оптимальный метод приёма – использование собственных систем вузов, развитие которых также имеет широкие перспективы.

---

<sup>1</sup> Медиаколледж: Обучение и образование Режим доступа URL: <https://medcollege5.ru/>

<sup>2</sup> Приказ Минобрнауки России от 01.04.2021 N 226 «Об особенностях приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре на 2021/22 учебный год» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.04.2021 N 63302).

<sup>3</sup> Суперсервис Госуслуг «Поступление в ВУЗ онлайн» URL: <https://postuplenie.online/>

## ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF METHODS OF SUBMISSION OF DOCUMENTS TO UNIVERSITIES

© 2021 Kochetkova Natalia Victorovna  
PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [nvkochetkova@bk.ru](mailto:nvkochetkova@bk.ru)

**Keywords:** acceptance of documents, methods of submitting documents, remote interaction, government services, personal account, information systems.

The article is devoted to the analysis of the ways of submitting documents to universities, their advantages and disadvantages.

# СОЦИОЛОГИЯ И ПОЛИТОЛОГИЯ

УДК 316  
Код РИНЦ 04.00.00

DOI: 10.46554/Russian.science-2021.09-1-168/172

## ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: СТИМУЛЫ И ПРЕГРАДЫ

© 2021 Азимова Алина Михайловна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: aa2465356@gmail.com

**Ключевые слова:** рынок труда, социальное положение, пенсионный возраст, социальная политика государства, социальная стабильность, дискриминация по возрасту, стимулы и барьеры к выходу на работу по достижении пенсионного возраста, тенденция старения населения.

Статья посвящена анализу проблемы занятости населения пенсионного возраста. Рассмотрены основные стимулы и проблемы занятости пенсионеров в условиях тенденции старения населения, политика государства, направленная на привлечение граждан старшего возраста к работе по выходу на пенсию, а также плюсы данного привлечения с экономической точки зрения.

Занятость пенсионеров на рынке труда всего мира – важнейшая проблема на данном этапе развития человечества, а в России она стоит особенно остро по ряду причин, о которых речь пойдет далее. На современном рынке труда происходит немалое количество изменений: демографических, экономических, социальных, политических, которые в значительной мере влияют на место работников старшего поколения в системе занятости населения. Здесь нельзя не отметить роль цифровизации в этом процессе: современные технологии стремительно заполняют наш мир, проникая во все отрасли хозяйственной деятельности населения. Это влечет за собой изменение востребованности разных профессий на рынке труда; старые профессии угасают, а на их место приходят новые, связанные уже с технологическим прогрессом, и людям старшего поколения непросто приспособиться к таким изменениям. Новая система требует от работников приспособляемости к постоянно меняющимся условиям на рабочем месте, активности и творчества, что, несомненно, является проблемой для граждан пенсионного и предпенсионного возраста.

Мировой опыт позволил выявить ключевые факторы, которые воздействуют на эффективность труда работников старшего поколения. Среди этих факторов есть как пози-

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

тивные, так и негативные. К числу позитивных факторов были отнесены такие факторы, как государственное регулирование, укрепление здоровья пенсионеров, уровень доходов и образ жизни населения страны в целом, увеличение процента работников, высказывающих желание работать и после выхода на пенсию. К негативным же относятся следующие: дискриминация работников старшего поколения, нежелание работодателей привлекать в рабочий процесс пенсионеров, за счет чего происходит выталкивание работников данной категории с рынка труда. Однако сохраняется тенденция к принятию или сохранению на рабочем месте высококвалифицированных работников, имеющих высшее образование и приносящих ценность для организации, даже после их выхода на пенсию <sup>1</sup>.

Касательно России были выявлены некоторые особенности данной категории на рынке труда: нескрываемая дискриминация по возрасту, устойчивое негативное отношение населения к работающим пенсионерам, низкий уровень здоровья.

Как было сказано выше, на положение пенсионеров на рынке труда немалое влияние оказывает государственное регулирование, целью которого является увеличение уровня жизни граждан старшего поколения и привлечение их к работе и после выхода на пенсию. Так, в рамках «новой пенсионной формулы» поощряется более поздний выход на пенсию, а с 2016 года действует «стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», политика которой заключается в принципе активного долголетия. Здесь также нельзя не отметить пенсионную реформу, проведенную в 2019 году, в соответствии с которой был увеличен возраст выхода на пенсию для мужчин до 65 лет и для женщин – до 63 лет. С точки зрения мотивов проведения данной реформы считается, что реализация данного проекта повлияет на эффективное решение текущих и будущих проблем, связанных с быстрым старением населения, однако само население, для которого это было сделано, было крайне недовольно такими изменениями.

Помимо этого, было приложено немало усилий со стороны государства для стимулирования граждан, вышедших на пенсию, работать, а работодателей – принимать пенсионеров на работу: к примеру, «новая пенсионная формула», введение уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу и необоснованное увольнение работников в предпенсионном возрасте, организация переобучения, помощь в трудоустройстве и другие <sup>2</sup>.

Другим немаловажным стимулом к выходу на работу по достижении пенсионного возраста граждан является влияние на них супругов. Как правило, в семье супруги принимают решения совместно, поэтому, если мужчина, выйдя на пенсию, продолжает работать, велика вероятность того, что и женщина последует его примеру (конечно, если позволяет здоровье). Обратная связь действует аналогично: если женщина продолжает работать, то и мужчина – тоже. Такая закономерность является довольно распространенной, однако не обязательной, потому что на выход на работу по достижению пенсионного возраста или же, наоборот, не выход влияет еще немало факторов и стимулов <sup>1</sup>.

Возвращаясь к началу, хочется подробнее рассмотреть вопрос дискриминации по возрасту со стороны работодателей. Во-первых, работодатели не слишком охотно берут на работу пенсионеров, потому что заинтересованы в более мобильных, выносливых и молодых сотрудниках. Во-вторых, если пенсионеру удалось все же устроиться на работу на какое-либо предприятие, его могут дискриминировать более низкой заработной платой.

В своих исследованиях социологи отмечают явное негативное отношение к работающим пенсионерам со стороны занятого населения Российской Федерации.

К проблемам занятости пенсионеров социологи относят:

1. Усиливающийся переход к неформальной занятости, что подразумевает неустойчивость заработной платы и отсутствие социальной защищенности, а как следствие – снижение уровня жизни и маленькие пенсии, так как люди были устроены неофициально;

2. Риск увольнений или перевода на более низкие должности, что влечет за собой опять же снижение заработной платы и уровня жизни;

3. Снижение конкурентоспособности на рынке труда из-за постоянно сменяющегося спроса на рабочую силу и дискриминации по возрасту, о чем речь шла выше <sup>3</sup>.

Однако даже эти проблемы не являются помехой для многих пенсионеров при поиске работы. Сейчас уровень пенсий позволяет выйти с рынка труда после наступления пенсионного возраста только в том случае, если уровень здоровья индивида не позволяет работать. В остальных же случаях люди старшего возраста вынуждены соглашаться на «неблагодарную» работу, где низкие зарплаты, нет социального пакета, есть риск увольнения в любое время и прочие неблагоприятные факторы. Им приходится терпеть дискриминацию, жертвовать своим здоровьем ради небольшой заработной платы в условиях безработицы. В данный период времени экономика России терпит кризис, из-за чего работодатели не могут предоставить всем желающим работу на целую ставку; они выборочно принимают желающих на работу, исходя из их достоинств и возможностей, что, в свою очередь, влечет отстранение пенсионеров от трудовой активности даже при их желании. К сожалению, в нашей стране достаточно слабо развит защитный аппарат в трудовой сфере, из-за чего у населения, а в большей степени – у пенсионеров, появляется намного больше трудностей при трудоустройстве и сохранении рабочего места. Здесь стоит также отметить новые проблемы для пенсионеров в плане трудоустройства – пандемия, которая автоматически отстранила население старше 65 лет от работы, а всех остальных пенсионеров – до 65 лет – поставила в неустойчивое положение из-за предвзятого отношения к ним со стороны работодателей и сотрудников. В таких условиях дискриминация достигла своего пика: несмотря на нехватку людей на рабочем месте, работодатели увольняли пенсионеров, либо же оставляли, но был огромный риск увольнения – люди, находящиеся в группе риска, обязаны были изолироваться от общества, причем особой материальной поддержки им оказано не было. А те, кто по возрасту подходил к порогу группы риска, ощутили на себе недовольство со стороны сотрудников, базирующееся на их опасении заразиться.

В настоящее время в России достаточно низкий уровень здоровья населения старших возрастов, о чем было сказано ранее. Система здравоохранения не предоставляет людям качественного бесплатного лечения, что также является сильной мотивацией для пенсионеров при выходе на работу – необходимы немалые средства на покупку лекарств, цены на которые растут достаточно быстро, а также на посещение некоторых врачей, так как в бесплатных больницах сейчас наблюдается острая нехватка специалистов. Размер пенсий не позволяет людям пройти качественное обследование, получить консультацию и начать лечение.

На сегодняшний день, высокая активность пенсионеров на рынке труда – это скорее позитивный фактор, чем негативный, в связи со стремительным старением населения и

демографическими проблемами. Но для эффективного использования трудовых ресурсов пенсионеров государству необходимо разрабатывать специальную политику, которая будет подразумевать разнообразные и гибкие формы занятости, программы переквалификации, доступные не единицам, а большей части населения, и возможности самозанятости<sup>4</sup>. Для реализации экономических реформ, обновления общества, необходим поиск социального компромисса, отвечающего национальным особенностям, духовному настрою общества и увязанному со стимулами и мотивацией экономического порядка<sup>5</sup>.

С экономической точки зрения трудоспособное население пенсионного возраста, имея возможность работать, может возыметь положительный эффект для экономики России. Большое количество образованных людей, в том числе и пожилых – это большая возможность для экономического роста, так как в условиях стремительного старения населения пенсионеры с высоким уровнем образования и мотивации к занятости являются источником устойчивого экономического развития общества.

Беря в расчет все вышесказанное, российское государство планирует к 2025 году перейти на новый уровень технологий во всех сферах социально-экономической деятельности, причем особое внимание уделить населению пенсионного и предпенсионного возраста<sup>6</sup>. В условиях старения населения, о котором уже не раз упоминалось ранее, увеличение численности занятого населения возможно при эффективном использовании трудовых ресурсов пенсионеров, поэтому политика государства просто не может игнорировать данную проблему. Эффективная занятость работников всех возрастных групп, в том числе и пенсионной, является основой эффективной экономики и социальной стабильности.

---

<sup>1</sup> Лукичев П.М. Занятость работников старших возрастов: ресурс или ноша? // Вестник Удмуртского университета. 2018. №5. С. 641-646.

<sup>2</sup> Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №56. С. 155-162.

<sup>3</sup> Маслова Е.В. Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекаризации // Социально-трудовые исследования. 2019. №35. С. 29-39.

<sup>4</sup> Сонина Ю.В., Колосницына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2017. №2. С. 37-53.

<sup>5</sup> Чеджемов Г.А. Уровень и качество жизни в теории социальной политики и управления // Известия института систем управления Самарского государственного экономического университета-2010 №1. С.55.

<sup>6</sup> Сенокосова О.В. Занятость пенсионеров в России: мифы и реальность // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №7. С. 109-112.

## EMPLOYMENT OF PENSIONERS IN THE MODERN LABOR MARKET: INCENTIVES AND BARRIERS

© 2021 Azimova Alina Mikhailovna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: aa2465356@gmail.com

**Keywords:** labor market, social status, retirement age, social policy of the state, social stability, age discrimination, incentives and barriers to entering the workplace after reaching retirement age, population aging trend.

The article is devoted to the analysis of the problem of employment of the population of retirement age. The main incentives and problems of employment of pensioners in the context of the aging trend of the population were considered, the state policy aimed at attracting older citizens to work in retirement was considered, as well as the advantages of this attraction from an economic point of view.

## ФРИЛАНС КАК РАЗНОВИДНОСТЬ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ

© 2021 Акимова Елена Сергеевна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: esakimova69@icloud.com

**Ключевые слова:** дистанционная работа, удаленная работа, фриланс.

Статья посвящена анализу такого нового направления занятости людей, как фриланс; рассматриваются его положительные и отрицательные черты.

По прогнозам в скором будущем каждый пятый будет работать удаленно. Что же это значит? Многие люди привыкли годами и десятилетиями работать по найму и выполнять чужие указания, для них такой вид заработка является наиболее удобным. Но современный мир достаточно ритмичный и быстро меняющийся, а вслед за ним и современный рынок труда стремительно изменяется, благодаря чему и был выработан иной вид деятельности, именуемый как фриланс или удаленная работа.

Понятие фриланса появилось не так давно, примерно 20-30 лет назад и связывают его с появлением глобальной сети Интернет. В статье 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации дистанционной работой 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<sup>1</sup>. Иными словами, фриланс – это работа без привязки к какому-то конкретно рабочему месту или работодателю, то есть работник сам определяет с кем, когда и где ему работать. Необходимо отметить, что наличие оплачиваемой работы существенно увеличивает качество жизни индивида, повышает его самооценку и создает предпосылки для дальнейшей социализации личности.<sup>2</sup>

Существует два основных вида фриланса: удаленная работа при помощи интернета и физическое оффлайн-выполнение нерегулярных задач.

Такой вид рабочей деятельности подходит, конечно же, не всем. Существует ряд людей, которым не нужно работать самостоятельно, поскольку они лучше и качественнее функционируют, когда их рабочая деятельность осуществляется в команде. В первую очередь, человек должен обладать самоорганизацией и дисциплиной, поскольку не каждый может организовать свой рабочий график и ему требуется агент социального контроля.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Также удаленная работа подходит для тех, кто чисто физически не может находиться в офисе, например, лица с ограниченными возможностями или женщины в декрете. Именно поэтому, первым делом нужно понять, насколько у человека развита способность к самоорганизации и дисциплине, ведь это основополагающие признаки удаленной работы, без которых он просто не сможет качественно выполнять поручения.

Изучив различную литературу, просмотрев видеоматериалы, можно сформировать положительные и отрицательные стороны работы удаленно.

Итак, плюсы удаленной работы:

Первой, и на наш взгляд, самой главной положительной стороной фриланса, является местонахождение работающего. Каждый фрилансер может находиться в любой точке мира и осуществлять работу удаленно, поскольку главным ориентиром является лишь современная техника и выход в интернет. Действительно, в настоящее время для осуществления рабочего процесса приобретают популярные мобильные устройства – планшеты и смартфоны<sup>3</sup>Компьютеризация всех сфер общественной деятельности и повседневной жизни человека – самый впечатляющий феномен последней четверти 20 века. За короткий срок она пронеслась по всему миру и оставила свой отпечаток. Новые технологии встроились в основу социума.<sup>4</sup>

Свободный график работы также является плюсом данного направления, так как зачастую у фрилансеров сдельная и проектная работа. Соответственно, вполне возможно строить свой трудовой график, исходя из своих целей и задач, которые были запланированы на день.

Большим плюсом фриланса также является то, что человек сам выбирает, с какими клиентами и проектами ему работать, что позволяет фрилансеру увеличить интересующие его заказы и уменьшить заказы работодателей, с которыми ему некомфортно или невыгодно работать.

Также огромным плюсом является организованность человека, поскольку, как уже было упомянуто выше, без нее нет места в удаленном формате занятости.

Минусы фриланса:

1. Как правило, фрилансер работает дома, а значит и находится большую часть своей жизни в стенах своей квартиры или дома, что и является существенным минусом фриланса, поскольку постоянное нахождение в одном помещении – тяжелый процесс, который может выдержать не каждый.

2. Следующий минус, который является также и высшим плюсом – самоорганизация. Требуется ежедневная и постоянная мотивация, частое прохождение курсов по переподготовке и получению новых знаний, но на такие простые, как кажется на первый взгляд, действия способны, к сожалению, не все.

3. Отсутствие живого общения с коллегами. Конечно, если вы экстраверт, то вам будет крайне тяжело работать изолированно от всех, но если же вы истинный интроверт, то вам подходит удаленная работа, и вы можете смело пробовать себя в этом направлении.

4. Про фриланс часто говорят, что он не про стабильность. Действительно, работая удаленно, часто приходится сталкиваться с нестабильной заработной платой, а также с непостоянным количеством проектов, которые может иметь работник. Если же важен постоянный заработок в конкретный день месяца, то данный род деятельности вам не подходит.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод, что такое течение как фриланс достаточно новое, но, тем не менее, оно получило глобальное распространение по всему миру. Хотя человек и социальное существо и для него важно коммуницировать с окружающими его людьми, всё же выбор формата заработка у современного человека зачастую падает на удаленную работу, ведь для этого не нужно тратить своё время на дорогу от дома до офиса; достаточно лишь иметь современное оборудование для рабочего процесса и выход в интернет.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).

<sup>2</sup> Чеджемов Г.А, Борисов С.В. Некоторые аспекты качества жизни в регионах России // Вестник Самарского государственного экономического университета № 12(98), 2012г. С.129.

<sup>3</sup> <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-tehnologii-i-opyt-organizatsii>.

<sup>4</sup> Трещева Е.Е, Чеджемов Г.А. Эпоха постмодерна. Общество виртуальной реальности // Наука XXI века: актуальные направления развития. Самарский государственный экономический университет, № 1-1, 2017 г. С. 123.

## FREELANCE AS A KIND OF PART-TIME EMPLOYMENT

© 2021 Akimova Elena Sergeevna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: esakimova69@icloud.com

**Keywords:** teleworking, remote work, freelancing.

The article is devoted to the analysis of a new direction of employment of people, such as freelance, and also considers its positive and negative features.

## КОМПЬЮТЕРНАЯ ГРАМОТНОСТЬ: ВАЖНОСТЬ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ УСЛУГИ

© 2021 Альмяшева Нургуль Сериковна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: nurgul20027@mail.ru

**Ключевые слова:** компьютер, Интернет, информация, социальная жизнь, пожилой человек, социальные сети, уязвимость, компьютерная грамотность.

Одной из глобальных проблем является отсутствие компьютерной грамотности среди пожилых людей. В статье рассмотрена роль компьютера и Интернета в улучшении жизни людей, а также выявлены трудности, с которыми они могут столкнуться. Кроме того, в статье говорится о проектах, помогающих людям изучить основы пользования компьютером и Интернетом. Рассматриваемые вопросы интересуют как молодое поколение, так и их родителей, желающих помочь своим пожилым родственникам и знакомым.

В нашем современном мире не существует ни одной науки и техники, развивающейся так же стремительно, как информатика.<sup>1</sup> На сегодняшний день мы не можем представить свою жизнь без компьютера и интернета. Но далеко не все могут распоряжаться многими функциями данных вычислительных техник и персональных компьютеров. Дабы решить эту проблему и успевать за развитием вышеупомянутых техник, нам необходимо постоянно самообучаться. Так же для профессионального применения компьютерных техник нужно вложить большее – это постоянное желание изучать и узнавать, что происходит в мире информационных технологий. Но и это еще не всё: необходимо иметь личную целеустремленность.

Компьютеризация всех сфер общественной деятельности и повседневной жизни человека – самый впечатляющий феномен последней четверти 20 века. За короткий срок она пронеслась по всему миру и оставила свой отпечаток. Новые технологии встроились в основу социума.<sup>2</sup> Компьютеры давно вошли в обиход нашей повседневной жизни. Но далеко не все члены семьи могут им воспользоваться. Из-за компьютерной неграмотности, многие тратят уйму времени на то, чтобы разобраться с устройством, совершая при этом многочисленные бессмысленные операции, в то время как данное действие можно было провести в пару кликов. Можно отметить также, что большинство профессий сейчас невозможно представить без компьютерной и другой вычислительной техники. Исходя из этого, можно сделать вывод, что компьютерная грамотность в наше время не просто важна, а порой жизненно необходима.

В настоящее время цифровизация захватила все сферы нашей жизни.<sup>3</sup> Молодежь уже не представляет свою жизнь без современных технологий, ведь сейчас в интернете

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

можно получить любую услугу, не тратя время на простаивание в огромных очередях. Но зачастую посетив многофункциональный центр, мы все равно их наблюдаем. С чем же это может быть связано? А связано это в первую очередь с тем, что пожилые люди не могут заказать себе какую-либо услугу, например, через сайт Госуслуг, и приходят в многофункциональный центр. В связи с этим хочется, чтобы люди становились компьютерно-грамотными и тем самым могли облегчить свою жизнь. Как же людям, не имеющим знакомых или родственников, которые могли бы научить их основам пользования компьютером и интернетом, начать пользоваться прелестями современных технологий? Всемирно известная компания Microsoft занялась этим вопросом уже давно. Был создан курс «Основы компьютерной грамотности», а в 2008 году он был переведён на русский язык и одобрен Министерством образования и науки Российской Федерации. Курс предназначен как для школьников, так и для пожилых людей.

Также в Москве функционирует программа «Азбука Интернета», разработанная в сотрудничестве с Ростелекомом. Занятия можно посещать очно, а можно онлайн смотреть видеоуроки, параллельно задавая интересующие вопросы. Эти уроки включают в себя обучение азам работы с компьютером, основными программами, такими как Word, Excel и т.п., базовыми принципами работы в сети Интернет, электронной почтой, порталом Госуслуг и популярными социальными сетями. В 2016 году появились уроки, посвященные финансовой интернет-грамотности, поиску работы в интернете и необходимым программам для трудоустройства. Среди учеников «Азбуки» как школьники, так и пожилые люди; самому старшему участнику исполнилось 97 лет, и это еще раз доказывает, что стать компьютерно-грамотным никогда не поздно.

Чем же еще полезна компьютерная грамотность для людей? Для того, чтобы пожилые люди не чувствовали себя одинокими, в интернете существует множество социальных сетей и мессенджеров для обмена сообщениями и видеозвонков<sup>4</sup>. Конечно, это не полноценная альтернатива реальному общению, но это помогает детям даже на расстоянии позаботиться о здоровье близких родственников, узнать новости из их жизни, да и просто приятно провести время за разговорами.

На самом деле, с каждым годом все больше пожилых людей интересуются современными технологиями и хотят персональный компьютер. Условия жизни пенсионеров изменились в сравнении с теми, что были десятки лет назад. Сейчас они могут позволить себе купить себе простенький компьютер и с помощью знакомых или же вышеупомянутых курсов освоить его и начать получать услуги, не выходя из дома, общаться с родными, а также находить полезную информацию.

В интернете можно найти множество полезной информации, заказать продукты и лекарства с доставкой на дом, что упрощает жизнь людям. Зачем пожилым людям отстаивать огромные очереди в супермаркетах, нести тяжелые сумки до дома, когда они могут просто в пару кликов заказать всё, что им нужно, не тратя при этом ни времени, ни сил.

Так как коммуникативные возможности интернета динамично развиваются, то интернет представляет собой коммуникативное пространство, в котором также находят место различные социальные процессы, одним из которых является мошенничество в самых разнообразных формах.<sup>5</sup> Стоит заметить, что пенсионеры считаются самыми уязвимыми перед мошенничеством в сети. При обучении людей азам пользования компьютером не нужно забывать про кибербезопасность. Иногда достаточно перейти на сайт злоумышлен-

ников как за секунду будут похищены пароли, данные банковских карт, что приведет к финансовым потерям. Необходимо предупредить и научить различать сайты мошенников от проверенных и надежных.

Также стоит отметить осведомленность пожилых людей о мошенничестве в интернете, взломах социальных сетей, а также кражах денежных средств с банковских счетов. Нужно отдать должное телеканалам, радио, газетам и т.д., рассказывающим в выпусках новостей о случаях мошенничества. Люди, слыша об этом практически каждый день, начинают настороженно относиться к различного рода «предложениям» и не сообщают личную информацию никому. Несмотря на осведомленность, риск всё же есть и его необходимо минимизировать.

Какую же еще пользу несет под собой интернет для пожилых людей? Конечно же, это возможность заработать, например, преподавая различные дисциплины, репетиторством, написанием контрольных и курсовых работ, переводом текстов; а кто-то может рассказывать об искусстве садоводства, ремонте, о секретах готовки, лепки, шитья и т.п.

Компьютерная грамотность также необходима работающим пенсионерам, ведь сейчас практически ни одно предприятие не работает без использования компьютерных технологий, а работодателям нужны специалисты широкого профиля.

Некоторые работодатели отправляют сотрудников обучаться за счет компании, а если такой возможности нет, то сотрудникам приходится учиться самостоятельно; тогда и приходят на помощь онлайн-курсы, которые можно проходить в свободное от работы время.

В 2020 году в период пандемии компьютерная грамотность стала еще важнее. Люди были вынуждены перейти на удаленную работу, и многим это оказалось не под силу. Учёные из Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ провели исследование и выявили, что у четверти россиян компьютерная грамотность находится на базовом уровне, что составляет 25% от числа опрошенных, у 40%-ниже среднего, 2% не умеют пользоваться ПК вообще. В европейских странах пожилые люди являются более уверенными пользователями, чем в России.

Старость – это время, когда люди нуждаются в общении, помощи, но не всегда рядом с ними находится тот, кто удовлетворит их потребности; в связи с этим возрастает необходимость в компьютерной грамотности. В настоящее время существует множество проектов, созданных, чтобы улучшить качество жизни пенсионеров за счет освоения принципов работы с компьютером и интернет-ресурсами; они помогают преодолеть страхи и стать уверенным пользователем.

---

<sup>1</sup> Биккулов А.С., Бершадская Л.А, Чугунов А.В. Дискуссии в социальных медиа и электронная демократия: развитие исследовательского инструментария // ПОЛИТЭКС. Политическая экспертиза, 2013, 9(2), с. 230-241.

<sup>2</sup> Трещева Е.Е., Чеджемов Г.А. Эпоха постмодерна. Общество виртуальной реальности // Наука XXI века: актуальные направления развития. Самарский государственный экономический университет. № 1-1, 2017г. С. 123.

<sup>3</sup> Кулагина Е.В. Информационно-аудиовизуальные технологии в социальной работе: перспективы развития // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика, 2014, 3, с. 171-177.

<sup>4</sup> Григорьева И.А., Бершадская Л.А., Дмитриева А.В. На пути к нормативной модели отношений общества с пожилыми людьми // Журнал социологии и социальной антропологии, 2014, 3, с. 151-167.

<sup>5</sup> Белоножко Е.С., Чеджемов Г.А. Мошенничество в сети Интернет// Наука XXI века: актуальные направления развития. Самарский государственный экономический университет. №1-1,2017г. С.86.

<sup>6</sup> Компьютерные и интернет-технологии в жизни пожилых людей: возможности и риски. <https://cyberleninka.ru/article/n/kompyuternye-i-internet-tehnologii-v-zhizni-pozhilyh-lyudey-vozmozhnosti-i-riski>.

## COMPUTER LITERACY: THE IMPORTANCE AND RELEVANCE OF SOCIAL SERVICES

© 2021 Almyasheva Nurgul Serikovna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: nurgul20027@mail.ru

**Keywords:** computer, Internet, information, social life, the elderly, social networks, vulnerability, computer literacy.

One of the global problems is the lack of computer literacy among the elderly. The article examines the role of the computer and the Internet in improving people's lives, and also identifies the difficulties that they may face. The article also talks about projects that help people learn the basics of using a computer and the Internet. The issues under consideration will be of interest to both the younger generation and their parents who want to help their elderly relatives and friends.

## РЕЛИГИОЗНЫЙ АСПЕКТ СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ЛИЧНОСТИ

© 2021 Блинова Екатерина Валериевна  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: ekblinova222@gmail.com

**Ключевые слова:** социальное здоровье, духовность, религия, личность.

В статье раскрыто понятие «социальное здоровье личности». Выявлены факторы, влияющие на формирование социального здоровья индивида. Рассмотрен один из главных аспектов, воздействующих на формирование социального здоровья личности, – религиозный. В связи с указанным аспектом дано понятие «духовность». Раскрыты этапы развития духовного начала личности. Установлены сходство и отличия понятий «духовность» и «религия», показано их влияние на развитие социального здоровья как у отдельной личности, так и у человеческого сообщества в целом.

Тема изучения социального здоровья личности является актуальной на сегодняшний день по ряду причин: социально здоровая личность, т.е. духовно и нравственно богатая, вносит значительный вклад в построение гармоничного человеческого общества. Люди, не способные на деструктивное поведение, могут ставить перед собой адекватные цели для построения грамотных социальных отношений, ведущих к развитию и благополучию популяции людей, повышению уровня и качества жизни, сохранению благоприятной окружающей среды. В основе жизненных ориентаций и социального поведения граждан лежат экономические, политические, духовно-идеологические факторы, развитие науки и техники, средств массовой коммуникации. <sup>1</sup>

Сам термин «социальное здоровье» означает – состояние организма, определяющее способность человека контактировать с социумом. <sup>2</sup>

Социальное здоровье формируется под воздействием и внушением со стороны близких родственников и возлюбленных, друзей и коллег, одноклассников и сокурсников, соседей и знакомых. Так же на его развитие влияют исторические, культурные и религиозные аспекты. На последнем, религиозном аспекте, остановимся подробнее.

Изначально, религия в жизни древнего человека появилась для объяснения неизведанных, порой ужасающих законов природы и окружающего мира. С развитием коллективного сознания и гражданского общества религия начинает выступать в ином качестве. Появляются первые духовные правила или заповеди, регулирующие поведение индивида в обществе. Людям было важно осознать, что есть высшая сила, способная управлять человеком и направлять его по жизненному пути, посредством «кнута и пряника». Постепенно появляются религиозные догмы, заветы и традиции, передающиеся из поколения в поколение и являющиеся для любого члена общества незыблемыми. Религиозные постулаты влияют на умы, формируют социально здоровое поведение, прививают духовно-нравственные ценности у обывателей. Говоря о религиозных чувствах и влиянии религии

на человека в целом, мы прежде всего вспоминаем о духовности. Два понятия «религия» и «духовность» испокон веков идут рука об руку.

Духовность личности – это признание того, что всем людям дарован дух от одного Источника: «Мы одной крови, ты и я». Эти слова – парафраз библейского: «От одной крови Он произвел весь род человеческий для обитания по всему лицу земли, назначив предопределенные времена и пределы их обитания».<sup>3</sup>

Духовность личности – это мудрость, понимание происходящего в контексте всемирного хода истории. Духовность личности – это любовь, совесть, сострадание, милосердие, терпимость, умение прощать. Духовность личности – это любовь, совесть, сострадание, милосердие, терпимость, умение прощать. Духовность личности – это творчество любви, а не самоутверждения. Духовность личности – это благовоющее отношение к природе как источнику абсолютной красоты и духовное слияние с ней.<sup>4</sup>

В современном обществе часто указывают на различия между религией и духовностью. Основные различия заключаются в следующем. Утверждается, что религия порабощает разум и волю людей, делает их зависимыми и лишает самостоятельности действий, которые строго регламентируются религиозными догмами, лишает самостоятельной точки зрения на ход событий и жизненный уклад. Религия основана на страхе человека перед наказанием и карой Господней за те или иные неблагоприятные поступки. Духовность же, в противовес религии, дает право выбора, право на независимость, право на свободу, право человека на счастье здесь и сейчас, вне зависимости от того, посещает ли человек церковную службу, исполняет обеты, или участвует в других религиозных мероприятиях, так как божественный дух присутствует в каждом из нас и каждый творец своего счастья. Но тем не менее, два этих понятия неразрывно связаны между собой, ведь и религия и духовность приближают человека к Богу, дают возможность обрести божественное начало и познать истину. И религиозные и духовные правила становятся нравственной преградой на пути нарушителей социальных, этических, моральных норм и делают нерушимыми нравственные нормы поведения человека в обществе.

Как складывается нравственное и религиозное начало в человеке? Кто или что этому способствует?

Духовное и религиозное развитие, усвоение социальных норм поведения начинается в семье. Родители и старшие родственники закладывают фундамент гармоничного развития личности у младших членов семьи, если сами соблюдают нравственные нормы поведения и придерживаются их, тем самым подавая пример грамотного социального и духовного поведения. Именно родные люди учат ребенка дарить любовь, проявлять уважение, преданно дружить. Прививают малышу чувство долга и ответственности, достоинства и стыда. Помогают понять, что добро, а что зло.

По мере взросления у детей появляются и укрепляются социальные связи. Маленький человек начинает посещать детский сад, затем школу и другие учебные учреждения, появляются друзья среди соседей, одноклассников, ребят, посещающих различные секции и кружки. И теперь уже посторонние люди вкладывают в молодую развивающуюся личность свои представления об окружающем мире, морали и нравственности. Поэтому семье необходимо отслеживать круг общения ребенка и интересоваться тем, как и с кем проходит его социальная адаптация, так как не все социальные связи и контакты способ-

ствуют формированию общепринятых норм поведения, в том числе этических и религиозных.

Религиозное воспитание осуществляется как в семье, так и в социуме. Основным и важнейшим институтом является семья, которая не просто выполняет воспроизводственную функцию, но и с раннего детства помогает ребенку ориентироваться в сложном мире социальных отношений, стать частью этого мира, усвоить его порядки.<sup>5</sup>

Близкие родственники способны привить духовные ценности ребенку, рассказывая о них, читая ребенку специальную литературу, соответствующую возрасту, могут привлекать ребенка к участию в различных религиозных таинствах. Это могут быть совместное чтение Библии и молитв, посещение церкви и участие в религиозных обрядах. В обществе с религиозным воспитанием ребенок сталкивается посредством получения информации духовного содержания от педагогов в школе, преподавателей церковного хора, посредством общения со священниками и верующими друзьями. Именно духовные и религиозные ценности являются основой для формирования и укрепления социального здоровья личности. И если современный ритм и стиль жизни способствует разобщению людей, то духовные представления и религиозные традиции объединяют, уведат от разобщения и асоциального поведения.

Таким образом, религиозный аспект в воспитании и формировании социально здоровой личности играет важнейшую роль. Духовно богатый человек является индивидуальностью, примером для других в социуме, духовно богатый человек имеет высокий социальный статус, пользуется уважением и доверием окружающих. С помощью религиозного воспитания индивид растет морально и нравственно, поэтому способен сформировать гармоничные семейные и социальные союзы. Духовно здоровая личность показывает высокий уровень самоконтроля в трудных жизненных ситуациях.

Такой индивид способен дарить любовь и заботу близким людям, позитивно относиться к окружающему миру в целом. Социально и духовно здоровый человек способен анализировать свои внутренние цели и намерения, умеет ставить правильные ориентиры, имеет свое жизненное кредо. С верой в себя и других двигается вперед, постоянно совершенствуясь в поисках своего предназначения.

---

<sup>1</sup> Бондарев С.И., Ургалкин Ю.А., Чеджемов Г.А. Некоторые аспекты регулирования социальных конфликтов в региональном социуме// Научное издание НАУКА XXI ВЕКА: АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ. Сборник научных статей III Международной заочной научно-практической конференции. Самара, СГЭУ 25 апреля 2016 года. Часть 2.С.110.

<sup>2</sup> Колпина Л. В. Социальное здоровье: Определение и механизмы влияния на общее здоровье: Обзор литературы //Синергия -2017-№2-С. 73-81.

<sup>3</sup> Библия. Новый Завет. -Новое небо, 2019-224с.

<sup>4</sup> Истомина Е. Духовность как сущностное качество личности. URL: <https://proza.ru>.

<sup>5</sup> Еланская Е.А., Чеджемов Г.А. Социализация как важнейший фактор формирования личности в обществе//Известие института системы управления СГЭУ, №1(15), 2017. С. 46.

## RELIGIOUS ASPECT OF SOCIAL HEALTH OF THE INDIVIDUAL

© 2021 Blinova Ekaterina Valerievna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: ekblinova222@gmail.com

**Keywords:** social health, spirituality, religion, personality.

The article reveals the concept of «social health of the individual». The factors influencing the formation of an individual's social health are revealed. The article considers one of the main aspects that influence the formation of social health of the individual – religious. In connection with this aspect, the concept of «spirituality» is given. The stages of the development of the spiritual principle of the individual are revealed. The similarity and differences between the concepts of «spirituality» and «religion» are established, and their influence on the development of social health, both in an individual and in the human community as a whole, is shown.

## РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

© 2021 Богданова Юлия Васильевна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: bogdanovaulia@mail.ru

**Ключевые слова:** социальное партнерство, персонал, коллективный договор, тарифные соглашения, правовые основы.

В статье рассматривается достаточно новая для общественных наук отрасль – социальное партнерство. Социальное партнерство возникло и оформилось как наука по требованиям времени. Происходящие изменения в социально-трудовых отношениях, реформирование всех сторон жизни общества сопровождались серьезными социальными издержками. Поэтому появилась необходимость проанализировать происходящие изменения, понять их положительные и отрицательные стороны и на основе полученных данных сформировать перспективные направления развития страны в условиях рыночной экономики. Этим целям следует наука о социальном партнерстве.

Социология партнерства возникла на стыке различных наук – социологии, политологии, философии, экономики, юриспруденции, как необходимый и востребованный инструмент.

Категория рыночного общества, известная как социальное партнерство, образуется в обществе на той стадии, когда оно достигает зрелости в социальном, правовом и экономическом плане. В это же время появляются развитый рынок труда и профсоюзы как представители интересов работников.

Перейдем к рассмотрению основных подходов, которые объясняют, что такое социальное партнерство.

Основанный на закономерностях истории глобальный подход подразумевает под собой замену классовой борьбы особыми взаимодействиями между субъектам трудовых отношений: работодателем и работниками. Такая система является стимулом к уменьшению межклассовых разногласий в развитых странах. Конфликты в высокоразвитом обществе могут возникать уже между организациями, а не классами и разрешаться цивилизованным путем<sup>1</sup>.

Согласно второму подходу, социальное партнерство – способ согласования противоположных мнений и интересов с помощью урегулирования конфликтов между сторонами трудовых отношений.

Чтобы иметь более глубокое понимание сущности социального партнерства, следует обратить внимание и на глобальный подход, и на конкретный. К тому же, обе трактовки взаимодополняют друг друга.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Возникающие в сфере трудовых отношений разногласия и конфликты социальное партнерство не исключает. Но оно может снизить конфронтацию и помочь выйти из противоречий с наименьшими последствиями.

Социальное партнерство как наука начало изучаться в России в 90-е годы прошлого века. Тот период характеризовался резким переходом от плановой экономики к зачаткам рыночных экономических отношений. На смену неторопливому реформированию экономики пришли интенсивные «шоковые» преобразования<sup>2</sup>.

Основным отличием советской плановой экономики было следование идеологии, согласно которой не было и не могло быть противоречий и разных интересов у работников и работодателей. Соответственно, не могло возникать конфликтных ситуаций. Тем не менее, в советском построении экономики применялись многие атрибуты социального партнерства. Заключались коллективные договоры, пропагандировалось участие работников в управлении производством, проводились консультации по социальным вопросам, создавались планы социального развития и т.д. Поэтому можно сказать, что социальное партнерство существовало в каких-то своих элементах и проявлениях, но не было сформировано в единую научную систему.

Смена государственной идеологии привела к возникновению интереса к социальному партнерству. Политологи и социологи предполагали, что социальное партнерство может помочь смягчить переход к рыночному типу ведения хозяйства и послужит буфером в критичных ситуациях. Предполагаемая жесткость реформ создавала риск массовых конфронтаций. Поэтому в период реформ активно подготавливались правовые акты, призванные обеспечивать становление системы социального партнерства. Социальное партнерство планировалось использовать как инструмент для сохранения гражданского мира в стране<sup>3</sup>.

Указ №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991 года стал одним из основных правовых актов о социальном партнерстве. Следом за ним в феврале 1992 года был подписан Указ № 45 «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений».

На основании выше названного Указа и постановления Правительства № 103 от 20.02.1992 года была создана комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. С 1992 года для регулирования социальных и профессиональных отношений практикуется заключение генерального соглашения на трехсторонней основе.

В последующие годы был принят ряд законодательных актов, дополняющих первые Указы. Среди них можно назвать следующие: законы Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (11.03.1992 г.); «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (20.10.1995 г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.1996 г. № 468 «О службе по урегулированию коллективных споров» стали основой в правовой базе социального партнерства.

С 1995 года и по 1999 год право на принятие законов о социальном партнерстве было передано в регионы и активно ими использовалось. Законы и постановления о регулировании трудовых взаимоотношений между работником и работодателем принимались во всех субъектах Российской Федерации.

В современной России в основе построения трудовых отношений легла вертикальная система социального партнерства, построение которой подкрепляется Законом «О коллективных договорах и соглашениях». Вертикальная система социального партнерства предполагает возможность заключения договоров на генеральном, региональном, отраслевом или межотраслевом, профессиональном и территориальном уровнях. Договоры могут заключаться на коллективной основе.

Рассмотрим подробнее виды заключаемых договоров и соглашений.

**Генеральное соглашение** относится к договорам, заключаемым на уровне Федерации. Заключающиеся между Правительством РФ и Общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей генеральные соглашения несут в себе цель установить общие принципы социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Такого рода соглашения содержат положения о вопросах в области занятости, заработной платы, уровня жизни населения, социальной защиты и социального страхования.

**Региональное соглашение** в отличие от генерального состоит в том, что первое заключается на уровне отдельного субъекта Федерации. Оно имеет свои региональные нюансы, вызванные местными особенностями хозяйственно-экономической деятельности и социально-общественных отношений. Но договора и соглашения регионального уровня не должны противоречить общим принципам действующих генеральных договоров и соглашений. Региональные соглашения заключаются между органами местного самоуправления и объединениями работодателей и представительными органами работников. Целью заключения региональных соглашений является регулирование условий труда, гарантий и льгот, с учетом территориальных особенностей и возможностей.

**Отраслевые договора и соглашения** могут заключаться как на федеральном, так и на региональном уровне. На федеральном уровне соглашения заключаются между Министерством труда и социального развития и представительными органами работников и работодателей. На региональном уровне от имени государства действуют органы по труду конкретного субъекта, под юрисдикцией которого заключается договор. В сферу действия отраслевых и межотраслевых договоров включены социально-трудовые отношения внутри одной отрасли или смежных отраслей. Отраслевыми соглашениями оговариваются условия оплаты труда, тарифы и нормативы. Отдельными положениями регулируются условия труда для каждой отрасли. Отраслевыми соглашениями устанавливаются социальные гарантии и льготы в определенных отраслях хозяйственной деятельности.

**Профессиональные договора** также могут заключаться на уровне Федерации и уровне субъектов РФ. Соответственно, соглашения осуществляются между государственными органами по труду федерального или регионального уровня и представителями работников (профсоюзами) и работодателей<sup>4</sup>. Профессиональные соглашения устанавливают нормы оплаты труда, условия работы, социальные гарантии для работников определенных профессий. Для региональных профессиональных договоров допустимо использование корректировок с учетом внутренних условий определенного субъекта Федерации.

**Коллективный договор** заключается на основе норм, принятых в генеральных, региональных, отраслевых и профессиональных соглашениях. Он, по своему содержанию, может их дополнять, но не может им противоречить. По сути – это правовой акт, регулирующий трудовые и социальные отношения внутри одного предприятия (организации,

компании). Коллективный договор заключается между руководством организации (работодателем) и уполномоченными представителями трудового коллектива<sup>5</sup>.

Тема социального партнерства в России активно обсуждается уже несколько десятков лет. Наблюдаются как положительные моменты, так и провалы. Чтобы происходило дальнейшее развитие эффективного социального партнерства, необходим комплексный и системный подход к регулировке трудовых отношений. Его основой должно стать дальнейшее развитие и совершенствование правовых, организационных и экономических основ, а также повышения уровня развития всего общества. Властные структуры и другие субъекты трудовых отношений должны понимать важность социального партнерства и принимать участие в их совершенствовании.

---

<sup>1</sup> Волобуев П.В. Выбор путей общественного развития: теория, история, современность. – М., 1989. – 214 с.

<sup>2</sup> Михеев В.А. Социально-политическая стратификация современного общества. – М., 1996. – 156 с.

<sup>3</sup> Михеев В.А. Политика социального партнерства. – М., 1999. – 190 с.

<sup>4</sup> Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика. – М., 2000.

<sup>5</sup> Соловьев А.В. Социальное партнерство. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М., 2007. – 145 с.

## DEVELOPMENT OF THE SOCIAL PARTNERSHIP SYSTEM IN RUSSIA

© 2021 Bogdanova Yulia Vasilevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: bogdanovaulia@mail.ru

**Keywords:** social partnership, personnel, collective agreement, tariff agreements, legal framework.

The article deals with a fairly new branch of social sciences – social partnership. Social partnership emerged and took shape as a science according to the requirements of the time. The ongoing changes in social and labor relations, the reform of all aspects of society's life were accompanied by serious social costs. Therefore, it became necessary to analyze the ongoing changes, to understand their positive and negative aspects, and on the basis of the data obtained to form promising directions for the development of the country in a market economy. These goals are followed by the science of social partnership.

## ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У СТУДЕНТОВ

© 2021 Бoleева Кристина Алексеевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: kristina-boleeva1@ya.ru

**Ключевые слова:** синдром эмоционального выгорания, эмоциональное выгорание, студенты, симптомы эмоционального выгорания, факторы, методы профилактики с синдромом эмоционального выгорания.

Автор данной статьи объясняет такое понятие, как эмоциональное выгорание, перечисляет категории людей, подверженных эмоциональному выгоранию, рассматривает основные причины и факторы возникновения синдрома эмоционального выгорания у студентов высших учебных заведений и выделяет симптомы, указывающие на этот синдром. Также в статье приводятся методы профилактики и предотвращения эмоционального выгорания у студентов.

Несмотря на то, что мы живем в обществе информационных технологий, где компьютеры активно заменяют человеческий труд, профессии, тесно связанные с общением с людьми, не теряют свою актуальность. На данный момент существует множество разнообразных профессий, приводящих человека в стрессовое состояние, к эмоциональному истощению, усталости и раздражительности. К таковым часто относят профессии «помогающего» типа, то есть категории «человек-человек», где существует высокий уровень ответственности: врачей, работников государственных структур, преподавателей, сотрудников противопожарной службы, социальных работников и т.д. У людей, относящихся к данному типу профессий, может развиться синдром эмоционального выгорания. К тому же, пандемия тоже внесла свои коррективы: по статистике, с переходом на удаленную работу, продолжительность каждого рабочего дня в среднем увеличилась на 2 часа, что способствует развитию синдрома эмоционального выгорания у людей. Но возникает вопрос: могут ли быть подвержены этому синдрому люди, деятельность которых не связана с людьми, или еще не работающие люди? Возможен ли синдром эмоционального выгорания у студентов, и по каким причинам он появляется? Ведь студенты как минимум два раза в год сдают зачёты и экзамены, пишут курсовые и дипломные работы, участвуют в проектах и запоминают огромное количество информации. Всё это может привести к усталости, изнеможению и стрессу.

Попытаемся выявить основные причины возникновения синдрома эмоционального выгорания у студентов и методы его профилактики.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, психоэмоционального и умственного истощения, которое влияет на личность в целом и негативно сказывается на эффективность её трудовой деятельности<sup>3</sup>. Оно приводит к тому, что человек постоянно

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

находится в эмоциональном напряжении, испытывает раздражение по отношению к окружающим, становится циничным и теряет интерес к тому, чем он занимается. Крайняя степень «выгорания» может привести к низкой самооценке, депрессии, а также к окончательной потере интереса к выполняемой работе<sup>4</sup>.

Если рассматривать факторы, которые могут способствовать возникновению синдрома эмоционального выгорания у студентов, то можно отметить такие индивидуальные и организационные факторы, как:

- Возраст: студенты в возрасте от 19 до 25 лет склонны к выгоранию, так как они могут испытать эмоциональный шок при столкновении с реальной действительностью, которая чаще всего не соответствует их представлениям и ожиданиям<sup>6</sup>;

- Стремление студента к хорошей успеваемости в учёбе;

- Желание студента получить повышенную стипендию;

- Жесткие условия выполнения работы при отсутствии у студента реальной возможности реализовать необходимые задачи в срок;

- Личностный фактор: сочувствующие, тревожные, мягкие, интровертные студенты более склонны к синдрому эмоционального выгорания. В. Бойко, доктор психологических наук, выделил следующие качества: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности<sup>1</sup>;

- Повышенные нагрузки в учёбе студента, многие часы усердной работы, которые не оцениваются должным образом, стимулируют развитие эмоционального выгорания;

- Отсутствие поддержки со стороны семьи и друзей, однокурсников<sup>6</sup>;

- Организационные и профессиональные стрессы<sup>5</sup>;

- Работа: у студента, совмещающего учёбу с работой, может возникнуть дополнительная стрессовая ситуация из-за нехватки свободного времени, неподходящих условий труда (многочасовой рабочий день), плохого коллектива, из-за дополнительной ответственности и др.

Это основные, но далеко не единственные факторы, которые могут способствовать возникновению синдрома эмоционального выгорания у студентов. К другим факторам можно отнести хроническую напряжённую психоэмоциональную деятельность, неблагоприятную психологическую атмосферу учебной деятельности, слабую мотивацию отдачи студента в учебной деятельности, стремление студента выполнить работу идеально (максимализм) и др.

Синдром эмоционального выгорания появляется не сразу, а имеет накопительный эффект. Для того, чтобы выявить у человека, а в частности, и у студента синдром эмоционального выгорания, нужно знать симптомы. Выделяют пять групп симптомов, указывающие на этот синдром:

1. Физические: головные боли, бессонница или недосып, постоянная усталость, головокружения, нарушение аппетита, быстрая утомляемость, проблемы с сердечно-сосудистой системой, проблемы с желудком и ухудшение состояния здоровья в целом. У студента появляется желание лежать на диване, пропадает мотивация заниматься учебной, очные занятия в университете даются ему с трудом<sup>6</sup>.

2. Эмоциональные: плохое настроение, неверие в себя, чувство ненужности, цинизм, безразличие, пессимизм, беспомощность, тревожность, раздражительность, рыдания и

истерии, чувство вины и др. Студент падает духом, разочаровывается в себе, начинает винить себя в том, что не может сосредоточиться на учебе, не может выучить материал и сделать даже самое простое задание, а желание изучать что-то новое пропадает, хотя до этого он очень вдохновлялся приобретением новых знаний<sup>5,7</sup>.

3. Поведенческие: во время работы у студента наблюдается усталость и желание отдохнуть, появляется безразличие к еде, частое желание ничего не делать и отказаться от всего, он проявляет мало физической активности, склонен к злоупотреблению табака и алкоголя. Человек видит всё вокруг себя в серых тонах: рабочее место становится скучным, одежда сменяется тёмными и серыми тонами<sup>5,7</sup>.

4. Интеллектуальное состояние: у студента снижается интерес к альтернативным подходам в решении задач, отсутствует тяга к знаниям, появляется тоска и апатия, исчезает интерес к жизни, предпочтение отдаётся шаблонному мышлению, нежели творческому подходу. Задания по учёбе выполняются студентом формально, он отказывается от дополнительного участия в каких-либо тренингах, мастер-классах, проектах и прочее<sup>5,7</sup>.

5. Социальные: падение интереса к досугу и увлечениям, социальная жизнь сходит на нет. Студента ничего не интересует, он перестает заниматься даже своим любимым хобби, а вместо активной студенческой жизни предпочтение отдаётся дому. Человек становится замкнутым, находится в своеобразном «коконе», прячась от внешнего мира.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется сочетанием симптомов нарушений как в психической, так и в соматической и социальной сферах жизни у студента.

Теперь рассмотрим методы профилактики и предотвращения эмоционального выгорания для студентов. В первую очередь, профилактические мероприятия должны быть направлены на устранения действия стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением<sup>7</sup>. Приведем наиболее часто используемые методы профилактики эмоционального выгорания среди студентов:

1. Изменение чего-либо в своей жизни. В связи с тем, что студент с синдромом эмоционального выгорания испытывает однообразие и скуку, то ему поможет введение чего-то нового в свою жизнь. Например, ввести в жизнь новую полезную и приятную привычку – бег по утрам, который окажет благоприятное воздействие как на эмоциональное состояние, так и на физическое здоровье. Также можно попробовать сменить обстановку: перенести свое рабочее место в кофейню, в парк или на домашний балкон. Смена обстановки помогает скрасить рутину, зарядиться энергией и повысить мотивацию для работы.

2. Разговор с близким человеком. Никогда нельзя держать все эмоции внутри себя. Когда выговариваешься близкому человеку – становится легче и можно получить дополнительные советы, поддержку.

3. Занятие любимым делом. Увлечение тем, что нравится, помогает отвлечься и забыть о проблемах, отдохнуть. Следует выделять немного времени в течение дня на хобби.

4. Отдых. При постоянном загруженном графике, особенно перед экзаменационной сессией, студенты часто забывают об отдыхе. Порой нужно отложить в сторону все тетради и учебники и пойти прогуляться на свежем воздухе, делать короткие перерывы в течение дня, так как в противном случае мы лишаем наш организм источника восполнения ресурсов и восстановления<sup>5</sup>.

5. Общение с эмоционально заряженными людьми. Иногда нужно поговорить с теми, кто заряжен и полон энергии, так как при общении с такими людьми мы тоже можем наполниться положительными эмоциями, забыть о проблемах, поставить свои новые цели.

6. Самоанализ. Это один из важных методов профилактики эмоционального выгорания, потому что из-за рутины и постоянной учебы размышления о проблемах отходят на второй план. Выделяя хотя бы 20 минут в день на самоанализ, студент может понять, что он чувствует, на что нужно направить свои силы в первую очередь, проработать каждую проблему, чтобы не прийти к полному выгоранию<sup>5</sup>.

7. Научиться любить и уважать себя. Каждому человеку нужно воспитывать сострадательное отношение к себе, уметь отказываться от выполнения чужих задач, выстраивать свои личные границы и не придерживаться нереалистичных требований к самому себе.

Таким образом, внедряя все вышеперечисленные методы в свою повседневность, студент сможет выработать своеобразный иммунитет от эмоционального выгорания.

Действительно, эмоциональное выгорание может быть не только у людей с «помогающим» типом профессии, но и у студентов. Большинство студентов находятся в состоянии стресса и напряжения и имеют множество факторов, способствующих возникновению эмоционального выгорания. Это довольно серьёзная проблема, которая может изменить человека до неузнаваемости, как психологически, так и физически<sup>5</sup>. Поэтому очень важно, чтобы студент вовремя понял, есть ли у него какие-либо симптомы, указывающие на синдром эмоционального выгорания. И если вдруг синдром уже присутствует, студент должен осознать это и сознательно подойти к проработке всех проблем.

---

<sup>1</sup> Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. СПб.: Питер, 1999. – 105 с.

<sup>2</sup> Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других: монография. М: Филинь, 1996. 472 с.

<sup>3</sup> Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания СПб: – Питер, 2005 – 258 с.

<sup>4</sup> Литвякова О. Эмоциональное выгорание и его преодоление [электронный ресурс] // RELGA. – 2015. – №4. – 292 с.

<sup>5</sup> Мальцева С. М., Смирнова Ж. В., Исаева И. Ю., Назаркина Е. С. Причины возникновения и профилактика эмоционального выгорания у студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология 2020. Т. 9., № 2(31) 28.05.2020.

<sup>6</sup> Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. № 1. С. 90-101.

<sup>7</sup> Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. 2005. №43. С.5.

## EMOTIONAL BURNOUT IN STUDENTS

© 2021 Boleeva Kristina Alekseevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: kristina-boleeva1@ya.ru

**Keywords:** emotional burnout syndrome, emotional burnout, students, symptoms of emotional burnout, factors, methods of prevention with emotional burnout syndrome.

The author of this article explains such a concept as emotional burnout, lists the categories of people who are subject to emotional burnout, considers the main causes and factors of the occurrence of emotional burnout syndrome in students of higher educational institutions and identifies the symptoms that indicate this syndrome. The article also provides methods of prevention and prevention of emotional burnout in students.

## САМООЦЕНКА В СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

© 2021 Ганеева Диляра Ильдаровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: dilyara.ganeeva.2002@mail.ru

**Ключевые слова:** самооценка, социологическое исследование, социальная среда, личность, индивид, конфликт, самосознание, шкала, саморегуляция, самовоспитание, уровень самооценки.

В статье рассматривается самооценка в социологических исследованиях. Анализируются проблемы самооценки, а также формирования самооценки в процессе взаимоотношений с другими людьми. Кроме того, представлены типы самооценки личности.

Проблема самооценки актуальна в социологических исследованиях не только в России, но и за рубежом. Американские социологи утверждают, что самооценка определяется балансом личности с социальным окружением. Интересно отметить, что социальная среда рассматривается в контексте враждебности по отношению к личности.

Советские социологи рассматривают самооценку как механизм активизации человеческого организма.

«Самооценка возникает у человека в процессе общения с другими личностями. Личность начинает формировать и оценивать себя в сравнении с другими людьми. Понятие, которое помогает в полной мере рассмотреть определение «самооценки», – это конфликт. Это помогает раскрыть самооценку в процессе столкновения общества и личности»<sup>1</sup>.

Уровень самооценки измеряется в социологических исследованиях с помощью шкал. На рисунке показан пример шкалы, которая измеряет его.



Рис. Шкала самооценки

Однако у таких рейтингов есть и свои недостатки. Одним из главных является высокий уровень его субъективности. В то же время в процессе попыток измерить степень самоуважения индивида существует множество ошибок.

Самооценка или сомнение определяют ценности человека, его образ жизни, специфику общения и даже судьбу отдельного человека, личности, а вместе с этим и будущее общества, а зачастую и всего человечества, и многое другое. Очевидно, все понимают,

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

насколько важна самооценка в жизни человека. Когда мы наблюдаем ситуацию, когда человек постоянно хвастается своими достоинствами или пренебрегает общением с другими людьми из-за низкого статуса, то невольно осознаем или говорим, что у человека слишком высокая самооценка.

В то же время люди не всегда готовы общаться с человеком, который ставит себя выше других. Определяющим понятием в этом отношении является образование и воспитание. Именно родители с детства должны прививать ребенку такие понятия, как равенство, уважение, взаимопомощь, понимание как ситуации, так и человека и общества в целом. Если ребенок не научился этому с детства, начинаются проблемы. Он ставит себя выше других, не понимая, что все люди равны. Исходя из вышесказанного, можно сделать еще один вывод, что не только общество может нанести вред вашей самооценке, но и вы сами, как обществу, так и себе. Поэтому проблема самоуважения была так актуальна, остается до сих пор и будет оставаться такой важной частью в жизни субъекта до тех пор, пока не вымрет все человечество. Ведь самооценка формируется под влиянием общества, самоанализа себя в обществе, в суждениях о том, какова его роль, в чем смысл его существования и так далее.

В любой социальной науке понятие «самооценка» рассматривается достаточно подробно. Особенно это касается выбора вида человеческой деятельности. Ведь психологическая атмосфера в коллективе очень важна в процессе взаимодействия индивидов. Ни для кого не секрет, что многие команды просто не могут работать вместе из-за разных позиций отдельных лиц. Это может привести к очень жестким конфликтам, что в свою очередь сильно мешает не только работе, но и настроению в коллективе в целом.

Социологические исследования также исследуют процесс изменения самооценки в контексте различных обстоятельств. Самый «шаткий» период изменения самооценки – подростковый. Под влиянием мнений одноклассников, учителей, родителей, друзей и других агентов социализации в дальнейшем ребенок может изменить свое отношение к различным проблемам. В социологии очень остро рассматривается проблема общения подростков, их интересов и конфликтов. Также интересна тема трудных подростков, у которых может быть как высокая, так и низкая самооценка. Очень часто в школьном классе появляется «изгой», с которым никто не хочет общаться; по отношению к нему происходят различные формы буллинга. Конечно, в процессе такого конфликта самооценка ребенка будет равна нулю. Поэтому родителям очень важно прививать чувство уважения и помощи своим сверстникам и пожилым людям в процессе воспитания детей<sup>2</sup>. Трудному подростку трудно найти работу, поступить в колледж, завести отношения, найти себя: все это – результат неудавшейся социализации. «Семья с раннего детства помогает ребенку ориентироваться в сложном мире социальных отношений, стать частью этого мира, усвоить его порядки»<sup>3</sup>.

Воспитательный процесс должен быть направлен на то, чтобы у каждого человека было правильное формирование представления о себе и окружающих его людях. Здесь задача в первую очередь стоит перед родителями, учителями и воспитателями. Но нужно понимать, что уровень самооценки зависит не только от них. Только мы отвечаем за свое место в мире, а вместе с ним и за собственное будущее, мы формируем себя и сами. Любое неправильное действие – это урок, опыт, хоть и печальный, который следует усво-

ить и продолжать использовать на благо себе и окружающим людям, тем самым развивая свои личные качества, повышая свою значимость и доверие к себе.

В работах социологов часто появляются работы известных психологов, связанные с вопросом о самооценке. Очень часто определение «самооценка» связано с понятием «самосознание»

Видимо, не случайно: действительно, как уже говорилось выше, уровень самооценки начинается с самого себя. Мы, взаимодействуя с другими личностями, формируем определенное представление о себе, по-другому – «самовосприятие», то есть фиксацию знаний о себе, принятие себя. Сравнивая себя с другими, мы в душе думаем: «Ну, я лучше и умнее своей подружки!». Таким образом, мы начинаем повышать свою самооценку, то есть свое отношение к себе. Однако, все не так просто. С каждой нашей мыслью она не поднимется, потому что есть такие понятия, как «саморегуляция» и «самоконтроль», которые помогают нам видеть реальность, то есть, как обстоит все на самом деле и приводить в порядок свои чувства и мысли. Если бы все люди думали, что у них есть превосходство над другими, никто бы никогда ни с кем не общался. Но бывает и так, что эта «реальность» находится у нас в голове. Часто мы все думаем, что чем-то хуже других. Мол, глаза у нее красивого цвета, и фигура ничего. И мы искренне верим, что это действительно развивается именно так, не замечая красоты нашего собственного «Я».

Точкой отсчета для развития самооценки является ранний период жизни человека, когда ребенок только начинает проявлять себя в школе, в секции, в общении с друзьями и родителями.

Таким образом, социологи выделяют такие внешние источники формирования самооценки, как:

- «воспитание детей;
- отношения с другими людьми в команде;
- результаты в ходе учебы/работы;
- самооценка в процессе взаимоотношений с другими индивидами»<sup>4</sup>.

Многие социологические исследования направлены на оценку самоопределения индивида, то есть на то, насколько он оценивает свою значимость в обществе, свое место в нем. Поэтому существует несколько видов самооценки:

- «адекватная. Это объективное отношение к себе, то есть когда человек способен замечать любые ошибки, а не только достижения;
- неадекватная. Этот тип характеризуется высокомерием, переоценкой своих возможностей, игнорированием своих недостатков. Такие люди чаще всего занимаются деятельностью, которую в конечном счете не могут освоить, потому что переоценивают свои возможности»<sup>5</sup>.

Подводя итог, можно подвести итог анализу феномена самооценки.

Значимой составляющей уверенности в себе и показателем достаточно высокого уровня ее развития является формирование такого компонента, как самооценка. Самоуважение – это самооценка человека: его качеств, умений, навыков и способностей. Основными источниками формирования самооценки являются скрытые и явные детерминанты. Важность самооценки не только позволяет человеку увидеть свои сильные и слабые стороны, но и то, что они находятся в центре понимания этих результатов. Существует возможность создать свою собственную программу для получения дополнительной

информации о деятельности. Умение человека оценивать свои сильные стороны и умение соотносить их с внешними условиями и требованиями имеет большое значение для формирования самоутверждения, веры в себя, самоуважения и развития личности в целом.

---

<sup>1</sup> Агапов Е.П. Методика исследований в социальной работе. Учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2018. – 224 с.

<sup>2</sup> Бабосов Е.М. Прикладная социология: учеб. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2019. – С. 361-371.

<sup>3</sup> Еланская Е.А., Чеджемов Г.А. Социализация как важнейший фактор формирования личности в обществе // Известие института системы управления СГЭУ, №1(15), 2017. С. 46

<sup>4</sup> Басков А., Бенкер Г. Современная социологическая теория. – СПб.: Наука, 2019. – 510 с.

<sup>5</sup> Батыгин Г.С. Лекции по методологии социологических исследований: Учеб. для высш. учеб. заведений. – М., 2020. – 129с.

## SELF-ASSESSMENT IN SOCIOLOGICAL RESEARCH

© 2021 Ganeeva Dilyara Il'darovna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: dilyara.ganeeva.2002@mail.ru

**Keywords:** self-assessment, sociological research, social environment, personality, individual, conflict, self-awareness, scale, self-regulation, self-education, self-esteem.

The article deals with self-assessment in sociological research. The problems of self-assessment, as well as the formation of self-esteem in the process of relationships with other people are analyzed. In addition, the types of self-assessment of the individual are presented.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ЖЕНЩИНАМ-ПРЕСТУПНИЦАМ В РЕШЕНИИ ИХ ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ ПРОБЛЕМ

© 2021 Ганеева Динара Ильдаровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: dinara.ganeeva.2002@mail.ru

**Ключевые слова:** преступность, женщина, социально-педагогическое содействие, жизненно важная проблема, тюремное заключение, исправительная работа, психологическая поддержка, экономический фактор.

В статье рассматриваются современные теоретические основы социально-педагогической помощи женщинам-преступницам в процессе их адаптации и ресоциализации в местах лишения свободы, а также после освобождения.

В настоящее время преступность женщин значительно возрастает, поэтому обсуждаемая сегодня тема очень актуальна. Можно также отметить, что при анализе намерений преступников на себя обращают внимание некоторые особенности мужских уголовных дел. Также вызывает беспокойство тот факт, что женщины-преступницы «омолаживаются», когда совершают преступления.

Чтобы лучше понять, о чем идет речь, сначала проанализируем понятие «преступление». Короче говоря, преступление – это опасное деяние, нанесенное обществу, которое нарушает существующий в обществе закон и порядок. Для нормальных, обычных людей возникновение преступлений вызывает и носит негативный характер. Это понятно, потому что это наносит вред обществу, самому человеку, его моральным ценностям, нормам, обычаям и так далее. Поэтому многие из нас стараются и не хотят совершать никаких действий такого рода. Но, несмотря на это, есть и те, кто получает некоторое удовольствие, совершая действия, противоречащие не только законам Российской Федерации, но и моральным устоям людей и человека. И, как вы понимаете, такие незаконные действия затрагивают всех и вся, и именно поэтому они наказуемы.

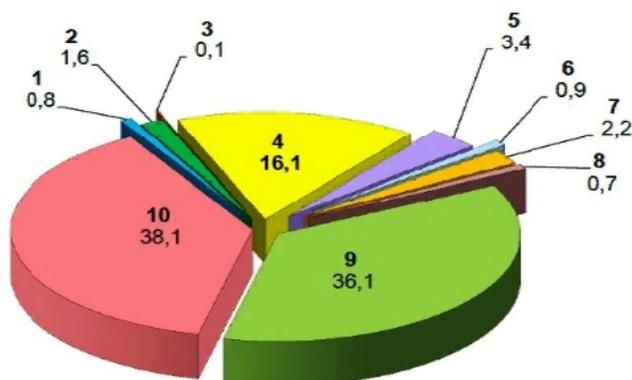
Нет никаких сомнений в том, что «более 95 процентов преступников вовлечены в тюремную деятельность, но в последнее время способность женщин предотвращать преступления снизилась. Все это оправдано многими факторами:

- экономическая ситуация;
- юридические лазейки;
- практические преступления;
- субъективные ошибки в местах службы и т. д.»<sup>1</sup>

Состояние женской преступности отражено на рисунке.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.



- 
- 1 - взяточничество
  - 2 - убийство, умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, изнасилование
  - 3 - хулиганство
  - 4 - мошенничество
  - 5 - нарушение правил дорожного движения лицом, подвергнутым административному наказанию
  - 6 - нарушение правил дорожного движения и эксплуатации транспортных средств
  - 7 - грабеж, разбой
  - 8 - присвоение или растрата
  - 9 - кража
  - 10 - прочие

*Рис. Состояние женской преступности в России на январь-сентябрь 2020 года<sup>2</sup>*

Большая ошибка исправительных учреждений заключается в том, что женщины, совершающие разного рода преступления, дежурят в одной группе. Поэтому любая работа, направленная на изменение женского сознания, начинает теряться и восприниматься не в полной мере. К этому виду деятельности, исправительно-трудовым мерам и наказаниям необходимо относиться серьезно и ответственно. Существует огромное количество преступлений, и все они в той или иной мере играют определенную роль в жизни человека, совершившего некое преступление или, как часто говорят и обычно произносят, проступок. Но не стоит забывать, что преступность также оказывает большое влияние на жизнь людей в целом. Каждый преступник, казалось бы, знает свое дело и привык к такому образу жизни. Поэтому очень важно найти особый подход к каждому, даже когда речь идет о наказании. Ответственно подходить к данной проблеме необходимо всем. Кто знает, может это коснется вас или ваших близких.

«Социально-педагогическое воздействие направлено на информирование преступников и оказание им помощи в решении насущных проблем. Поэтому это направление активно развивается, особенно в отношении преступности. Социально-педагогическая система включает в себя следующие институты:

- вся система органов государственной власти;
- средства связи;

- вся структура образовательных и профессиональных организаций;
- правоохранительные органы.

Все силы этих органов должны быть направлены на то, чтобы изменить сознание женщин, осужденных в определенных условиях жизни, и помочь им культивировать другие ценности, отрицающие существование кроважидных репрессий против людей. В этой ситуации очень важна психология. С помощью таких методов, как психокоррекция, психо-профилактика и психологическая поддержка, необходимо добиться определенных результатов»<sup>3</sup>. Кроме того, все должно иметь практический контекст, так как демонстрировать правильное поведение в жизни непросто в краткосрочной перспективе и это не приводит к положительным результатам.

На практике очень часто работа ведется не только с пациентом, но и с родственниками, особенно с семьей. Ведь все психологи говорят, что «все идет от семьи.» И нельзя не усомниться в том, что часто в семье алкоголиков и наркоманов ребенок идет по этому жизненному пути, считая его абсолютно нормальным, противоречащим общепринятым социальным нормам. С раннего возраста он доверяет родителям свою жизнь. И если они пьют, то в конце концов ребенок «имеет право» пить. Поэтому социальные педагоги часто начинают свою работу, исходя из семейного положения преступника. Важно учесть каждую деталь, причину формирования такого отношения к жизни, найти и остановить процесс развития девиантного поведения.

В процессе реабилитации очень важна медицинская поддержка. У многих преступников очень серьезные проблемы со здоровьем. Это избыточный вес, невротические проблемы, психические расстройства и так далее. Некоторые проблемы со здоровьем можно вылечить только медикаментозно, поэтому очень важно привлечь медицинское сообщество к решению проблемы преступников»<sup>4</sup>. Экономические факторы связаны с финансовыми затратами на содержание женщин-правонарушителей. Исправление и ограничение рецидивизма приводит к сокращению финансовых затрат не только на содержание заключенных, но и на уголовные и подготовительные следственные действия, судебные издержки и другие расходы, связанные с таким социальным явлением, как преступность. Мы должны привлечь к этой проблеме как можно больше внимания. Человеку присуще думать только о себе и своем комфорте, а что, если это коснется ваших близких? Я думаю, что каждый хотя бы раз задумывался об этом, а может быть, уже сталкивался с данной проблемой. Поэтому эта проблема актуальна и сегодня. Сократив число женщин-преступниц, мы сделаем жизнь не только безопаснее, но и комфортнее, лучше, добрее.

Педагогические факторы вытекают из необходимости воспитания пенитенциарной системы, придания ей гуманистического характера и совершенствования воспитания и обучения осужденных. Заботиться о развитии системы общественных отношений в направлении повышения социальной активности личности и ее самореализации, либерализации социально-правового статуса личности через действующее законодательство, предварительно определив социальную потребность и образовательную помощь женщинам, решать жизненные проблемы в условиях функционирования пенитенциарных учреждений. Следовательно, «целесообразно было включить в существующую систему опеки и попечительства большой арсенал социально-педагогических мер, расширяющих коррекционно-воспитательный потенциал пенитенциарных учреждений, социальное воздействие и активизацию личностных способностей.

Женская преступность является показателем нравственного здоровья общества, его духовности, отношения к основным общечеловеческим ценностям. Еще одна из причин, чтобы найти решение этой проблемы и помочь всем, кто нуждается в этом, как женщинам-преступницам, так и их окружению. Но как же сделать это? Как предотвратить появление криминальной деятельности у девушек? Как найти выход с, казалось бы, безвыходной ситуации? Сейчас и узнаем.

Во-первых, рассмотреть особенности женской преступности, дать характеристику и описать её основные причины.

Во-вторых, рассмотреть психологию женщин, совершающих или совершивших преступление/преступления. Провести анализ их мышления и умственных особенностей.

Ну и наконец, изучить проблемы предупреждения преступности среди женщин и предложить эффективные меры для предотвращения преступности среди женщин.

#### 1. Характеристика женской преступности и ее причины.

Для начала нужно понять, что же такое преступность и что из себя представляет. Преступность-носит в себе негативный феномен и явление, которое приносит вред не только обществу, но и конкретным лицам независимо от пола, расы, возраста и так далее.

Преступность женщин имеет ряд особенностей. От природы прекрасная половина человечества является обладателем рядом отличительных физиологических черт, тесно связанных с психологическими. Так или иначе, данные признаки не могут оказать незаметного воздействия на их действия, на то, как они будут реагировать в той или иной ситуации, возникающие в их жизни. Женский пол по-своему проявляет собственное отношение на внешние обстоятельства. Изучив глубже данную проблему, мы сможем понять мотивы женщин-преступниц, понять их чувства и разработать ряд профилактических мер по борьбе с преступлениями, возникающих из-за женщин, и их предотвращению.

Как можно заметить, преступные деяния женского пола отличаются от преступлений мужского пола не только своими масштабами, но и характером и, в особенности, их последствиями. Думаю, не трудно догадаться, с чем это связано. Исторически ограниченное место женщин в социуме, их роль и функции в жизни и многое другое. Само собой, все вокруг меняется: жизнь, люди, нормы, традиции, ценности, образ жизни, но вместе с ними меняется так же и характер и способы преступного поведения женщин.

Причин для женской преступности довольно немало. Можно выделить некоторые из них:

- 1) Активность женщин в общественном производстве.
- 2) Ослабление такого социального института как семья.
- 3) Напряженная обстановка в обществе, постоянные конфликты и быстрая смена настроений.
- 4) Рост таких явлений как алкоголизм, наркомания, проституция и так далее.

Хочу глубже рассмотреть одну причину, перечисленную выше-ослабление социального института семьи. Мы живем в 21 веке и нередко замечаем, как представительницы прекрасного пола являются руководителями многих компаний, прекрасно справляются со своими профессиональными обязанностями. Вроде бы всё прекрасно, но как же исполнение семейных и материнских обязанностей? Женщине приходится совмещать все свои обязанности, дела, что приводит ее к депрессии, нервному состоянию, переутомлению.

Это приводит к тому, что она перестает дорожить тем, что имеет, затевает образ жизни, противоречащий обществу, а это, в свою очередь, наносит значительный вред социуму.

## 2. Психологическая характеристика осужденных женщин.

В отличие от мужчин, женский пол тщательнее обдумывает решение перед тем, как совершить преступление.

Проституция – один из провоцирующих факторов осуществления криминала. Так же нужно заметить, что женщины тяжелее переносят изоляцию от общества.

Особенности психологии осужденных женщин проявляются в направленности их личности, в их специфических потребностях. Они ценят материальное благополучие и комфорт больше, чем мужчины.

Конечно, существует множество психологических особенностей женщин-преступниц. Это зависит от возраста, материального благополучия, вида преступления и много другого. Именно поэтому надо серьезно изучать каждую особу, учитывая ее индивидуальные признаки и характеристики.

## 3. Основные направления профилактики женской преступности

В настоящее время в нашей стране развивается определенная система предупреждения преступности, принципы построения и функционирования которой имеют конкретную направленность. Для того, чтобы предотвратить возникновение преступности среди женщин, необходимо в первую очередь взглянуть и изучить сферы жизнедеятельности, которые доставляют негативные эмоции и явления и женщине, и обществу в целом. Особенно нужно оценить обстановку в семье будущей преступницы. В случае необходимости, помочь как материально, так и духовно. Так же очень важно и нужно проговаривать все проблемы женщин-преступниц не только со специализированными людьми по борьбе с преступностью, но и с психологами и даже с самими преступницами. Надо помнить, что представительницы прекрасного пола, совершившие преступление, тоже, как и все девушки на планете, хотят иметь свою собственную семью, карьеру, видеть рядом близких людей, жить спокойной жизнью, без криминала, путешествовать, любить и быть любимой и многое другое. У них тоже есть сердце. Они такие же люди, как и мы все, просто немного потерянные, заблудившиеся в себе. Вероятнее всего, они пытались найти смысл жизни, но разочаровавшись в поисках, впали в уныние и не знали, что же делать дальше. Начали сравнивать себя с другими, более успешными и счастливыми людьми, неоднократно задаваясь вопросами: «Почему он(а), а не я?» «Что со мной не так?» Их начало одолевает чувство зависти и гнева. Конечным результатом их обдумываний стало то, что они нашли, как им кажется, самый простой способ, чтобы выплеснуть весь свой гнев и чувство тревоги на других при помощи криминала, вместо того, чтобы быть сильной и смело идти навстречу трудностям, преодолевая их. Поэтому очень важно найти ту грань между чувствами, которые переходят в негативные действия. Поговорить с психологом, с родными, с друзьями. Когда ты начинаешь замечать, что идешь против закона, против себя, своего счастья, главное понять это, сказать себе, что делаешь неправильно и так быть не должно. Главное не потеряться в этом «блуждающем» состоянии и найти выход. Выход есть всегда! Вам нужно прислушаться к своему сердцу, найти гармонию, успокоиться, подумать о том, что вам дадут плохие поступки, в чем их смысл, представляли ли вы свою жизнь такой, подумайте о том, что вы хотели бы сделать в жизни, о чем мечтали. Нужно вовремя остановиться и подумать, проанализировать всю ситуацию. Казалось бы, это не так

сложно, но не каждый может справиться, тем самым приняв решение отдаться чувствам и испортить жизнь не только окружающему миру, но и, в первую очередь, себе.

Таким образом, анализ социально-педагогической литературы по воспитательной работе с женщинами, отбывающими наказание, показал, что эта работа должна быть частью системы пенитенциарной реабилитации»<sup>5</sup>. Система реабилитации должна быть направлена на поиск комплексного решения ряда социальных, образовательных и психологических проблем, связанных с воспитанием и образованием женщин, а также поддержкой семьи. Мы должны понять важность этой проблемы и принять меры для поддержания порядка в обществе и стабильного состояния мира и чувства комфорта для каждого человека и мира в целом.

---

<sup>1</sup> Ветошкин, С.А. Социально-педагогические условия воспитательной работы в пенитенциарном учреждении: учеб.-метод. пособие. – Екатеринбург, 2020.

<sup>2</sup> [https://esj.pnzgu.ru/files/esj.pnzgu.ru/molev\\_gi\\_anisimova\\_ms\\_2020\\_4\\_12.pdf](https://esj.pnzgu.ru/files/esj.pnzgu.ru/molev_gi_anisimova_ms_2020_4_12.pdf).

<sup>3</sup> Беличева, С.А. Современное состояние превентивной политики и практики в России // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2019. – № 2.

<sup>4</sup> Рыбак, М.С. Ресоциализация осужденных к лишению свободы: проблемы теории и практики. – Саратов: Изд-во «Саратовская государственная академия права», 2018.

<sup>5</sup> Платонов, К.К. Личность в медицине. – В кн.: Этико-психологические проблемы медицины. – М., 2019.

## THEORETICAL FOUNDATIONS OF SOCIO-PEDAGOGICAL ASSISTANCE TO WOMEN CRIMINALS IN SOLVING THEIR VITAL PROBLEMS

© 2021 Ganeeva Dinara Il'darovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: dinara.ganeeva.2002@mail.ru

**Keywords:** crime, a woman, social and pedagogical assistance, a vital problem, imprisonment, correctional work, psychological support, economic factor.

The article discusses the modern theoretical foundations of socio-pedagogical assistance to women criminals in the process of their adaptation and re-socialization in places of deprivation of liberty, as well as after release.

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РОЖДАЕМОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ СЕМЬЕ

© 2021 Горбатенко Екатерина Дмитриевна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: ekaterina.gorbatenko20015@gmail.com

**Ключевые слова:** рождаемость, семья, население, улучшение демографии.

В данной статье рассматривается проблема рождаемости в российских семьях в условиях современности. Основное внимание уделяется мониторингу статистики рождаемости, выявлению факторов, влияющих на низкую рождаемость. Целью исследования являются привлечение внимания к проблеме малодетности, определение действенных методов, способствующих улучшению демографического положения, а также освещение комплексных мер для увеличения прироста населения.

С каждым годом проблемы семьи в современном мире становятся все более актуальными. Это и низкий материальный достаток, это и распространенная проблема взаимоотношений, безработица, снижение эмоциональных связей на фоне бытовых проблем и, как следствие, многочисленные разводы и отсутствие детей или малодетность.

Рождаемость, а, как правило, ее сокращение является одной из основных проблем семьи в наше время. Проблема рождаемости в пределах одной семьи влечет за собой более масштабные проблемы – проблемы государства. Низкая рождаемость всегда является совокупной проблемой и связана с рядом факторов, к которым относятся:

- Здоровье репродуктивно-половой системы будущих родителей;
- Нехватка образовательных учреждений для детей;
- Отсутствие жилья;
- Вымирание семейных традиций и устоев;
- Проблема здравоохранения;
- Отсутствие компромиссов в семье;
- Нехватка денег;
- Нежелание иметь детей;

Интересно, но факт, что уровень жизни, порой, не показатель высокого уровня рождаемости. В настоящее время молодые семьи сначала хотят пожить для себя, избегая излишней ответственности и собственного страха за детей, обеспечить себе так называемую независимую ни от кого старость. Тем временем происходит смещение детородного возраста первого и последующих детей (если они вообще планируются). Помимо этого, большинство семей ориентируется на навязанные обществом стандарты развития детей,

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

из-за которых также смещается возраст матери в большую сторону и количество детей в семье. Едва ли не каждый родитель желает своему ребенку всего самого лучшего и дать ему все, что есть у него и даже больше (лучший досуг, жилье, предметы быта, игрушки, гаджеты), а неуверенность в завтрашнем дне или страх за будущее ребенка не позволяет среднестатистической семье воспитать на уровне современного общества больше двух детей, а порой и более одного<sup>1</sup>.

Согласно статистическим данным Росстат, с момента распада СССР рождаемость резко упала практически в 2 раза, что говорит о влиянии экономической и материальной составляющей на рождаемость. Если во времена Советского Союза в период 1950-1960 гг. рождаемость составляла более 2 млн. детей, то на момент 2019 года цифра колеблется в пределах 1,5 млн (см. рисунок)<sup>2</sup>, а в 2020 г показатель снизился еще на 5,4% в сравнении с прошедшим годом. Несомненно, это отрицательно сказывается на приросте населения и на общее демографическое положение страны, ведь смертность неумолимо растет (статистика показывает, что в 2020 г показатель смертности увеличился на 3,1%), особенно в условиях пандемии и сложившейся экологической обстановки, которая в первую очередь оказывает влияние на репродуктивное здоровье семей.

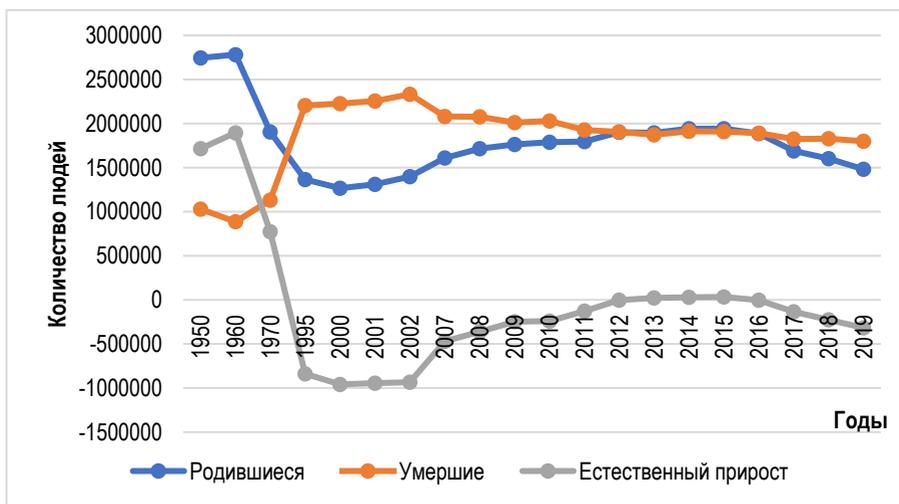


Рис. Рождаемость, смертность, естественный прирост населения

Также нельзя не отметить средний возраст женщин по данным Росстат, родивших первого ребенка; он составляет 26 лет, что на 5 лет больше, чем даже в 90-е годы. Исследования показали, что смещается и возраст рождения второго и последующих детей. Рождение второго ребенка смещено в среднем до 30 лет матери, третьего - до 31 года матери, а четвертого - до 33 лет, пятого - до 34 лет и более. Что касается количества детей в семье, то можно сказать, что большинство семей, как состоящих в браке, так и не состоящих в нем заводят одного ребенка или двух (см. таблицу), что связано с материальным положением семьи и жилищно-коммунальными условиями. Сейчас большинство семей

стараются в первую очередь построить карьеру и приобрести жилье, а рождением детей заниматься ближе к 30 годам или позже<sup>3</sup>.

**Количество детей в семье**

Количество детей	Все матери	Женщины в браке	Матери без мужа
0	9,4	11,8	-
1	58,3	52,8	79,6
2	27,8	30,7	16,4
3	3,8	4,0	3,1
4	0,6	0,6	0,9
5	0,1	0,1	-

Отсюда следует, что состояние экономики государства имеет прямое отношение к рождаемости и численности населения. Уровень жизни, социальные блага, здравоохранение и вредные привычки населения влияют на качество жизни и, как следствие, на рождаемость. Ограниченный доступ к здравоохранению и образованию, сокращение продолжительности жизни, отсутствие собственного жилья и заработной платы, удовлетворяющей обоим, вносит сомнение в необходимость рождения детей.

Помимо всего вышесказанного на рождаемость в России влияет и количество мужской половины населения. Поскольку численность мужской половины населения меньше женской, то эту причину можно отнести в ранг одной из основных. Если сравнивать, например, с Китаем, где численность населения мужской части больше женской, то там и наблюдается динамика роста населения. Также преобладание количества женщин увеличивает вероятность разводов и внебрачных рождений. Также нельзя не отметить такой фактор, как экологическая обстановка. Ни для кого не секрет, что экологическое положение, страны, так и мира в целом каждый год ухудшается, а это ведет, в свою очередь, к формированию бесплодия не только у женщин, но и у мужчин. На фоне ежегодного ухудшения экологической ситуации растет число бесплодных женщин и мужчин. На момент 2020 года порядка 15% пар бесплодны<sup>4</sup>.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что причин для снижения рождаемости достаточно много и для ее повышения необходимо разрабатывать целый комплекс государственной поддержки не только на момент рождения (так называемые разовые выплаты или льготы), так и ежемесячные (в течение всего отпуска по уходу за ребенком). Несомненно, каждая семья должна быть обеспечена всеми необходимыми благами для рождения и воспитания будущего поколения. Только тогда появится желание и осознание важности и нужности рождения второго, третьего и далее ребенка.

На настоящее время очень важно повышать рождаемость населения. Вступать в борьбу с малодетностью можно при помощи нескольких рычагов: это стимулирование семей в рамках экономических программ (различного рода льготы на жилье или землю, налоговые льготы, предоставление жилья многодетным семьям и земельных участков) и с помощью специальных социальных программ, направленных на увеличение количества детей в пределах одной семьи.

Отсюда, для повышения рождаемости в Российской Федерации на период до 2025 года был разработан ряд программ, отвечающих за поддержку молодых матерей:

это и ежемесячное пособие по уходу за ребенком неработающим женщинам, и увеличение размера пособия по беременности и родам, и ежемесячного пособия по уходу за ребенком работающим женщинам, и введение родового сертификата и налоговые льготы<sup>5</sup>. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается местными органами самоуправления и целиком и полностью зависит от числа детей и их возраста.

Также Правительство Российской Федерации разработало материнский капитал, как одну из форм государственной помощи молодых матерей. Действует этот законопроект с 2007 года. Материнский капитал предусматривает ряд направлений для вложения: улучшение условий проживания, вложение в образование ребенка, здравоохранение или вложение в пенсионные накопления матери.

С декабря 2017 года действует закон о ежемесячных выплатах после рождения первого ребенка. Согласно данным в 2018 году эта сумма составила 10523, в 2019-м – 10836 рублей, в 2020-м – 11143 рубля. Суммы представлены в виде среднего значения по регионам. Каждый регион принимает для себя свой размер ежемесячного пособия. При начислении такой выплаты необходимо учитывать доход семьи. Получить выплату могут семьи, чей доход на человека не превышает значения 1,5 прожиточного минимума.

На данный момент программа материнского капитала будет действовать до конца 2026 года. При рождении второго и третьего ребенка семьям полагается выплата в размере 453 026 рублей на момент подписания законопроекта (2017 г). Частично эти средства можно перевести в ежемесячные выплаты. Получить выплату также могут те семьи, чей доход на человека не превышает значения 1,5 прожиточного минимума. А для семей, у которых два или три ребенка предусмотрена программа субсидирования ипотечных ставок. (годовой процент ипотеки не превышает 6%)<sup>6</sup>. Следовательно, есть высокая вероятность увеличения прироста населения с поддержкой государства.

Таким образом, проблема рождаемости является одной из основных как для института семьи, так и для полноценного функционирования государственного аппарата. Необходимость усиления демографического уровня очевидна, поскольку уменьшение прироста населения способствует к вымиранию поселений, городов и даже регионов. Работа над демографическим положением – это огромная комплексная работа государственного аппарата, института семьи и министерства здравоохранения.

---

<sup>1</sup> Черняк Е. М. Трансформация семьи в двадцать первом веке [Текст] /Е. М. Черняк. – М., 2012. – 25с.

<sup>2</sup> Общий прирост постоянного населения [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

<sup>3</sup> Росстат краткие итоги выборочного исследования «Семья и рождаемость» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank.html>.

<sup>4</sup> Ивлиев М. И., Черемисина Н. В. Демографическая ситуация в современной России: региональный аспект // Социально-экономические явления и процессы. 2018. №1. С. 8-11.

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

<sup>6</sup> Сегодняшние дети - завтрашняя Россия // Российская газета / Столичный выпуск №7436 [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/11/28/putin-obiavil-o-novyh-merah-podderzhki-semej.html>.

## **SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF FERTILITY IN THE MODERN RUSSIAN FAMILY**

© 2021 Gorbatenko Ekaterina Dmitrievna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: ekaterina.gorbatenko20015@gmail.com

**Keywords:** birth rate, family, population, improvement of demography.

This article deals with the problem of fertility in Russian families in modern conditions. The main focus is on monitoring the birth rate statistics, identifying the factors that affect the low birth rate. The purpose of the study is to draw attention to the problem of small children, to identify effective methods that contribute to improving the demographic situation, as well as to highlight comprehensive measures to increase population growth.

## ИНТЕРНЕТ КАК ПЛАТФОРМА ДЛЯ СОВРЕМЕННЫХ КОНФЛИКТОВ

© 2021 Захаренкова Алина Викторовна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: azakhartsova@mail.ru

**Ключевые слова:** конфликт, интернет-пользователи, собеседник, ссора, Интернет.

В настоящей статье поднимается тема конфликтов в интернет-сетях. Рассматривается поведение при возникновении разногласий. Особое внимание уделено причинам, в ходе которых возникает ссора между оппонентами; предлагаются пути решения и избегания конфликтных ситуаций между пользователями интернет-ресурсов.

Конфликт в интернет-пространстве является довольно частым явлением. Скажем так, обычное несходство во вкусах или предпочтениях буквально может перерасти в ссору. По статистике на сегодняшний день, 53% наблюдали за попытками умышленного оскорбления кого-либо, 24% стали свидетелями долговременной агрессии по отношению к кому-либо, 23% участников интернет пространства подверглись буллингу; общество так реагирует на факт несхожести чьих-то интересов со своими. Конфликт по определению советского психолога А.Я. Анцупова – это «наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов взаимодействия, и сопровождающийся их негативными эмоциями». <sup>1</sup> Немецкий социолог Льюис Козер считал, что конфликт – это «борьба по поводу ценностей или притязаний на дефицитный статус, власть или ресурсы, в которых каждая из сторон стремится нейтрализовать, ущемить или подавить цели противостоящей стороны». <sup>2</sup>

Большинство социологов склоняются к определению по Льюису Козеру, которое на их взгляд более подходит к теме о конфликтах в интернет пространстве. И все же, вопрос о причинах разногласий остается открытым. Психологи предполагают, что первой причиной разногласий является непонимание или недостаток эмоциональности своего оппонента. Все понимают тот факт, что в ходе живого общения мы видим собеседника и понимаем его выражение лица, эмоции, жесты и тон разговорной речи, а вот в виртуальном общении видим лишь экран и иконку собеседника, где высвечиваются сообщения. Конечно, сейчас технологии стали продвинутыми, в сети появились эмодзи, смайлы, но и их может быть недостаточно, чтобы передавать эмоции. Второй причиной можно считать то, что у собеседников могут быть абсолютно разные интересы или взгляды касательно какого-либо вопроса. «Повседневные взаимодействия различных социальных групп и слоев населения, связанные с различиями в интересах, мотивах, ценностях, обуславливают раз-

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

нородность и неоднозначность их отношения к происходящим процессам в общественной жизни и, как следствие, высокую вероятность возникновения социальных конфликтов».<sup>3</sup>

Третьей причиной можно считать такое явление как солипсическая интроекция или эффект «размораживания сети». Это явление, при котором отсутствуют какие-либо зрительные и слуховые подсказки, при этом явлении может создаваться впечатление, что общение происходит исключительно в вашей голове. Чтение сообщений своего собеседника может восприниматься как «голоса в голове». Тогда в этот момент мы ощущаем безопасность и можем позволить себе говорить, о чем угодно, не стесняясь высказывать мнение, да и вообще говорить что угодно, чего не позволяли себе в реальности. Кроме того, осознанно или нет, мы можем рисовать внешний облик человека, исходя из наших представлений о том, как он может выглядеть и вести себя. Тогда в рамках нашего сознания складывается образ оппонента. В некоторой степени это происходит благодаря самопрезентации через текстовое взаимодействие и благодаря нашим собственным желаниям, потребностям. К тому же, человек может показаться похожим на кого-то из наших знакомых и тогда мы ассоциируем его черты с чертами человека, которого он нам напоминает. Четвертая причина «диссоциативная анонимность». По большей части, люди знают о нас только то, что мы им рассказываем. В данной ситуации мы можем показаться совсем не теми, кем являемся. В некоторой степени это хорошая возможность не показывать свою уязвимость, страхи и т.д.

Изучив все причины и проблемы, при которых возникают ссоры в интернет среде, психологи предлагают меры для избегания конфликтов между пользователями. Во-первых, не следует отвечать сразу на негатив. В случае, когда вы почувствовали гнев, при получении или прочтении сообщения от собеседника, лучше не отвечать сразу. Следует отвлечься от неприятных мыслей, заняться своими делами. Психологи советуют прибегнуть к такому приему как «неотправленное письмо», то есть написать ту самую «поэму», но не отправлять. Оставить данное письмо на некоторое время, а спустя некоторое время вернуться и перечитать; вы уверены, что до сих пор хотите отправить это?.. Во-вторых, можно обсудить данную ситуацию со своим знакомым (излить ему душу, поделиться переживаниями). Имея объективный взгляд со стороны, можно увидеть ситуацию под другим углом, узнать мнение по поводу конфликта, возможно даже получить совет. В-третьих, у вас есть право вовсе не отвечать на сообщение, чтобы поберечь нервы обоих пользователей от зарождающегося конфликта. Социологи утверждают, что лучшей стратегией будет промолчать. В-четвертых, все мы можем исказить то, что слышим. В данном случае, лучше будет переспросить и уточнить, что именно имел в виду ваш оппонент. Из-за того, что мы не видим живую человека, не наблюдаем его действий, реакции и настроения, а можем лишь предположить с каким тоном и выражением лица он это сказал. В-пятых, психологи утверждают, чтобы посмотреть на ситуацию под иным углом, нужно поставить себя на место другого человека. Также следует принять во внимание то, кому пишете. Нужно помнить, что к каждому есть свой личный подход и учитывать личные характеристики, предпочтения.

Американский психолог Дональд Томас Кэмпбелл выделил 2 программы, чтобы разрешить конфликтную ситуацию. Первая «программа-максимум», которая предлагает продумать оптимальное решение с учетом удовлетворения не только своих интересов, но и интересов собеседника. Вторая «программа-минимум», она предлагает максимально

смягчить диалог. Его практика и наблюдения показали, что смягчение напора на объект способствует созданию хорошей платформы, для разрешения противоречий. То есть, следует подготовить 3-4 варианта частичного решения проблемы или смягчения конфликта. У немецкого социолога Георга Зиммеля существует порядок действий, согласно которым можно прийти к разрешению конфликта. Первая стадия разрешения конфликта – это выявление конфликта, где необходимо убедиться, существуют ли какие-либо противоречия между собеседниками. Вторая стадия происходит, когда идет установка источника конфликта. На данной стадии важно понять, в чем заключается предмет конфликта. Третья стадия – определение проблем, анализ представленных проблем и протекания конфликта. На данном этапе важно понять, как сильно обострены отношения между оппонентами, как далеко они зашли в конфликте, не переходили ли на личности. Предпоследняя или четвертая стадия представляют собой, поиск возможных решений конфликта. Необходимо уменьшить психологическое напряжение конфликтующих сторон, так как пока бушуют страсти, обида, то людьми овладевает эмоции. Это мешает трезво оценивать сложившуюся ситуацию и находить адекватный выход из положения. Последней, т.е. пятой стадией, является оценка конфликта, анализ дальнейших действий и их применение для решения ссоры.

Многие пользователи зачастую сталкиваются с таким понятием как кибербуллинг или троллинг. Что же это такое? Троллинг – это форма социальной провокации или издевательства в сетевом общении. Буллинг или травля – это агрессивное физическое или психологическое пресование человека, со стороны одного или группы лиц на просторах интернет сети. Главное отличие кибербуллинга от других видов агрессии – анонимность. Участники травли скрываются под чужими именами или никнеймами. Они могут лично знать жертву или действовать по наводке ради веселья, не понимая настоящих последствий данного действия. На сегодняшний день многие пользуются этим, у подростков это является методом для самоутверждения, самозащиты или чувства неполноценности. Неважно, где происходит травля, зато обидчик завоевывает авторитет «среди своих». «Болезнь общества в целом состоит в том, что люди становятся жестокими по отношению друг к другу, не следуют и не хотят следовать принятым моральным нормам, а иногда и вовсе нарушают закон. Ежедневно от жестокости людей страдают другие люди, что приводит к обесцениванию собственной жизни». <sup>4</sup>

Значительная доля жизни детей в некоторой степени, связана с интернетом, компьютерами и мобильными устройствами. Виртуальный мир принимается равное настоящему. По этой причине ребятам немаловажно ощущать себе в защищенности в киберпространстве. В интернет-сетях участники троллинга объединяются в большие группы или общества, что делает их сильнее. Из-за таких методов поднятия своего престижа страдают многие школьники. Все это происходит потому, что в школьном возрасте у детей очень шаткая и неустойчивая психика. При воздействии на психику с помощью унижений, ребенок закрывается в себе, может впасть в депрессию, ухудшиться состояние физического или психологического здоровья. Причины для травли самые разнообразные, внешность, социальный статус, национальность, расовая или гендерная принадлежность. Последствия таких издевательств не самые приятные: возникновение затяжных депрессий, проявление защитного агрессивного поведения, склонности к появлению разных психических расстройств и даже попытки самоубийства. «Существует мнение, что проявление

агрессивности и жестокости является определенным этапом взросления ребенка. Он должен осознать, пережить и научиться контролировать свои негативные эмоции».<sup>5</sup>

Психологи предлагают методы борьбы с кибербуллингем:

Во-первых, следует дозировать информацию в социальных сетях, так как кибербуллинг не ограничивается существованием только на просторах интернета. Следует ограничить настройки личной информации, сделать её доступной исключительно для друзей.

Во-вторых, нужно настроить приватность. Такие социальные сети как «ВКонтакте» и «Facebook» ввели некоторые функции, чтобы ограничить доступ к странице пользователя: запретить всем, кроме друзей комментировать фото/видео/записи, запретить отмечать на фотографиях, присылать личные сообщения могут только друзья и конечно же полностью закрыть аккаунт. Т.е. любой пользователь, не находящийся у вас в друзьях, не сможет просмотреть ваши фото, видео, информацию, друзей, отослать сообщение у него также не получится, ровно до того момента пока вы не одобрите его заявку в друзья.

Беда, конечно, может вас миновать, но всегда следует быть готовым к таким неожиданным и жестоким «развлечениям» интернет-троллей.

Наше общество состоит из разных поколений людей, где у каждого существуют свои принципы, точка зрения, увлечения и собственное «Я». По большому счету, это все просто не может совпадать с другим человеком на все 100%, так как все мы индивидуальности со своей позицией. Когда мы не согласны и отстаиваем свою мысль или идею, то таким образом и зарождается конфликт, что забирает у пользователей много сил и энергии, которые можно использовать в других благих целях. К огромному сожалению, невозможно представить нашу жизнь без конфликтов, но всегда нужно его улаживать, оставаясь при этом в хороших отношениях.

---

<sup>1</sup> Анщупов А.Я., Ковалев В.В. Конфликты в подразделениях, основные способы их предупреждения и разрешения. // Ориентир – 2002 – №2 – с. 50-53.

<sup>2</sup> Бон Козер Л. «Функция социального конфликта» // Гленко (III). – 1956. – №14.

<sup>3</sup> Бондарев С.И., Ургалкин Ю.А., Чеджемов Г.А. Некоторые аспекты регулирования социальных конфликтов в региональном социуме// Научное издание НАУКА XXI ВЕКА: АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ. Сборник научных статей III Международной заочной научно - практической конференции. Самара, СГЭУ 25 апреля 2016 года. Часть 2.С.110.

<sup>4</sup> Орлова О.В., Чеджемов Г.А. Защита традиционных моральных ценностей как важнейшая задача современного социума// Известия Института систем управления СГЭУ. 2017 г., – №1(15). – С.88.

<sup>5</sup> Яшина А.А., Чеджемов Г.А. Детская жестокость как одна из проблем современного общества //ИЗВЕСТИЯ ИНСТИТУТА СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ СГЭУ. – №2(18), 2018г., С. 104.

## INTERNET AS A PLATFORM FOR MODERN CONFLICTS

© 2021 Zakharenkova Alina Viktorovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: azakhartsova@mail.ru

**Keywords:** conflict, Internet users, interlocutor, quarrel, Internet.

This article raises the topic of conflicts in Internet networks. Examines behavior when a disagreement occurs. Particular attention is paid to the reasons during which there is a quarrel between opponents; the ways of solving and avoiding conflict situations between users of Internet resources are proposed.

## ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

© 2021 Казакова Ангелина Руслановна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: angelinka.kazakova.02@mail.ru

**Ключевые слова:** карьера, карьерная лестница, профессия, образование.

Карьера занимает важное место в жизни современного человека, оказывая тем самым влияние на его жизненный путь. Действительно, ведь если карьера успешная, то она сможет обеспечить индивида всеми нужными благами: он будет материально обеспечен, сможет удовлетворить свои материальные и духовные потребности. В качестве примера вторых целесообразно обратить внимание на потребность в саморазвитии, самореализации, уважении окружающих, потребность во власти и в успехе. В статье мы попытаемся понять, для чего люди стремятся сделать карьеру, как к этому вопросу подходят представители разных цивилизаций и, собственно, что они для этого делают.

Карьера (от фр. «*carriere*») – бег, профессия, поприще) – продвижение в области служебной, научной, социальной и другой деятельности. Если говорить о карьере в широком смысле, то здесь она определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой)». В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью.

Следует отметить, что идея и понимание карьеры всегда субъективны, у каждого свое понимание успеха или неудачи. Другими словами, о карьере может судить только тот, кто ее делает. Так одни идентичное продвижение могут рассматривать как провал и невезение, в видении же других это будет очевидный успех. Понятие карьеры у современной молодежи довольно-таки расплывчато, в большинстве случаев она ассоциируется с успешным продвижением в той или иной области деятельности; четкое понимание практически отсутствует<sup>1</sup>.

Так для чего же люди стремятся сделать карьеру и желают как можно быстрее подняться по карьерной лестнице? Если разбираться в тонкостях человеческой психологии, то карьера человеку нужна для саморазвития и некоего самоутверждения, понимание которых может меняться с течением времени.

Например, раньше мужчина, являясь добытчиком по природе, желал обеспечить семью и будущее своих детей. Однако сейчас можно наблюдать, что им двигают желание обеспечить только себя и свое будущее. Если говорить о прекрасной половине человечества – женщинах, то с самого зарождения человечества об их карьере не могло быть и речи, но с тех времен, когда «слабый пол» потребовал равноправия с мужчинами, все перевернулось: началось соперничество за «теплые места под солнцем», то есть за са-

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

мые высокие должности. Женщины активно начали осваивать мужские специальности, углубляться в те сферы деятельности, которые долгое время оставались непосильными для них.

Что же стоит за всем этим желанием, особым стремлением сделать карьеру? Опять же, здесь все индивидуально. У женщин есть две основные причины. Первая причина обусловливается желанием быть материально независимой от мужчины, а вторая причина – разочарованность в мужчинах, или же отсутствие личной жизни.

Мужчина же, стремясь к карьере, реализовывает все свои способности и весь свой потенциал. Ему хочется показать достойный пример своим детям и доказать, в первую очередь, себе, что он действительно может чего-то добиться.

Карьера дает человеку цель для жизни, к которой он будет стремиться, уверенность в собственных силах, помогает побороть свои страхи и преодолевать жизненные трудности.

Подход к построению карьерной лестницы у представителей разных цивилизаций отличается друг от друга.

В странах Западной цивилизации (Германия, США, Нидерланды, Франция) к построению карьеры относятся серьезно. Для того, чтобы достичь определенных высоких результатов, люди заканчивают университеты, колледжи, получают по несколько высших образований, чтобы иметь возможность работать в различных сферах, постоянно взаимодействуют с карьерными консультантами и даже составляют планы карьерного роста на 15-20 лет вперед. Образование выступает как необходимый элемент ускорения научно-технического прогресса и повышения общественной производительности труда, что обуславливает выделение обществом необходимых средств на развитие высшей школы с помощью тех или иных механизмов.<sup>2</sup>

После окончания ВУЗа потенциальный работник внимательно просчитывает возможности карьерного роста, старательно рассматривает вакансии, ищет надежного и адекватного работодателя, который сможет предоставить все условия, требующееся для собственного личностного развития. Но на этом он не останавливается: проходит дополнительное обучение во время работы, консультируется со специалистами и не отстает от своего намеченного плана. Это позволяет ему уже через 15-20 лет находиться если не на вершине карьерной лестницы, то на подступах к ней.

Что же касается нашей, российской действительности, то такого результата можно достигнуть намного быстрее и весьма легким способом, правда, далеко не всем удастся воспользоваться им.

На сегодняшний день самый простой путь в выстраивании карьеры в России – это обратиться хорошими «связями» и знакомствами, которые помогут по пути вверх к более высоким должностям. К сожалению, а может и к счастью, таковы реалии нашего общества: вряд ли кто-то откажется получить «теплое местечко» с приличным доходом.

Но не у всех из нас есть «влиятельные» люди, а значит, есть и другие способы сделать карьеру.

После окончания ВУЗа молодые люди, полные амбиций и преисполненные так называемым «юношеским максимализмом» пытаются сделать карьеру практически сразу. Во время прохождения практики или прохождения международной программы обмена студентами учащиеся стараются зарекомендовать себя максимально с положительной сто-

роны, пытаются попасть в крупные, солидные и известные компании и преподнести себя как грамотного, решительного, энергичного специалиста. Несмотря на свою мобильность, трудоспособность и перспективность, молодые люди, вместе с тем, являются слабо социализированными, осуществляющими незначительный вклад в общественное производство.<sup>3</sup>

Русский менталитет кардинально отличается от западного. Если на Западе не принято что-то очень быстро менять в своей жизни, то в России, если вдруг появляется возможность улучшить свое материальное положение, человек, несмотря на все возможные риски, меняет работу, что может сыграть против него, так и в пользу.

Основная же проблема наших граждан заключается в том, что мало кто может строить долгосрочные стратегии собственного развития. Почти все привыкли получать так называемые «консультации» от знакомых и родственников по поводу своего будущего. И только 10% пытаются выяснить все подробности карьерного роста и на основе этой информации выстраивают свою «лестницу успеха», обозначив все цели и задачи, выполнение которых гарантирует продвижение вверх: они пытаются понять, чего хотят от себя и своей жизни. Выбирают наилучшее учебное заведение, рассматривают все взаимосвязанные аспекты между первой и последней ступенями «лестницы» и т.п. Выбор учебного заведения является одним из важнейших решений, которые мы принимаем в жизни. Здесь статистика беспощадна: в 2019 году из российских вузов выбыло 125 тысяч человек.<sup>4</sup>

Этому также будут способствовать центры карьерного роста, которые появились в нашей стране 7-8 лет назад. Пройдет еще немало времени, прежде чем люди поймут, что за действительно дельными советами нужно обратиться именно в эти центры. Здесь роль будет играть профессиональный фактор, а не психологический. Во многих российских вузах существуют карьерные центры, которые помогают студентам и выпускникам найти работу или получить дополнительные знания и навыки.<sup>5</sup>

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что тема карьеры и карьерного роста в перспективе будет актуальна. К этому вопросу человек должен подходить серьезно и ответственно, ведь карьера имеет большое значение в обществе. Благодаря построению успешной карьеры, человек сможет обеспечить себе материальное благополучие, удовлетворить свои духовные и психологические потребности. Она придает индивиду уверенность в завтрашнем дне и стабильную почву под ногами.

---

<sup>1</sup> Карьера. Карьерные стратегии (<https://psyfactor.org/lib/cariere2.htm>).

<sup>2</sup> Борисов С.В., Чеджемов Г.А. Социально-экономические факторы конкурентоспособности вуза в современных условиях (региональный аспект) // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. С.154.

<sup>3</sup> Пашаева С.С., Чеджемов Г.А. Некоторые проблемы выбора профессии у современной молодежи // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.90-93.

<sup>4</sup> 7 секретов успешной карьеры. План профессиональной карьеры (<https://heaclub.ru/7-sekretov-uspehnoj-karery-plan-professionalnoj-karery>).

<sup>5</sup> Поляков В.А. Технология карьеры // ЭКО. – 2013. – №1.

## BUILDING A CAREER IN MODERN SOCIETY

© 2021 Kazakova Angelina Ruslanovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: angelinka.kazakova.02@mail.ru

**Keywords:** career, career ladder, profession, education.

Career occupies an important place in the life of a modern person, thereby influencing his life path. Indeed, if a career is successful, then it will be able to provide the individual with all the necessary benefits: he will be financially secure, he will be able to satisfy his material and spiritual needs. As an example of the latter, it is advisable to pay attention to the need for self-development, self-realization, respect for others, the need for power and success. In the article we will try to understand why people strive to make a career, how representatives of different civilizations approach this issue and, in fact, what they do for this.

## ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

© 2021 Камешкова Юлия Юрьевна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: kameskovaulia@gmail.com

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовая сфера, гендерная сегрегация, дискриминация по половому признаку, профессиональная мобильность, гендерное разделение, гендерные стереотипы.

Статья посвящена теме гендерной сегрегации в трудовой сфере как актуальной общественной проблемы. В статье рассматриваются различные проявления сегрегации между полами, наблюдаемые на российском рынке труда, а также названы основные аспекты труда, в которых действуют гендерные стереотипы. Проанализированы составляющие гендерного неравенства, касающиеся сферы занятости. Описываются основные причины и возможные способы борьбы с гендерной дискриминацией на пути к равенству полов.

Гендерная сегрегация представляет собой многоплановое явление, которое возникло в результате низкой конкурентоспособности женщин в сфере занятости из-за ограничения в их доступе к рабочим местам по определенным профессиям. Термин определяет отделение гендерных групп друг от друга в различных сферах жизнедеятельности, в частности в трудовой сфере.

В 1970-е годы и в последствии были предприняты специальные действия и разработана стратегия по устранению гендерной дискриминации<sup>1</sup>. Гендерное равенство в сфере труда является целью намеренно введенных мер политики, в рамках которого разрабатываются способы достижения равных возможностей полов путем расширения прав женщин, что закрепляется в конвенциях и декларациях. Гендерную сегрегацию официально отменили, но на практике она до сих пор существует и продолжает действовать, хотя законом дискриминация по половому признаку отменена. Создается мнимое равенство мужчины и женщины, что представляется как системная общественная проблема.

Гендерная сегрегация, в общем виде, предполагает существование различия общественных ролей и социального статуса для мужчин и женщин. При этом особенности положения обоих полов исходят из всевозможных различий, что приводит к разного рода конфликтам.

По данным рейтинга стран мира по индексу гендерного разрыва Россия занимает 81-е место<sup>2</sup>. Сегрегация между полами наблюдается во многих сферах жизни общества, а именно: научный вклад женщин, их инновационные разработки ценятся ниже; государственные посты занимают преимущественно мужчины, отсюда и распространенное мнение о их большей склонности к управлению и наличию лидерских качеств; мужчины

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

больше женщин представлены в сфере современных IT-технологий; должности в общественных образовательных и медицинских организациях, а также социальных службах (бюджетной сфере) по большей части принадлежат женщинам и т.д. Сегодня можно наблюдать, что есть определенные сферы производства на рынке труда, которые исконно принадлежат мужчинам или являются традиционно женскими, однако это разделение условно (присутствуют исключения).

Рынок труда в России характеризуется низким уровнем гендерного равенства в следующих аспектах:



При условии того, что женщина имеет ту же квалификацию, что и мужчина, за труд равной значимости и ценности на идентичной должности заработная плата женщин уступает по величине. Соответственно, мужской труд оценивается дороже, к тому же самые высокооплачиваемые профессии принадлежат лицам мужского пола. Такое поведение работодателя объясняется и тем, что, как правило, у женщин отсутствует уверенность в том, что идеально подходят на предлагаемую вакансию, тем самым они преуменьшают свои шансы на успех. Женщины откликаются на более низкооплачиваемые вакансии с худшими условиями труда, не соответствующие их квалификации, а работодатели пользуются их заниженными ожиданиями<sup>3</sup>.

Существует гендерная дискриминация и при приеме на работу, когда руководитель берет в учет возможность наступления материнства и по этой причине может отказать в должности молодой женщине в пользу сотрудника-мужчины. Дискриминация создает социальное напряжение в трудовых отношениях, стрессовые ситуации для работников, что выливается в трудовые конфликты, никак не способствующие улучшению экономических результатов<sup>4</sup>.

Следующим аспектом выступает трудовая мобильность, которая раскрывается через понятия вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации. Казалось бы, перед работниками раскрывается многообразие профессий, но доступ к ним ограничен существующими в обществе традициями и предрассудками, из-за чего и возникает сосредоточение определенного пола в конкретных отраслях производства, что отражает сущность горизонтальной сегрегации. Вертикальная же сегрегация выражается в нетождественных шансах продвижения к более влиятельным и авторитетным должностям, что ведет к тому, что женщины остаются в ограниченном кругу сфер деятельности.

Результаты трудовой деятельности также находятся в зависимости от степени гендерного разделения. На них оказывают влияние возможности в сфере труда, которые за-

висят не только от наличия у человека способностей, но и от разных шансов реализации своего потенциала для лиц обоих социальных полов.

Проанализировав вышеперечисленные особенности, можно заключить, что существуют гендерные стереотипы, подкрепляемые традиционными общественными взглядами, которые касаются многих сторон трудовой сферы. Названные аспекты, касаемые сферы занятости, позволяют не сомневаться в существовании гендерной сегрегации, связанной с затрудненным продвижением по карьерной лестнице, а также с условиями, препятствующими выходу женщин на высокооплачиваемые должности. Всё еще остается актуальной проблема ограничения доступа к некоторым профессиям, зачастую, возможность продвижения по службе у женщин меньше, чем у мужчин, а также существование предвзятого отношения к женщинам – политикам<sup>5</sup>.

Почему же существует дискриминация по половому признаку? Источниками существования сегрегации служат дискриминационные общественные установки и социальная роль женщины, которая в первую очередь видится матерью, и которая к тому же занимается домашним хозяйством<sup>6</sup>. Дискриминационные установки существуют вопреки законодательным актам, запрещающим ущемление полов во всех сферах жизни общества. Решением будет сделать подобное притеснение неправомерным не только на уровне закона, но и напрямую в сознании людей, поменяв их традиционные стереотипные взгляды.

Следует отметить, что в последние десятилетия наблюдается ситуация ослабления гендерной дискриминации. Женщинам разрешили осваивать «мужские» профессии, это произошло во многом благодаря тому, что уменьшили список ранее запрещенных. Снизилось (но по-прежнему существует) общественное воздействие из-за сложившихся в обществе социокультурных особенностей, т.е. подверженность людского мнения устоявшимся стереотипам замечается меньше. Постепенно ситуация на рынке труда меняется, работодатели начинают осознавать, что работоспособность зачастую не зависит от пола, женщины могут наравне с мужчинами строить карьеру, им открываются возможности профессионального роста, шанс по максимуму применять навыки в любимом деле и так же качественно выполнять свои обязательства. Расширяется выбор отраслей и профессий, но ситуация улучшается лишь в некоторых сферах, до полного равенства еще далеко. Продолжают существовать чисто «мужские» или «женские» специальности, однако их список сужается, общество делает шаги к гендерному паритету.

Существуют различные способы борьбы с гендерными стереотипами, касаемые трудовой сферы. Одним из них является создание гендерно-нейтральной семьи с одинаковыми ролями. К примеру, в таких семьях мужчины тоже уходят в декрет или берут отпуск по уходу за ребенком, и подобные решения принимаются не по половому принципу. Это помогает и мужчинам, и женщинам достичь баланса между семейной жизнью и карьерным ростом на работе.

Другим действенным способом является создание внутрикорпоративных проектов, дающим возможность женщинам продвигаться к руководящим должностям наравне с мужчинами. В исследованиях отмечается, что более полная реализация потенциала женщин приносит значимые экономические преимущества<sup>7</sup>.

Существует необходимость в разработке новых мер, направленных на устранение гендерного разрыва, т.к. Россия по-прежнему не продвигается к высоким позициям по уровню гендерного равенства в сравнении с другими странами. Различия и гендерные от-

ношения, социальное конструирование гендерных позиций пронизывают всю культуру, все социальные институты и социально-психологические отношения. Они закладываются в человека в процессе социализации и больше не воспринимаются как самоочевидные только через критику, бросающую вызов неравному положению определенных гендерных групп в обществе<sup>8</sup>.

Таким образом, в различных сферах деятельности наблюдается разная степень представленности мужчин и женщин, в том числе несправедливое разделение рынка труда между полами. На практике гендерная сегрегация продолжает существовать, в мире остаются стереотипы и традиционные гендерные роли. Основа гендерного деления – это разделение обязанностей и возможностей, которые вроде бы уравнивали, а на самом деле это далеко не так. В жизни это разделение со всеми отсюда вытекающими последствиями сохраняется, что требует скорейшего разрешения тех социально-экономических проблем, которые сдерживают существующий гендерный дисбаланс.

---

<sup>1</sup> Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2007.

<sup>2</sup> Всемирный экономический форум: Отчет о глобальном гендерном разрыве 2021 г. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index>.

<sup>3</sup> Слободчикова О. Женщина и карьера: борьба со стереотипами и самой собой. Русская служба ВВС. 2014.

<sup>4</sup> Суслова Н.В., Чеджемов Г.А. Социальная дискриминация в трудовых отношениях // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. № 1 (15). С. 108.

<sup>5</sup> Трактова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте проблемы неравенства полов // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. № 1 (15). С.112.

<sup>6</sup> Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33).

<sup>7</sup> Россия – страна гендерного равноправия или неравенства? Strategy&, 2019. URL: <https://www.pwc.ru/ru/press-releases/2019/third-intellectual-club-presentation.pdf>.

<sup>8</sup> Синичкина О.Р. Чеджемов Г.А. Гендерная социализация как одно из социальных явлений современности // Российская наука: актуальные исследования и разработки. Сборник научных статей VII Всероссийской научно-практической конференции. Самара. СГЭУ. 2019. С. 283.

## GENDER SEGREGATION IN THE LABOR MARKET

© 2021 Kameshkova Julia Yuryevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: kameskovaulia@gmail.com

**Keywords:** labor market, labor sphere, gender segregation, gender discrimination, professional mobility, gender division, gender stereotypes.

The article is devoted to the topic of gender segregation in the labor sphere as an actual social problem. The article examines the various manifestations of segregation between the sexes observed in the Russian labor market, and also names the main aspects of labor in which gender stereotypes operate. The components of gender inequality related to the sphere of employment are analyzed. The main reasons and possible ways to combat gender discrimination on the way to gender equality are described.

## ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

© 2021 Курникова Марина Викторовна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: mvkurnikova@gmail.com

© 2021 Никипелова Анастасия Александровна  
студент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: nastya.nikipelova@yandex.ru

**Ключевые слова:** органы государственной власти, информационная открытость, информационное сопровождение, органы местного самоуправления.

В статье исследуется нормативно-правовое обеспечение информационного сопровождения деятельности органов публичного управления. Авторы приводят методики и результаты оценки эффективности деятельности по информационному сопровождению, реализуемой органами публичного управления.

Информационная открытость и информационный обмен между государством и гражданами являются необходимыми условиями функционирования демократического и правового государства. Стоит отметить, что низкая степень информированности населения о деятельности государственных органов приводит к неблагоприятным последствиям, главное из которых – формирование негативного имиджа власти.

В 2012 году в ежегодном послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию было озвучено, что «ключевым для новой модели госуправления должен стать принцип ориентации работы всех звеньев госмеханизма и уровней власти на измеримый, прозрачный и понятный для общества результат работы». При этом, хоть властью и был признан факт того, что на современном этапе развития общества эффективность государственного управления напрямую зависит от качества информационного сопровождения деятельности, спустя почти 10 лет страна все еще сталкивается с рядом проблем в реализации принципов открытости и прозрачности работы органов государственной власти на всех уровнях управления, что определяет актуальность исследования вопросов организации информационного сопровождения деятельности органов государственной власти.

В Российской Федерации правовые основы регулирования отношений между государством и обществом в сфере информационной доступности закреплены в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации».

9 февраля 2009 года был принят Федеральный закон № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», который определяет необходимость создания официальных сайтов госу-

дарственных структур с контактной информации: среди обязательно публикуемых и размещаемых сведений - почтовый адрес, телефоны, электронная почта.

На современном этапе определено, что доступ к информации о деятельности государственных органов может обеспечиваться в форме предоставления и распространения, а также шестью способами, представленными на рис. 1.



**Рис. 1. Способы предоставления доступа к информации о деятельности государственных органов\***

\* Составлено авторами.

Одновременно с этим осуществляется деятельность по созданию федеральных порталов (рис. 2).



**Рис. 2. Федеральные порталы органов государственной власти и их законодательная основа\***

\* Составлено авторами.

Основу информационного сопровождения деятельности в государственных органах составляют PR-подразделения (пресс-службы, департаменты по связям с общественностью, центры общественных связей, отделения информации и общественных связей, информационно-аналитические отделы и т.д.). Сейчас в каждом государственном органе существует свое PR-подразделение, на которое возложено ряд функций по обеспечению работы со СМИ и населением. Стоит отметить, что PR-деятельность в государственных органах носит специфический характер, т.к. основной задачей является достижение консенсуса между властью и обществом<sup>1</sup>.

Уровень управления (федеральный, региональный, муниципальный) напрямую влияет на характер работы PR-службы. Федеральные органы в большей степени взаимодействуют с крупными медиа для формирования имиджа власти в прессе, а региональные и муниципальные власти реализуют коммуникативную функцию – их работа направлена на выстраивание диалога с населением.

В целях оценки эффективности информационного сопровождения деятельности органов государственной власти на федеральном уровне и в субъектах РФ разработан и реализуется ряд методик оценки информационной открытости. На федеральном уровне к таковым относится методика Счетной палаты России, АНО «Информационная культура» и Центра перспективных управленческих решений, итоги которой ежегодно публикуются в экспертном докладе «Открытость государства в России - 2020»<sup>2</sup>, где представляет рейтинг открытости федеральных органов исполнительной власти по результатам опроса референтных групп. Критерии оценки, дополненные в докладе 2020 года, представлены на рис. 3.

Открытость информации	Открытые данные	Открытый диалог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• оценка сайтов</li> <li>• оценка реагирования на информационные запросы граждан;</li> <li>• оценка открытости в работе с журналистами;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• предоставленность данных;</li> <li>• выборочная оценка наборов данных;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• использование социальных сетей для взаимодействия с гражданами;</li> <li>• функционирование общественных советов;</li> </ul>

*Рис. 3. Направления оценки открытости органов власти\**

\* Составлено авторами.

По итогам, каждому органу власти присваиваются 3 буквы в соответствии с направлением, где А – высокая степень открытости, В – средняя, а С – низкая. В 2020 г. из 72 представленных в докладе ведомств ни одно не имеет оценку ААА, а Министерство внутренних дел РФ занимает 3 строчку со степенью открытости «средняя». Таким образом, всего 5% федеральных министерств имеет высокую степень открытости, что говорит о проблемах в работе PR-служб (рис. 4).

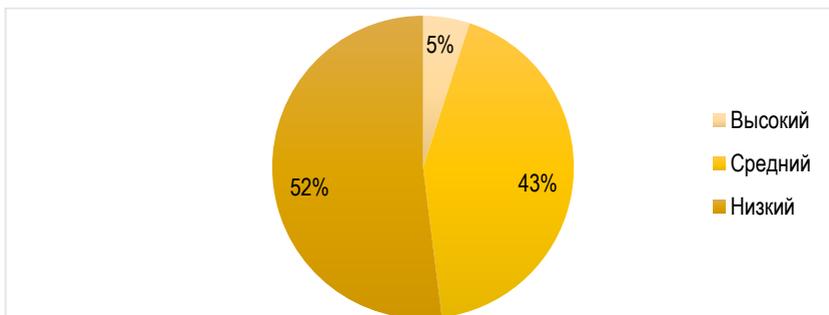


Рис. 4. Степень открытости федеральных министерств в 2020 году, %\*

\* Составлено авторами с использованием<sup>2</sup>.

На уровне субъектов РФ и муниципальных образований реализуются соответствующие концепции открытости: «Открытый регион» и «Открытый муниципалитет». В целях методического сопровождения деятельности соответствующих органов государственной власти и местного самоуправления были разработаны «Типовая концепция открытости органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и «Методические рекомендации по внедрению открытого государственного управления в субъектах Российской Федерации». Согласно последним, работа по взаимодействию с населением ведется органами государственной власти с помощью специально созданных каналов – платформ, ключевые из них представлены на рис. 5.

**публичные платформы:**

- публичные мероприятия, очные встречи руководителя органа с гражданами;
- пресс-конференции СМИ, «приемные дни» руководителя;
- интернет-приемная руководителей структурных подразделений;

**технологические платформы:**

- социальные сети;
- сайт самого органа власти или иные профильные сайты;

**профильные платформы:**

- мероприятия, организуемые ведущими игроками регулируемой отрасли, в которых принимают участие представители органов;

**институциональные платформы:**

- общественные советы, экспертные и консультативные советы;
- некоммерческие организации, общественные объединения и профессиональные сообщества

Рис. 5. Платформы взаимодействия PR-подразделений с референтными группами\*

\* Разработано автором на основе [35].

В заключение отметим, что качество системы информационного сопровождения органов публичного управления в нашей стране напрямую определяет эффективность их работы, а также формирует имидж власти на всех уровнях. Сегодня активно ведется работа по анализу и оценке государственных и муниципальных официальных сайтов и формированию общедоступных информационных открытых данных о государственной деятельности в сети Интернет, а также оценке взаимодействия со средствами массовой информации и населением. По нашему убеждению, лишь системность в осуществлении информационного сопровождения деятельности, а также следование современным трендам позволит формировать нужную повестку дня, строить доверительные отношения с гражданами, а также поддерживать имидж не только системы органов публичной власти, но и всей существующей государственной политики.

---

<sup>1</sup> Информационная открытость органов государственного и муниципального управления: учебное пособие / Т. М. Резер ; под редакцией Д.Ю. Ноженко. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 160 с. – ISBN 978-5-7996-2297-8. – Текст: непосредственный.

<sup>2</sup> Экспертный доклад «Открытость государства в России-2020» – URL: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Otkrytost-2021.pdf> (дата обращения 25.04.2021). – Текст: электронный.

## FEATURES OF INFORMATION SUPPORT FOR THE ACTIVITIES OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES

© 2021 Kurnikova Marina Victorovna  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [mvkurnikova@gmail.com](mailto:mvkurnikova@gmail.com)

© 2021 Nikipelova Anastasia Alexandrovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: [nastya.nikipelova@yandex.ru](mailto:nastya.nikipelova@yandex.ru)

**Keywords:** state authorities, information openness, information support, local government bodies.

The article examines the legal and regulatory provision of information support for the activities of public administration bodies. The authors present the methodologies and results of the evaluation of the effectiveness of the information support activities carried out by the public administration.

## СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ

© 2021 Ледеява Екатерина Александровна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: lediaevak2001@mail.ru

**Ключевые слова:** виды занятости, рынок труда, дистанционная занятость, виртуальная занятость, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг, самозанятость, новая этика.

Статья посвящена анализу новых видов занятости, которые стали популярны в связи с развитием образования, сфер коммуникации, Интернета и ИТ. Рассматриваются современные тренды на рынке труда, которые объединены с глобальными социально-экономическими изменениями в мире и России.

Одной из самых разносторонних и быстроменяющихся областей жизни общества является сфера труда. Изменения в ней носят глубокий и неминуемый характер, во многом это связано с влиянием цифровизации и техническим прогрессом. Развитие рынка услуг и цифровой экономики изменило представление людей о занятости. Активно формируется гибкий виртуальный рынок труда.

В 20 веке доля занятых в аграрном секторе составляла 60%; сегодня менее 5%, но объемы производства пищевой продукции только растут. Это связано с научно-техническим прогрессом, поскольку одна из его задач – уменьшение потребности в ручном труде из-за увеличения производительности промышленного сектора. Растет объем офисных работников или «белых воротничков»; на данный момент они составляют более 50% от всех занятых. Данный факт развеивает страх потери рабочих мест из-за активной роботизации производства, поскольку новых более высококвалифицированных рабочих мест будет становиться все больше.<sup>1</sup>

Социальные тренды в виде урбанизации и старения населения определяют новый образ рабочего места. Есть крупные потоки людей, направляющиеся в большие города и столицы на заработки, но есть и процесс деурбанизации взрослых людей, в том числе и из-за пандемии.

Люди стали работать меньше, количество часов работы в европейских странах в неделю падает с 19 века. Но занятость становится «размазанной» по всему дню, человек всегда находится на связи, много работает из дома без стабильного рабочего дня. Из-за этого правовые аспекты становятся незначимыми, люди без постоянного места работы ограничены в защите своих трудовых прав.

Рынок труда становится более разнообразным гендерно и этнически. Жизненные циклы профессий сокращаются, поэтому меняются ожидания о рабочем дне, о карьерном росте, о компетенциях специалистов. Этому сопутствует ряд причин.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Во-первых, сегодня интернет влияет на все сферы нашей жизни. Автоматизировались рутинные ручные процессы, появились социальные сети, цифровые технологии, искусственный интеллект, робототехника. Все это сказывается на характере работы и занятости, на представлениях о рабочем времени и месте. Появляется экономика случайных заработков и потребления. Можно заказывать разовую работу на онлайн платформах. Традиционные модели уступают место краудфандингу.

Во-вторых, активная трудовая миграция, демографические и климатические изменения, плохое состояние окружающей среды, истощение природных ресурсов приводят к переменам в экономике и бизнесе. Появляются новые профессии, ориентированные на космополитическое и «эко-френдли» мышление.

В-третьих, рынок труда всегда адаптируется под внешние условия, в частности, к ограничениям, связанным с эпидемией коронавируса. Адаптируются в бизнес цифровые технологии, развиваются платформы для видеоконференций (Zoom, Skype, Microsoft Teams), вытесняются неэффективные архаичные формы занятости и внедряются новые, повышается мобильность трудовых ресурсов.<sup>2</sup>

В современном обществе основным ресурсом становится информация. Предприятия, осознающие данный факт, становятся самыми прибыльными и востребованными на рынке. Меняется спрос населения, меняются способы производства, меняются формы труда. Население земли больше потребляет, основной упор ставится сегодня на скорость. В связи с этим появляются новые требования к сотрудникам.

Динамичность бизнеса очень сильно влияет на то, какого сотрудника возьмет компания; сегодня зачастую опыт работы не столь важен, как личные качества самого человека. Современный кандидат должен быть пластичен, он должен нести полную ответственность за свои действия и не перекладывать вину за промахи на других. Человек должен быть этичен, эмоционально грамотен, дружелюбен с коллегами, эко-активным. Приветствуется инициативность и креативность, очень хорошо, если соискатель энергичный и любознательный, стремиться помогать коллегам для улучшения качества работы фирмы. Важна самомотивация служащего, его желание увеличить прибыль и репутацию компании. Он должен знать доменную область компании, бизнес-процессы основной ее деятельности, внутренний функционал. Такой работник имеет перспективы на повышение.

Многие сотрудники сталкиваются с такими проблемами, как необходимость работать не по специальности и постоянно менять место работы. Гарантия того, что человек не останется безработным во много зависит от его hard и soft skills. Гибкость как работника, так и работодателя, является одним из ключевых аспектов жизнеспособности бизнеса.<sup>3</sup> В связи с этим получили широкое распространение новые нестандартные виды занятости.

В первую очередь это виртуальная занятость, которая предполагает, что кадры уже обладают определенными навыками в работе с интернет-коммуникациями. Работа рассчитана на взаимодействие с информацией без применения физического труда. Сотрудник не ограничен в пространстве, можно осуществлять деятельность из любой точки планеты. Рабочий день планируется самостоятельно, рамки определяются лишь дедлайном, последним сроком сдачи проекта.

Такая занятость часто выступает в роли временной подработки, где отношения между работником и работодателем выстраиваются на основании контракта в пределах срока. Часто можно наблюдать, что сотрудник находится на неполном рабочем дне, так

как сам распределяет время между отдыхом и занятостью, или, наоборот, перерабатывает, берет работу сверхурочно.

Выделяют такие виды как:

- 1) самостоятельная работа из дома с помощью компьютера;
- 2) мобильная занятость, когда сотрудник трудится вне определенного места и должен быть всегда на связи; часто это работа руководителя;
- 3) дополнительная работа, когда человек имеет оффлайн работу, которая является основным источником заработка, а виртуальная выступает в качестве подработки;
- 4) работа в специализированном центре, когда одна компания нанимает другую для предоставления своим сотрудникам благоприятных условий для работы (в виде быстрого интернета, мощного компьютера, хорошей гарнитуры);<sup>4</sup>

Пользуется большой популярностью самозанятость – ситуация, при которой человек не состоит в организации и не является индивидуальным предпринимателем, но производит и продает товары и услуги сам для удовлетворения потребностей других людей. Человек самостоятельно создает рабочее место, он работник и работодатель в одном лице. Это самый простой способ начать заниматься бизнесом: не нужно иметь кассовый аппарат, не нужно подавать налоговую декларацию, но существует налог на профессиональный доход по ставке – 4 % от дохода. Самозанятые чаще всего занимаются клинингом, перевозкой пассажиров, репетиторством, фотографией, рукоделием, арендой квартир.

Существует несколько видов самозанятости:

- 1) создание и продажа товаров и услуг с помощью сотрудников;
- 2) семейное дело;
- 3) неквалифицированные работники (клининг, уличная торговля, рыболовство);
- 4) квалифицированные работники (работы в сфере медицины, моды, технологий, кулинарии)<sup>2</sup>

Фриланс – это проектная занятость на внештатной основе, которая носит временный характер и, как правило, не регламентируется трудовым договором. Часто используется в it-сфере, дизайне, копирайтинге. Существует множество площадок в Интернете, на которых любой желающий может найти себе работу. Выполнение заказов может происходить как в глобальной сети, так и вне ее. Это непостоянный заработок, отсутствует стабильность, фрилансер отвечает за свою работу единолично, самостоятельно планирует свой трудовой день, закупает оборудование, если оно необходимо, сам ищет заказ и продает себя.

Заемный труд – это труд сотрудника, который предоставляет агентство, где официально устроен человек, третьему лицу или организации. В 2016 году был ограничен, поскольку приводил к прямому ущемлению трудовых прав, работники не могли рассчитывать на социальные выплаты, не соблюдались условия работы, так как фактически работодателем было третье лицо, не отвечающее перед законом за сотрудника.

Аутсорсинг – предоставление нескольких второстепенных процессов предпринимательской деятельности стороннему агентству. Компания с помощью своих средств осуществляет заказ, арендует оборудование и нанимает сотрудников. Оплачивается только результат деятельности, клиент не имеет возможности следить за работой и общаться с персоналом. Следовательно, у него нет издержек производства и ответственности за людей. Часто обращаются за помощью к специалистам, которые занимаются пиаром, иссле-

дованием рынка, технической поддержкой, правовым и экономическим сопровождением, бухгалтерией.

Аутстаффинг – аренда, лизинг персонала у сторонней компании, очень похож на заемный труд. Работники заключают трудовой договор с агентством, но работают на другую компанию, где они официально не числятся. Применяется в строительных, полевых и сельских работах, используется также как мгновенное замещение кадра. Данные виды пользуются большой популярностью как у малого, так и крупного бизнеса: 31% компаний в России обращаются за данной услугой, поскольку компании избегают раздутого штата, и стремятся снизить издержки по содержанию персонала.<sup>5</sup>

Для студентов и выпускников отличный вариант получить опыт работы – это стажировка. Такой труд оплачивается, если оформлен договор, но может и не выплачиваться заработной платой. Это прекрасная возможность адаптироваться в компании, получить полезные навыки для будущей профессии и новые контакты. Для работодателя это возможность без проблем пополнить свои трудовые резервы и получить новые необычные идеи.

Стоит рассмотреть, что такое классическая занятость – это модель отношений, где работник не берет на себя риски и выполняет обязанности в определенном месте и фиксированное количество времени. Доля полной занятости на рынке высока, но с каждым годом она все больше уменьшается. Такая традиционная занятость в скором времени исчезнет или трансформируется во что-то новое.

За последнее время нормы общения сильно изменились, что повлияло на трудовые отношения. У каждой компании есть определенный объем нематериальных активов, в который входит репутация. Чтобы повысить её, фирмы стремятся следовать “новой этике”. Отбор сотрудников проходит максимально толерантно, а если сотрудник повел себя неэтично, то его увольняют. Нет места насилию на работе, недопустим харрасмент, нежелательные комплименты, содержащие в себе сексизм; этому необходимо придавать огласку.

Кардинальным образом изменилось отношение людей к работе и отношения между людьми на самой работе. Люди от природы склонны к тому, чтобы жить в согласии с самими собой, своим мировоззрением, убеждениями, принципами, философией. Именно это позволяет нам чувствовать себя целостными и удовлетворенными.<sup>6</sup> Работа больше не воспринимается как страдание, она должна нравиться и мотивировать. Работодатели сегодня гордятся не только высокой зарплатой, но и креативной атмосферой на рабочем месте и доброжелательным коллективом. Изменения на рынке труда – это реакция на быстро меняющийся мир. Возрастает объем интеллектуального труда, исчезают неэффективные рабочие места, внедряются нано и биотехнологии. Современные виды занятости делают отношения между работником и работодателем более гибкими и мобильными.

---

<sup>1</sup> Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Журнал Экономика труда. 2019. №4. С. 1353-1372.

<sup>2</sup> Меркушева М.В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Журнал Экономика труда. 2020. №5. С. 419-438.

<sup>3</sup> Одегов Ю.Г. Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Журнал Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4. С. 19-25.

<sup>4</sup> Голубниченко М.В. Основные виды и черты виртуальной занятости // Известия Саратовского университета. 2008. №2. С. 20-22.

<sup>5</sup> Куксова О.Д. Развитие нестандартных форм занятости. Вестник ТвГУ «Экономика и управление». 2017. №2. С. 195-199.

<sup>6</sup> Нуруллаева Г.И, Чеджемов Г.А. Смена социальных ролей индивида в процессе социализации// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017.№1(15). С.86.

## MODERN TYPES OF EMPLOYMENT

© 2021 Ledyaeva Ekaterina Alexandrovna  
Student

Samara State University of Economics

E-mail: lediaevak2001@mail.ru

**Keywords:** types of employment, labor market, distance employment, virtual employment, freelance, outsourcing, outstaffing, self-employment, new ethics.

The article is devoted to the analysis of new types of employment that have become popular in connection with the development of the areas of Internet analytics and information technology. The article considers modern trends in the labor market, which are combined with global socio-economic changes in the world and in Russia.

## СПЕЦИФИКА ПРОЦЕССА СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, ИХ ПОЛОЖЕНИЕ В ОБЩЕСТВЕ И ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОКРУЖАЮЩИМИ

© 2021 Неткачева Валерия Владиславовна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: valeria.netkachewa@yandex.ru

**Ключевые слова:** социализация, дети, ограниченные возможности здоровья, социальная адаптация, инклюзивное образование, социальная интеграция, социальная реабилитация.

В данной статье рассматриваются характерные личностные черты детей с ограниченными возможностями и влияние данных особенностей на их включение в социальную среду. Затрагивается проблема их комфортного и эффективного существования в образовательной сфере, а в дальнейшем – трудоустройства и профессиональной пригодности.

На сегодня в России, несмотря на явный прогресс медицины, одной из актуальных проблем являются различного рода врожденные патологии. В связи с этим, ведущим направлением внутренней политики государства является проблема приспособленности детей с ограниченными возможностями здоровья к нормальной жизнедеятельности. Причем в данном направлении добиться максимальной эффективности пытается не только медицина и здравоохранение, но и Министерство труда и социального развития, Министерство образования и другие государственные органы.

Одним из неотъемлемых процессов в жизни каждого индивидуума является социализация, которая заключается в приобретении и усвоении человеком правил, норм и различных ценностей, с помощью которых он внедряется в общество, становится его полноправным членом и успешно в нем функционирует, а, соответственно, и развивается. Воздействие общества и его мнения на человека и его поступки очень велико. При этом важно учитывать возможности общества воздействовать на формирование и развитие человеческой личности.<sup>1</sup>

Одной из особенностей описываемого процесса считается его неограниченность во времени, то есть он начинается с раннего детства, а точнее с рождения и длится до последнего дня жизни каждого человека. Также следует отметить, что протекает социализация исключительно посредством, так называемых контрагентов, в качестве которых на этапе первичной социализации выступают родители, родственники, одноклассники, учителя, сверстники. Основным и важнейшим институтом является семья, которая не просто выполняет воспроизводственную функцию, но и с раннего детства помогает ребенку ориентироваться в сложном мире социальных отношений, стать частью этого мира, усвоить его порядки.<sup>2</sup>

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

С момента становления взрослого человека начинается второй этап, на котором институтами социализации также могут оставаться близкие люди, друзья, но помимо этого, добавляются коллеги, церковь, политические партии, полиция, различного рода общественные объединения, начальники и иные должностные лица. Вышеперечисленные этапы выделяются в зависимости от возрастного периода развития людей. Но существует еще одна не менее популярная классификация, где критерием выступает субъект – объект общественных отношений, и тут ученые выделяют следующие стадии:

- Социальная адаптация – человек выступает в качестве объекта, активно обучается, приспосабливается к социальной среде, тем самым формируя свою личность.

- Индивидуализация. На данном этапе человек выступает субъектом и уже воспроизводит усвоенные им нормы в жизни, показывая свою личность и отличаясь своим поведением от других.

- На стадии социальной интеграции человек проявляет себя и как субъект, и как объект. Он достигает оптимального положения среди людей, а значит начинает самореализовываться и внедряться в общественную среду, одновременно с чем происходит принятие индивида членами группы.

Рассмотрев главные особенности процесса социализации, можно конкретно сформулировать, в чем же все-таки заключается проблема детей с ОВЗ в освоении ими общепризнанных норм и претворению их в жизнь. Главным условием социализации, как уже было сказано, является общество, а данная социальная группа проходит адаптацию, чаще всего, в закрытых условиях, следовательно, отсутствуют примеры поведения со стороны. Причиной такого метода являются те самые нарушения работы организма, которые ограничивают возможности взаимодействия с обществом в реальных ситуациях, но не реже причиной выступают такие ситуации, когда общество просто отвергает детей, отличающихся от здоровых и нормальных сверстников, открыто показывая свою неприязнь к ним, что в дальнейшем отражается на их отношении к себе и к окружающим. В таких ситуациях социализация затормаживается, и социальная адаптация приобретает обратный эффект, то есть у ребенка формируются свои собственные установки, не похожие на общественные. Такой процесс социального становления принято называть деформированным. По этим причинам дети и подростки с ограниченными возможностями адаптируются только к особым, «оранжерейным» условиям, что препятствует их социальной интеграции в сфере образования и любой иной общественной жизни.

Само понятие «ограниченные возможности здоровья» - достаточно широкое, подразумевающее под собой физические, психические и любые иные проблемы в развитии организма, которые накладывают некие ограничения в повседневной жизнедеятельности. Сегодня данный термин наполнен не только медицинским значением, но и рассматривается в социальном смысле. Так, ФГОС (федеральные государственные образовательные стандарты) выделяет следующие категории ОВЗ детей и подростков:

1. Нарушения слуха
2. Нарушения зрения
3. Нарушения речи
4. Нарушения опорно-двигательного аппарата
4. Умственная отсталость
5. Задержка психического развития
6. Нарушения поведения и общения
7. Комплексные нарушения психофизического развития

Прежде чем говорить о проблеме взаимодействия особенных детей в общественной среде, стоит отметить еще одну не менее актуальную проблему, которая заключается в

том, что не всякие родители принимают таких детей. А если и принимают, то не всегда должным образом относятся к ним и обеспечивают надлежащим уходом или вовсе не уделяют этому особого внимания. Любой здоровый ребенок, проживающий в подобного рода условиях, в окружающих будет видеть сплошной негатив, замыкаться в себе и вести себя неподобающим образом. Ребенок, который с малых лет чувствует себя неполноценным, будет чувствовать себя ущемленным, в результате чего не сможет и не захочет узнавать окружающий мир, людей, их взаимоотношения и правила. Поэтому первые навыки приспособления к дальнейшему социальному общению должны быть заложены именно близкими для него и позитивно настроенными домочадцами.<sup>3</sup>

Для дальнейшего успешного вхождения в социальную жизнь общества становятся такие ступени, как дошкольное образования, школа, различного рода группы общения или какие-то секции. И на данном этапе ведущая роль учебных заведений заключается в обеспечении необходимыми условиями всех категорий детей. С этой целью активно развивается особая система обучения – инклюзивное образование. Согласно, статистике в нашей стране нуждающихся в специальном обучении, ежегодно становится больше на 3-5%. Стоит отметить, что инклюзивное образование выступает в качестве признанного на международном уровне инструмента реализации права каждого человека на образование, закрепленное как в международных актах, так и в ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации». Так, законодатель выделяет следующие принципы:

- Ценность человека не зависит от его способностей и достижений
- Каждый человек способен чувствовать и думать
- Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным
- Все люди нуждаются друг в друге
- Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений
- Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников
- Для всех обучающихся достижение прогресса скорее может быть в том, что они могут делать, чем в том, что не могут
- Разнообразие усиливает все стороны жизни человека

Инклюзия – это такая форма образования, при которой открыт доступ в получении образовательных услуг абсолютно каждому ребенку, независимо от его физических, интеллектуальных, социальных, эмоциональных и других особенностей, который осуществляется через приспособление учебного заведения всеми необходимыми условиями для удовлетворения специфических потребностей всех категорий детей.

Вышеуказанный закон нашей страны указывает на то, что организовывать обучение и воспитание обучающихся с ОВЗ возможно как внедряя их в коллектив, так и в индивидуальном порядке.<sup>4</sup> Однако в данном вопросе мнения ученых, психологов, педагогов неоднозначно, оно делится на два лагеря. Одни утверждают, что совместное обучение отстающих в развитии детей с полноценными и здоровыми недопустимо, так как у последних еще не сформировались необходимые убеждения и психологически они не стабильны, поэтому такая обстановка может им навредить; вторая же группа ученых заявляют о том, что благодаря такому методу обучения, у школьников формируются такие качества как взаимоуважение, милосердие, поддержка и т.п., ведь они находятся рядом и наблюдают

за определенного рода беспомощным состоянием своих сверстников. Актуальной эта проблема остается как в теории, так и на практике.

Система образования регулярно меняется и корректируется. На данном этапе развития российского общества в нормативно правовых актах зафиксировано основное положение - осуществлять процесс обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями через социальную интеграцию. Данный этап социализации, как уже было отмечено, дает возможность понаблюдать, а в дальнейшем и поучаствовать в разнообразных моделях общественных отношений, в процессе которых раскрываются определенные социальные роли. В противовес приведенному принципу, социальная политика Российской Федерации в отношении детей с нарушениями, базируется на медицинской концепции инвалидности, которая принижает социальную значимость инвалидов и устанавливает неоспоримый факт о их неконкурентоспособном состоянии. Методика работы с инвалидами по такой модели заключается в определении их в специализированное учебное заведение, где они находятся в изоляции от полноценных и здоровых детей, а значит, отсутствуют примеры, на которые можно ориентироваться и заимствовать необходимые социальные нормы поведения.<sup>5</sup> Иными словами, социальная реабилитация в нашей стране приобрела не надлежащий ей характер, так как важнейшие социальные цели проводимыми мероприятиями в полной мере не достигаются. Вдобавок к этому ситуацию усугубляет тот факт, что общество до сих пор не может отказаться от термина «инвалид», который в современных условиях воспринимается каждым крайне негативно и в определенной степени дискриминирует обозначенную группу. Несмотря на то, что у нас действуют законы, в которых фигурирует данный термин, прежде всего эта проблема не государственных структур и не медицины, а именно наших граждан, которые, видимо, пока не достигли необходимого уровня толерантности.

Обучение и воспитание в том или ином учреждении детей с ОВЗ возможно только при наличии специальных условий:

- Разработка локальных актов учреждения, в соответствии с которыми и будет осуществляться данная деятельность
- Подготовка педагогических кадров, которые должны обладать специальными методиками обучения
- Разработка индивидуальных учебных планов
- Подготовка образовательного пространства (создание доступной среды через оснащение информационно-техническими средствами и необходимым современным оборудованием)
- Разработка и проведение воспитательных мероприятий для здоровых обучающихся по формированию у них толерантного и уважительного отношения к детям с ОВЗ

Помимо перечисленных условий важным моментом для преподавателей является их отношение к таким детям и подросткам. Очевидно, что дети с нарушениями нуждаются в особом к ним подходе и внимании, но не допускается подразделять детей на обычно развивающихся и на «особых», ведь это в очередной раз будет доказывать их неравное положение и напоминать о не равных возможностях по сравнению с другими. Лучше относиться к детям и подросткам с ОВЗ, как к обычным членам общества, не указывая на их особенности.

Таким образом, и здоровые дети, и дети с различного рода нарушениями, в целом имеют возможности своего личностного развития, которые ограничиваются лишь особенностями в работе организма. Успешной социализации детей с ОВЗ возможно достичь при сочетании трех необходимых факторов – желание и целенаправленно предпринимаемые действия ближайших родственников, целесообразная политика государства и создание специальных условий и обстановки в учебных заведениях.

---

<sup>1</sup> Ургалкин Ю.А, Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Городской муниципалитет как основной субъект социальной политики // Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 13-ой Международной научно-практической конференции, 27-28 ноября 2013 г. Самара. С.310.

<sup>2</sup> Еланская Е.А., Чеджемов Г.А. Социализация как важнейший фактор формирования личности в обществе // Известие института системы управления СГУ, №1(15), 2017. С. 46.

<sup>3</sup> Холостова Е. И., Дементьева Н. Ф. Социальная реабилитация, 2002 г. Москва. С.102.

<sup>4</sup> ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273, ч.4 Статья 79.

<sup>5</sup> Зайцев Ю. В. Социальная интеграция детей – инвалидов в современной России, 2003 г. Саратов. С.210.

## **SPECIFICITY OF THE PROCESS OF SOCIALIZATION OF CHILDREN WITH DISABLED HEALTH OPPORTUNITIES, THEIR SITUATION IN SOCIETY AND THE PROBLEM OF INTERACTION WITH OTHERS**

© 2021 Netkacheva Valeria Vladislavovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: valeria.netkachewa@yandex.ru

**Keywords:** socialization, children, limited health opportunities, social adaptation, inclusive education, social integration, social rehabilitation.

This article examines the characteristic personality traits of children with disabilities and the impact of these features on their inclusion in the social environment. It also touches upon the problem of their comfortable and effective existence in the educational sphere, and in the future, their employment and professional suitability.

## БРАК И СЕМЬЯ В ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

© 2021 Никитенко Анастасия Сергеевна

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: nastya.nikitenko02@mail.ru

© 2021 Ургалкин Юрий Алексеевич

доктор философских наук, профессор кафедры социологии и психологии

Самарский государственный экономический университет

E-mail: cardinal38@yandex.ru

**Ключевые слова:** семья, брак, социальный институт, молодежь.

В статье рассматриваются актуальные проблемы семьи и брака и отношение к ним современной молодежи. Анализируются негативные тенденции в развитии данных социальных институтов и пути их минимизации и преодоления.

Одним из основных элементов социальной структуры общества, одной из его подсистем выступает семья. Её функционирование обеспечивается брачно-семейным законодательством, а также морально-нравственными нормами, обычаями, традициями и т. д. В основе семейных отношений лежит такой социальный институт, как брак. «Брак – это исторически меняющаяся социальная форма отношений между женщиной и мужчиной, посредством которой общество упорядочивает и санкционирует их интимную жизнь, устанавливает супружеские, родительские и другие родственные права, и обязанности»<sup>1</sup>. Известный финский антрополог Э. Вестермарк определяет брак как «более или менее прочную связь между мужчиной и женщиной, продолжающуюся вне простого акта размножения до момента рождения потомства»<sup>2</sup>. Он предполагает союз двух людей, которые решили жить вместе на протяжении всей жизни. Официально зарегистрированный брак узаконивает социальный статус и создает набор юридически признанных прав и обязанностей супругов.

На протяжении всей человеческой цивилизации семья играла и играет немаловажную роль в жизни каждого человека. Она выполняет определенные функции, обусловленные историческими и социально-экономическими особенностями развития общества. Среди них можно назвать такие, как репродуктивная, хозяйственно-бытовая, экономическая, социально-статусная, функция социализации и др. Это обуславливает формирование в ней основных черт характера, нравственных идеалов и образцов поведения. Именно в семье у подрастающего поколения «формируются первые представления ребенка об окружающем мире, о ценностях и идеалах, о своем месте в жизни»<sup>3</sup>. Семья не просто выполняет воспроизводственную функцию, но и с раннего детства помогает ребенку ориентироваться в сложном мире социальных отношений, стать частью этого мира, усвоить его порядки.<sup>4</sup>

Динамика современной жизни, развитие информационных технологий, научно-технический прогресс в целом, усиление миграционных потоков меняют устоявшиеся стереотипы поведения. Это неизменно сказывается и на семейно-брачных отношениях. В первую очередь это касается молодежи как наиболее динамичной и восприимчивой к переменам части общества. В частности, это проявляется во взглядах и отношении к семье и браку.

Институт семьи и брака переживает глубокий кризис. Об этом свидетельствуют такие факторы, как неуклонное повышение коэффициента разводимости в мировом сообществе в целом, включая Российскую Федерацию, широкое распространение новых, нетрадиционных форм брака – гостевой, партнерский, пробный, временный, «шведская семья» и другие. Во многих государствах законодательно утвердилась возможность создания однополых браков с последующим усыновлением детей, что, по нашему мнению, ведет к деградации общества и его вырождению. Определенный вклад вносят и некоторые современные СМИ, предлагающие вместо положительных моральных установок сомнительного рода развлекательно-образовательные программы, культивирующие дух потребительства, внедряющие в сознание молодых людей чуждые российскому менталитету взгляды на смысл жизни и предназначение человека. Семейные ценности перестают быть актуальными для многих людей еще и ввиду ускорения ритма жизни, активной миграции, расширения коммуникационных возможностей населения. Современная молодежь перестала перенимать традиции супружеских отношений своих предков. Свободные отношения без обязательств, отношения на расстоянии, романы в социальных сетях, рождение ребенка вне брака и многое другое пришли на смену традиционному браку. Важность брака значительно снизилась и, к сожалению, продолжает снижаться дальше, поскольку в сожительстве молодежь видит больше положительных моментов. Сегодня молодые люди официально регистрируют свои отношения крайне редко, в основном по каким-то веским для себя причинам. Все-таки создание семьи – это большой труд, который не каждому под силу, ведь многие люди просто неспособны жить семейной жизнью, отсюда и большое количество бракоразводных процессов.

Одной из причин непрочности молодых семей, по нашему мнению, является то, что браки в этот период заключаются в основном на силе чувств, которую брачующиеся испытывают в начале отношений. Такой период в отношениях нередко называют конфетно-букетным, когда влюбленный человек видит идеал в своем партнере. Отсутствие длительного периода добрачного общения и отсутствие опыта в личных отношениях не позволяют им отнестись к данному шагу достаточно серьезно. Кроме того, многие молодые люди вступают в брак до достижения совершеннолетия, поскольку Семейный кодекс РФ разрешает в некоторых случаях регистрировать такие браки. Как показывает практика, в большинстве случаев такие браки распадаются и по сути теряют свою ценность. Практика западных стран показывает, что в возрасте 28-30 лет люди более серьезно относятся к браку и детям. С одной стороны, это хорошо, так как в этом возрасте человек достигает своей социальной зрелости, но, с другой стороны, увеличение брачного возраста ведет к сокращению рождаемости, так как на второго или третьего ребенка люди уже не решаются.<sup>5</sup>

Значительная часть современной молодежи не стремится создавать официально зарегистрированные отношения, поэтому одной из самых распространенных форм брака в нынешнее время является сожительство. Сожительство – отношения между партнёрами

по совместному проживанию, не оформленные в установленном законом порядке как брак. Многие ошибочно называют сожителство гражданским браком, забывая или не зная о том, что гражданским, или светским, браком в России и Европе ранее назывался официально зарегистрированный брак. Название было закреплено для его отличия от церковного брака, распространенного в России вплоть до первой четверти XX века.

Современная молодёжь рассматривает сожителство как замену официального брака, считая, что зарегистрированные брачно-семейные отношения создают лишние проблемы. Распространение незафиксированных брачных союзов приводит к увеличению количества незаконнорожденных детей и постепенной институционализации сожителства и легитимации его в общественном сознании<sup>6</sup>.

Молодые люди не считают нужным регистрировать свои отношения, сожителство для них – самый удобный способ совместного проживания и развития отношений, где присутствуют легкость и свобода<sup>7</sup>

Важным условием прочности молодых семей является готовность к браку. Она включает в себя воспитание с детства высокой культуры семейных отношений, включающей в себя согласованность совместной жизни, умение услышать и понять друг друга, способность к самопожертвованию, уважение к потребностям и желаниям своего партнера, к его чувствам, переживаниям, интересам и вкусам. Однако отсутствие собственного жилья, достаточных размеров заработка, отсутствие помощи со стороны родственников и другие факторы нередко ведут к распаду молодой семьи.

У молодой семьи должны быть общие цели, которых они хотят добиваться совместно. Это могут быть и проблемы карьерного роста супругов, приобретение собственного жилья, совместное проведение свободного времени и др.

Подводя итоги, можно сказать, что семья была и остается важнейшим социальным институтом, являющимся своего рода соратником общества в решении коренных задач социально-экономического и духовного развития, сохранения и упрочения нравственных ценностей и устоев, удовлетворения социально значимых потребностей. С сожалением приходится констатировать, что интересы и возможности семьи реализуются сегодня далеко не в полной мере. В силу этого важнейшей задачей на современном этапе должна стать разработка и реализация мер по укреплению и совершенствованию семейно-брачных отношений как основы благополучного развития общества. Главную роль в этом процессе, на наш взгляд, должно сыграть государство. В этом плане приобретает особую актуальность задача разработки и реализации комплексных образовательных программ в связке «человек-семья – общество», внедрение новых учебных дисциплин в средней и высшей школе, направленных на успешную социальную адаптацию молодых людей в современном российском обществе. При этом следует отметить, что государство не должно вмешиваться в личную жизнь граждан, а также указывать, как нужно жить тем или иным лицам. Но при этом оно обязано защищать общепринятые ценности, способствующие сохранению традиционных ценностей, сплочению населения и, в конечном счете, укреплению государства. Не случайно в Конституцию РФ была внесена поправка, предусматривающая в нашей стране регистрацию брака только между разнополыми гражданами. Так, в статье 72 закреплены следующие задачи государства: «Защита семьи, материнства, отцовства и детства; защита института брака как союза мужчины и женщины; создание условий для достойного воспитания детей в семье, а также для осуществления совершенно-

летними детьми обязанности заботиться о родителях»<sup>8</sup>. Только четкое осознание каждым индивидом своей социальной роли в обществе, значения семьи как необходимого структурного элемента этого общества может дать гарантию успешного решения стоящих перед ним задач.

---

<sup>1</sup> <https://soociety.ru/egje-2018-po-obshhestvoznaniyu/tema-10-semja-i-brak-kak-socialnye-instituty.html>.

<sup>2</sup> Вестермарк, Эдвард (2003-04-01). История человеческого брака 1922//[https://wiki2.wiki/wiki/The\\_History\\_of\\_Human\\_Marriage](https://wiki2.wiki/wiki/The_History_of_Human_Marriage))2.

<sup>3</sup> Ефименко Е.И., Ургалкин Ю.А. Политическая социализация молодежи. // Известия института систем управления СГЭУ. // Самара, 2018 №1917. С.680). 2 Белянкина Е.О., Чеджемов Г.А. Отношение к браку: от древности до наших дней //Известие института системы управления СГЭУ, №1(15), 2017. Стр. 36.

<sup>4</sup> Еланская Е.А., Чеджемов Г.А. Социализация как важнейший фактор формирования личности в обществе // Известие института системы управления СГЭУ, №1(15), 2017. С. 46.

<sup>5</sup> Белянкина Е.О., Чеджемов Г.А. Отношение к браку: от древности до наших дней //Известие института системы управления СГЭУ, №1(15), 2017. Стр 36.

<sup>6</sup> Севостьянова А.А., Чеджемов Г.А. Сожительство как альтернативная форма семейно-брачных отношений// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара -2017. №1(15). С.103.

<sup>7</sup> Е.В.Исакова. Основные проблемы молодых семей и анализ существующих путей их решения // Материал интернет-конференции «Дети и молодежь». Научно-образовательный портал // Режим доступа: <https://iq.hse.ru/>

<sup>8</sup> <https://www.zakonrf.info/konstitucia/72/>

## MARRIAGE AND FAMILY IN THE LIFE OF MODERN RUSSIAN YOUTH

© 2021 Nikitenko Anastasia Sergeevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: [nastya.nikitenko02@mail.ru](mailto:nastya.nikitenko02@mail.ru)

© 2021 Urgalkin Yuri Alekseevich

Doctor of Philosophy, Professor of the Department of Sociology and Psychology  
Samara State University of Economics  
E-mail: [cardinal38@yandex.ru](mailto:cardinal38@yandex.ru)

**Keywords:** family, marriage, social institution, youth.

The article examines the actual problems of family and marriage and the attitude of modern youth towards them. Negative trends in the development of these social institutions and ways to minimize and overcome them are analyzed.

## МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

© 2021 Подлипская Арина Владимировна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: arina\_podlipskaya@mail.ru

**Ключевые слова:** мотивация, труд, трудовая деятельность, поколение, теория поколений, персонал, сотрудники, стимулирование труда.

В статье рассмотрены основные аспекты мотивации трудовой деятельности персонала на основании теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла Хоува. Представлены ключевые положения теории, их взаимосвязь с мотивированием сотрудников, сравнительный анализ поколений, выявлены наиболее приоритетные системы ценностей, виды стимулирования, которые обеспечат работодателю качественную работу персонала и удовлетворят интересы обеих сторон.

В эпоху капитализма – появления рынка и конкуренции, для каждой организации было необходимым создание таких условий, при которых работодатели могли бы увеличить производительность труда персонала, занимать ведущие позиции среди конкурентов и быть в стабилизированном положении на рынке. Но одних благоприятных условий недостаточно для достижения вышеуказанной цели, поэтому потребовалось введение такого элемента как система мотивации. Профессор Шапиро А. С. вывел понятие мотивация трудовой деятельности: «Процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.<sup>1</sup> Данная формулировка содержит два ключевых и сходных аспекта: мотивация и стимулирование. Нередко руководители входят в заблуждение и отождествляют термины, понимая под ними некое поощрение сотрудников за качественно выполненную работу. На самом деле, оба определения разнородны, но при этом идентичны по функционалу, т. е. необходимы для улучшения производительности труда работников. Сам процесс удовлетворения интересов – это мотивационная система, а совокупность мер – стимулирование, которое усиливает мотивационную политику.

Мотивирование к труду обычно формируется до начального периода активной деятельности человека. Индивид начинает понимать ценности трудовой этики и морали. Мотивация отражает потребности, которые удовлетворяются при помощи трудовой деятельности. Ее формирование достаточно активно и обуславливается изменениями внутренних качеств персонала.

В настоящее время различают два вида мотивации: внутренняя и внешняя. Первая – это ответ на вопрос, почему люди вкладывают так много усилий в свою работу. Среди

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

внутренних факторов выделяют: самореализацию, самовыражение, личностный рост, аффилиацию. Их наличие показывает, что трудовая деятельность является неотъемлемой составляющей жизни. Вторая же направлена на получение материальных благ, т. е. сотрудник готов выполнять свою работу при условии последующего вознаграждения – денежное и эмоциональное поощрение, бонусы, карьерный рост, статус. Можно ли сказать, что один из видов более эффективен? Нет. Психологи доказали, что каждый вид мотивации увеличивает работоспособность сотрудника, но в дополнение друг с другом, так как перенасыщение, например, внешними факторами, влечет за собой исчезновение внутренних.

В настоящее время помимо видов, выделяют типы мотивации. Ученые предоставили несколько различных классификаций; в данной статье рассмотрим типологию по В.И. Герчикову. В своих работах он выделял пять основных типов <sup>2</sup>:

- Инструментальный (работа – средство получения прибыли, но не ценность)
- Профессиональный (сотрудник ценит содержание работы)
- Патриотический (полезность для предприятия – главное, за что ценят персонал)
- Хозяйский (вся ответственность за его дело возлагается на работника)
- Избегательный (человек стремится к выполнению минимума своих обязанностей)

Кроме того, Владимир Исакович определил виды стимулирования, которые, как говорилось ранее, тесно взаимосвязаны с системой мотивации. Данная классификация состояла из следующих элементов<sup>3</sup>:

- Негативные (наказание, лишение заработной платы)
- Денежные (премии)
- Натуральные (предоставление недвижимости сотруднику)
- Моральные (благодарность)
- Патернализм (создание комфортных условий отдыха)
- Организационные (условия работы)
- Карьерное развитие

Сочетая все виды стимулирования, применив хорошо обдуманную систему мотивирования, работодатель сможет повысить не только качество производительности сотрудников, но и максимизировать прибыль организации.

Чтобы вышеуказанная система дала эффективные результаты, необходимо учитывать потребности и ценности сотрудника. Поскольку большинство организаций по всему миру имеют дело с необратимым эффектом неоднородного состава их рабочей силы, что тесно связано с наличием нескольких поколений на рабочих местах, поэтому стоит обратить внимание, к какому поколению принадлежит тот или иной работник. Изучив теорию поколений, можно подобрать соответствующую систему мотивации и стимулирования, что позволит компании достичь наилучших успехов.

В статье мы воспользуемся опорой на теорию поколений таких американских ученых, как В. Штрауса и Н. Хоува. В их понимании, «поколение – это совокупность всех людей, рожденных в промежуток времени, составляющий примерно 20 лет. Эти поколения разделяют общие убеждения и модели поведения, благодаря которым можно понять, как мотивировать сотрудника данного возраста»<sup>4</sup>. Существуют также альтернативные определения поколений, но в совокупности они подчеркивают, что это группы людей, родив-

шихся в одну и ту же эпоху, которые разделяют общий политический или социальный опыт, ценности, личности и черты сверстников.

В своей работе исследователи выделяли несколько видов поколений по временным рамкам:

- величайшее поколение (1901 – 1925);
- молчаливое поколение (1925 – 1944);
- поколение бэби-бумеров (1944 – 1967);
- поколение X (1967 – 1984);
- поколение Y – миллениалы (1984 – 2000);
- поколение Z (2000 – 2011);
- поколение альфа (с 2011).

Более подробно будет рассмотрено 4 поколения, так как первые два входят в ряд неработоспособных, как и последнее. Каждое из них имеет ряд специфических особенностей, но, тем не менее, они взаимодополняют друг друга.

Разнохарактерность поколений становится значительной проблемой для управляющих, так как им необходимо соотнести все интересы, ценности и потребности не только самой организации, но и каждого из них. Например, бэби-бумеры – поколение, родившееся в эпоху колоссального скачка рождаемости в послевоенное время. Это люди, которым свойственны консерватизм, командный дух, оптимизм, трудолюбие и стабильность. Их ведущие ценности состоят в следующем: денежные поощрения, которые определяют степень успешности, власть (часто занимают руководящие должности), какое-либо социальное вознаграждение, грамоты, трофеи и т. д., немало важным является и карьерный рост, с помощью которого они смогут показать свой профессионализм и трудолюбие.

Следующее поколение возникает во времена перестройки, развития рыночной экономики. Люди этого периода более прагматичны, также консервативны, как и бэби-бумеры, живут по четко составленному плану, стремятся к индивидуализму и саморазвитию, самостоятельно идут к достижению целей. Рабочее время не вытесняет личное, как это наблюдается у бэби-бумеров, а предпочтение отдается отдыху и семье, так как работа является неким средством достижения комфортных условий в их жизни. Поэтому для них важными мотиваторами являются: стабильная и высокая заработная плата, признание, личностный рост, дополнительное образование в качестве курсов, вебинаров за счет компании, какие-либо полезные маленькие презенты, направленные на их интересы. Обычно сотрудникам этого поколения руководители доверяют самые трудные поручения, делегируют свои полномочия, так как они настроены на усердное и честное выполнение трудовых обязанностей.

Поколение Y было сформировано в период глобальной цифровизации, развития технологий. Они в значительной степени отличаются от предыдущих поколений. Это люди, которые стремятся к самосовершенствованию, обладают высокими амбициями, разносторонностью, легко осваивают новый материал и быстро адаптируются на новом месте. Карьера не является смыслом жизни, но они намерены работать в свое удовольствие – наёмный труд уходит на второй план. Они нетерпеливы, долговременный труд не про них, так как желают получить всё и сразу, мгновенно оказаться на руководящей должности. Их жизнь начинает переселяться на просторы Интернета. Поэтому лучшей мотивацией для них будут условия, в которых предоставлен свободный, гибкий график работы, комфорт-

ность, высокая заработная плата, возможность работать в сети Интернет, возможность участия в инновационных проектах, выезда на различные мероприятия, командировки и конференции.

Последнее поколение, которое мы рассмотрим в данной статье – поколение Z. Интернет, социальные сети – вот с чего начинается их жизнь, а мир крутится только вокруг технологий. Люди этого поколения достаточно скрыты в общении, эгоистичны, амбициозны и самоуверенны. Они не умеют высказывать свое мнение и отстаивать свою точку зрения, не знают, чего хотят от жизни, зачастую не имеют навыков работы в команде, часто предпочитают работать в одиночестве и комфортных условиях – удаленно. Для зумеров мотивация жизненно необходима, иначе работодатель не получит хороших результатов от такого сотрудника. Самый эффективный метод привлечения к труду для зумеров – творческая, интересная работа, также они склонны к предпринимательскому делу, а если есть цель – сделают всё ради её достижения. Все мотиваторы, перечисленные в выше-описанных поколениях, не сработают на зумерах. Здесь необходимо уделить внимание их уникальности, четко и ясно поставить задачи, воспользоваться конструктивной критикой, предоставить дополнительные тренинги, вебинары для саморазвития, предоставить возможности для развития своего потенциала и творческих способностей, а также стараться хвалить за каждый положительный результат и давать материальное поощрение. Потребности и стимулы определяют деятельность человека как субъекта общественных отношений, в полной мере испытывающего влияние социального окружения, социальной системы в целом <sup>5</sup>.

Проанализировав и сравнив характеристики, ценности, интересы и потребности каждого поколения, можно сказать, что все они очень разнообразны. Поэтому при построении системы стимулирования и мотивирования управляющему необходимо учитывать эту специфичность, чтобы настроить сотрудников на качественную и хорошую работу и достичь наилучших результатов в компании. Применение двух данных теорий позволит осуществить требования обеих сторон.

---

<sup>1</sup> Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2016. – 268 с. – (Бакалавриат).

<sup>2</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448.

<sup>3</sup> Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

<sup>4</sup> Теория поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа в России – их ключевые особенности и различия – Интернет-журнал про информационные технологии / Prostudio Agency.

<sup>5</sup> Ургалкин Ю.А., Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Экономическое поведение человека в условиях становления рыночной экономики в современной России// Экономика и социология.2014г.№4(24) С.21.

## MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY OF DIFFERENT GENERATIONS

© 2021 Podlipskaya Arina Vladimirovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: arina\_podlipskaya@mail.ru

**Keywords:** motivation, labor, labor activity, generation, theory of generations, personnel, employees, labor promotion.

The article deals with the main aspects of the motivation of personnel's labor activity based on the theory of generations of William Strauss and Neil Howe. The key provisions of the theory, their relationship with employee motivation, a comparative analysis of generations are presented, the most priority value systems, types of incentives that will provide the employer with high-quality staff work and satisfy the interests of both parties are identified.

## ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

© 2021 Полянцева Валерия Вадимовна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: polyancevav@mail.ru

**Ключевые слова:** дискриминация, рынок труда, законодательные меры борьбы с дискриминацией.

В статье рассмотрены преимущественно проблема дискриминации на рынке труда и законодательные пути ее решения.

Проблема дискриминации на рынке труда является одной из наиболее острых социальных проблем современности. К сожалению, дискриминация в сфере экономических отношений явление довольно частое. Миллионы людей лишены работы и вынуждены заниматься только определенной профессиональной деятельностью из-за дискриминации на рынке труда.

Начнем с определения понятия дискриминация. Дискриминация – это несправедливость, предвзятость и лишение определенных прав людей по причине их принадлежности к определенной социальной группе<sup>1</sup>. Когда сознательно ущемляются права и свободы личности, несправедливо относятся к человеку, лишают возможности выбора или голоса, а в некоторых случаях проявляют насилие к индивиду из-за различных отличительных особенностей.

Дискриминация на рынке труда – неравные возможности на рынке труда. Когда работодатели избегают группу работников, выделенных по определенному принципу, даже не рассматривая их профессиональные знания, умения и навыки при приеме на работу.

Другими словами, под дискриминацией на рынке труда понимается неодинаковое отношение работодателей к одинаковым людям, основываясь лишь на том, что они принадлежат к разным расам или национальностям, разного пола, возраста или цвета кожи, что они имеют разные религиозные и политические убеждения, а также из-за внешнего вида человека (лишний вес, пирсинг, татуировки, цвет волос).

Дискриминация может быть при найме или увольнении с работы; при установлении условия трудового договора, в частности оплате труда; при выплате премий и различных бонусов; при продвижении по службе или профессиональной карьере; при привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности; при получении образования или профессиональной подготовки, и не стоит забывать про дискриминацию в доступе к определенным профессиям или должностям, то есть профессиональная сегрегация.

Все еще остается актуальной проблема ограничения доступа к некоторым профессиям, зачастую, возможность продвижения по службе у женщин меньше, чем у мужчин, а

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

также существование предвзятого отношения к женщинам-политикам.<sup>2</sup> Более того, возможность потерять работу повышается, вследствие набирающих обороты дискриминационных тенденций по отношению к женщинам. Снижается возможность получения нового места для заработка и профессиональной карьеры.

Как известно, очень часто дискриминация может начинаться уже в тот момент, когда работодатель подает объявление о поиске работника. И зачастую в таких объявлениях указывают пол, возраст и предпочтительная внешность желаемого сотрудника. Работодатель вправе указать эти данные, только в случае, если в данной профессии запрещен женский труд.

В зависимости от причин возникновения дискриминации, выделяют следующие типы:

- дискриминация со стороны работодателей или работников;
- дискриминация со стороны потребителей;
- дискриминация со стороны предложения труда;
- статистическая дискриминация, то есть дискриминация работников в случае решений, принимаемых работодателем на основе средних характеристик группы.<sup>3</sup>

Причин возникновения дискриминации достаточно много. Например, это может быть неудачный предыдущий опыт работы с людьми, относящихся к определенному признаку; страх или недопонимание какого-либо фактора; несовпадение интересов, взглядов, убеждений; различия внешнего вида или особенностей состояния здоровья.<sup>4</sup> Также причина может скрываться в социальном неравенстве, отсутствии доступных возможностей вследствие различных финансовых или политических особенностей города или региона. Еще одной причиной может быть личный или общественный эгоизм, стремление индивида к собственной пользе, выгоде.

Что же касается борьбы с дискриминацией, то в большинстве случаев она сводится к достижению таких целей как:

- достижения равноправия;
- получение прав и свобод личности;
- исключение стереотипов и предрассудков;
- требование отсутствия предвзятого отношения.

Конференция МОТ (Международная организация труда) от 1958 года предусматривает, что все граждане наделены равными правомочиями при реализации ими своей трудовой функции.<sup>5</sup> Также в конференциях и соглашениях ООН существуют статьи о защите дискриминируемых сторон и, таким образом, создаются возможности для поддержания данных групп населения и защиты их прав.

В Российской Федерации службы занятости, представители прокуратуры и департаментов труда считают, что дискриминация в России есть, но она трудно доказуема. А все потому, что в нашей стране таков менталитет, что никто не обращается в различные инстанции со своими проблемами; либо терпит неподобающие отношение к себе, либо борется своими силами. Это происходит потому, что многие работники постоянно говорят о нарушениях своих прав, о несправедливости. И со временем, любое нарушение воспринимается ими как дискриминация, то есть данное понятие девальвируется и уже не воспринимается как что-то серьезное. К этому привыкают и даже начинают задумываться о необходимости дискриминации на рынке труда. И все это происходит в силу неосведом-

ленности людей в правовой сфере. Они не знают, в какие службы обращаться, какие документы предоставлять, а также не знают, что пока они сами не обратятся за помощью, надзорные органы не вправе вмешиваться в ситуацию.

Так что же нужно делать в такой ситуации? Во-первых, если работник уверен, что в компании установлены ограничения по признаку дискриминационного типа, то он имеет право обратиться в несколько инстанций: прокуратуру, органы судебной власти, трудовую инспекцию.

При обращении в данные инстанции необходимо сформировать заявление и приложить к нему доказательства того, что со стороны руководителя предприятия происходят действия дискриминационного характера.<sup>6</sup> В качестве доказательства могут быть: видеозапись, запись с диктофона, отказ в приеме на работу в письменной форме, который будет содержать признаки прямого или косвенного ущемления прав индивида.

Если индивид заметил в объявлении на работу признаки дискриминации, то он может сразу обратиться в инспекцию по труду. И если этот орган установит наличие нарушений закона, то он передаст информацию в прокуратуру. Также индивид может сразу обратиться к сотрудникам прокуратуры, предоставив все необходимые документы, доказывающие дискриминационные действия. Но самым эффективным способом является обращение в судебную инстанцию. Для этого необходимо правильно оформить акт, описать допущенные нарушения и собрать подтверждения своей позиции.

К сожалению, дискриминация, в том числе и в России, все еще остается широко распространенной проблемой современности. Можно сказать, что дискриминация – это устойчивое социальное явление. Поэтому необходимо решать данную проблему на законодательном уровне, принимать специальные законодательные акты и конвенции, запрещающие дискриминацию.

---

<sup>1</sup> Дискриминация в сфере труда // Управление персоналом. – 2016 г. – №6.

<sup>2</sup> Тракнова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте проблемы неравенства полов // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.112.

<sup>3</sup> <https://laws.studio/ekonomika-truda-knigi/vidyi-diskriminatsii-ryinke-45508.html>.

<sup>4</sup> Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. // Павленков В.А. // М.: Изд-во МГУ, 2014.

<sup>5</sup> Конференция №111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

<sup>6</sup> <https://naimtruda.com/otnoshen/diskriminatsiya-truda.html>.

## DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET AND LEGAL WAYS TO SOLVE IT

© 2021 Polyantseva Valeria Vadimovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: polyancevav@mail.ru

**Keywords:** discrimination, labor market, legislative measures to combat discrimination.

The article mainly considers the problem of discrimination in the labor market and legislative ways to solve it.

## РАБОТАЮЩАЯ БЕДНОСТЬ, ИЛИ БЕДНОСТЬ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

© 2021 Редичева Алина Андреевна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: alina.redicheva@yandex.ru

**Ключевые слова:** бедность, нищета, работающая бедность, работающие бедные, новые бедные, заработная плата, оплата труда, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, причины бедности.

В данной статье рассматривается такая экономическая, политическая и социальная проблема, актуальная в России, как бедность, а именно: работающая бедность, ее причины и пути преодоления. Названы профессии, представителей которых можно отнести к категории «работающие бедные».

Многогранная проблема бедности населения в России всегда была одной из самых актуальных и широко обсуждаемых в обществе. На эту тему было проведено бесчисленное множество исследований в разнообразных сферах научного знания, преимущественно в экономике, политологии и социологии. Экономика изучает бедность с точки зрения экономического положения человека в обществе. Политология рассматривает бедность как политическую проблему, несущую за собой огромное количество негативных последствий для страны, а социология – как проблему социологического характера и оценивает влияние бедности на общество в целом.

На сегодняшний момент данная проблема имеет особую значимость и волнует многих. Вопрос о бедности в России является одним из самых острых и требует скорейшего его разрешения, в первую очередь, государством и его организациями. Это связано с тем, что немалая доля населения Российской Федерации по статистическим данным находится или на грани бедности, или вовсе за её чертой. В современных условиях ориентации общества на новые представления развития необходимо критично взглянуть на состояние и проблему стабилизации образа жизни населения.<sup>1</sup>

По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) за две тысячи двадцатый год численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в целом по России в процентах от общей численности населения составила 12,1 %, а это 17 517 036 человек. Минимальный процент зафиксирован в Ямало-Ненецком автономном округе (5,0 %), а максимальный в Республике Тыва (34,1 %). Это официальные данные. Реальная же ситуация в стране может значительно отличаться от цифр официальной статистики не в лучшую сторону.<sup>2</sup>

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Прежде чем рассматривать понятие «работающая бедность», важно сформировать некий понятийный аппарат и разобраться в том, что вообще представляет собой вышеупомянутое явление под названием «бедность». Бедность можно трактовать по-разному, исходя из того, в каком аспекте необходимо рассмотреть данное понятие и какую сферу жизнедеятельности человека необходимо затронуть: экономическую, социальную или же политическую. Проблема бедности, независимо от того, как она определяется, требует всеобщего внимания.

В целом бедность можно рассматривать как характеристику экономического положения человека, при котором он не может удовлетворить минимальный набор базовых биологических потребностей, а именно: в пище, одежде, жилище и так далее, в связи с неблагоприятным материальным положением и нехваткой или отсутствием ресурсов. Тем не менее, бедность есть нечто большее, чем отсутствие денежных средств.

В свою очередь, «работающая бедность» – это бедность работающего населения, то есть тех людей, которые имеют постоянное место работы, но получают за неё или меньше прожиточного минимума, или такую сумму, которой не хватает для поддержания более или менее нормального уровня существования. А также это неадекватное экономическое состояние страны, характеризующееся низким уровнем безработицы, но вместе с тем и низким уровнем жизни населения.

К «работающим бедным» относятся те люди, которые живут, что называется, от зарплаты до зарплаты. Такие представители есть практически в каждой сфере деятельности. Отметим некоторых:

1) Представители так называемых «рабочих» специальностей, а именно: слесари, сантехники, токари, электрики и так далее. Также сюда можно отнести тех, кто занят на промышленных предприятиях, строителей и работников управляющих компаний ЖКХ и ТСЖ. Средняя зарплата в регионах России составляет приблизительно пятнадцать тысяч рублей в месяц.

2) Рабочие сельскохозяйственной отрасли (пастухи, доярки, трактористы и так далее) являются наиболее ярким примером работающих бедных. Поскольку работа в этой сфере занимает много временных ресурсов человека и является довольно сложной в физическом плане, а заработная плата при этом – минимальная.

3) Медицинский персонал. Заработные платы в этой отрасли далеки от приемлемых и несравнимы с мировыми стандартами, несмотря на то, что государство старается принимать меры по их повышению. Относительно высокий уровень заработной платы у некоторых специалистов данной области: у хирургов, стоматологов и гинекологов (только при условии работы в частных клиниках). К примеру, оклад медицинской сестры не превышает десяти тысяч рублей в месяц.

4) Педагогические работники. Особенно плохо обстоят дела у учителей сельских школ, ведь их заработная плата составляет не более пятнадцати тысяч рублей в месяц. Немного больше зарабатывают учителя, работающие в городе и преподаватели средних и высших учебных заведений.

5) Работники сферы обслуживания. Сюда относятся официанты, уборщики, санитары, парикмахеры, продавцы, мастера ногтевого сервиса и многие другие. Их заработные платы несколько отличаются друг от друга, но в общей сложности составляют не более двадцати пяти тысяч рублей в месяц.

6) Сотрудники бухгалтерской службы. Это люди, занимающиеся финансами организаций, на которых лежит ответственность за документацию и получающие при этом за свою работу около двадцати тысяч рублей.

7) Работники общественного питания. В этой области хорошую заработную плату имеет возможность получать только шеф-повар, при условии, что он работает в известном и крупном ресторане большого города.<sup>3</sup>

«Работающая бедность» – явление уникальное, и чтобы понимать природу происхождения этого феномена, следует сначала разобраться в причинах бедности вообще. Их огромное множество, и в связи с этим специалисты разделяют все причины на группы. Пожалуй, факторы, входящие в экономическую, или финансовую группу оказывают наибольшее влияние на уровень бедности. Сюда относятся низкие заработные платы, безработица, неравенство в распределении доходов, кризис в стране, валютная девальвация и так далее.

В группу политических факторов входит миграция населения в связи с военными конфликтами или политической нестабильностью. К демографическим причинам относят наличие более двух детей в семье, наличие иждивенцев, а также неполные семьи. К социальным, или общественным – престарелый возраст, нетрудоспособность в связи с ограниченностью возможностей. Немаловажными причинами бедности также являются причины, входящие в группу личностных факторов, куда относят зависимость от алкогольных напитков, наркотическую зависимость, страсть к азартным играм и прочее.<sup>4</sup>

Найти пути решения проблемы бедности, а тем более проблемы работающей бедности, без вмешательства государства невозможно. Данный тезис подкрепляется результатами социологического исследования: большинство респондентов, а именно: 78,6 % от количества опрошенных, надеются на государство в плане решения проблемы бедности. В свою очередь, доля респондентов, считающих, что человек должен сам нести ответственность за разрешение вопроса о бедности в стране, составляет всего 17,8 %.<sup>5</sup>

Сокращение бедности трудоспособного населения, или работающей бедности, можно обеспечить при помощи использования некоторых инструментов, которые помогут усовершенствовать, в первую очередь, сферу оплаты труда.

К таким инструментам относятся: система бонусов за высокий уровень производительности и качество работы сотрудников, а также иных вознаграждений, заключение долговременных трудовых договоров и соглашений, предоставление различных видов и форм материальной помощи нуждающимся и разработка эффективных методов по развитию инициативности сотрудников. Кроме всего прочего, необходимо также развитие социальной ответственности бизнеса в дальнейшем.<sup>6</sup>

В целом, проблема «работающих бедных» берет свое начало в советском прошлом, и обусловлена она институциональным развитием страны. Кардинальные изменения в жизни нашего общества в период после распада СССР актуализировали вопрос о месте и роли человека в системе экономических отношений.<sup>7</sup>

На данный момент важной частью экономической политики государства, а также других ее направлений является решение проблемы бедности работающего населения при активном взаимодействии органов исполнительной власти, субъектов хозяйствования и населения. Для реализации экономических реформ, обновления общества, необходим

поиск социального компромисса, отвечающего национальным особенностям, духовному настрою общества и увязанному со стимулами и мотивацией экономического порядка.<sup>8</sup>

Для того чтобы изменить уровень работающей бедности в целом по России, необходимо обеспечить оптимальный уровень заработных плат населения. Таким образом, можно сделать вывод о том, что данная проблема в России стоит очень остро и нельзя оставлять ее без внимания.

---

<sup>1</sup> Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Детерминация городского образа жизни: социальные факторы // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Городская культура и город в культуре». Самара 21-22мая 2012 С.338.

<sup>2</sup> Неравенство и бедность: [Электронный ресурс] // rosstat.gov.ru Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>.

<sup>3</sup> Работающая бедность – позор современной экономики. Что делать? [Электронный ресурс] // Reconomica. URL: <https://reconomica.ru/экономика/аналитика/работающая-бедность/#-5>.

<sup>4</sup> Ефимова Е.А. Проблема бедности в России: причины и поиски решений // Вестник саратовского государственного социально-экономического университета. – Саратов, 2013. – С. 143-146.

<sup>5</sup> Ельчанинов П. М. Проблемы трудовой занятости сельской молодежи. // СоцИС. – 2004. – №2. – С. 152 - 159.

<sup>6</sup> Абрамова О.С. Формирование региональной политики преодоления бедности населения в современных условиях : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Абрамова Ольга Сергеевна – Самара, 2015. – 131 с.

<sup>7</sup> Ургалкин Ю.А., Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Экономическое поведение человека в условиях становления экономики в современной России // Экономика и социология .Москва. 2014. № 24. С. 20.

<sup>8</sup> Чеджемов Г.А. Уровень и качество жизни в теории социальной политики и управления // Известия института систем управления Самарского государственного экономического университета-2010 №1.С.55.

## WORKING POVERTY, OR THE POVERTY OF THE WORKING POPULATION IN RUSSIA

© 2021 Redicheva Alina Andreevna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: [alina.redicheva@yandex.ru](mailto:alina.redicheva@yandex.ru)

**Keywords:** poverty, poverty, working poverty, working poor, new poor, wage, remuneration of labor, living wage, minimum wage, causes of poverty.

This article examines such an economic, political and social problem that is relevant in Russia as poverty, namely: working poverty, its causes and ways to overcome it. There were also named professions, representatives of which can be classified as «working poor».

## «КУЛЬТУРА ОТМЕНЫ» В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

© 2021 Смородина Дарья Олеговна\*  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: [dasha.smorodina@yandex.ru](mailto:dasha.smorodina@yandex.ru)

**Ключевые слова:** общество, «культура отмены», канселинг, репутация.

В статье рассматривается феномен «культуры отмены» в современном мире, освещается история его возникновения; анализируются основные противоречия и условия его распространения.

Человек – социальное существо, а потому существует в социуме и находится под его влиянием и наблюдением. Общество активно меняется, моральные ценности переосмысливаются, однако все, что было сказано или сделано ранее, не забывается, а напротив, вновь поднимается на обсуждение, раскрывается с иной стороны.

Особенное внимание притягивают известные личности: актеры, музыканты, бизнесмены, режиссеры, писатели и т.д. Публику интересует зачастую не только творческая составляющая знаменитостей, но и личная жизнь, а также их прошлое. Каждый совершаемый поступок знаменитого человека оценивается обществом, однако не всегда критически – гораздо проще делить на хорошее и плохое, на добро и зло, не разбираясь в ситуации.

Cancel culture<sup>1</sup> – культура отмены – относительно недавнее явление, означающее практику прекращения поддержки (отмены) публичных людей и компаний после того, как они сделали или сказали что-то, считавшееся нежелательным или оскорбительным.

Канселинг (с англ. *cancel*) обычно проявляется в форме дискредитирования и осуждения в медиа пространстве, а также как способ привлечь к ответственности за правовые, социальные, этические нарушения или деяния.

По мнению психолога Зары Арутюнян, культура отмены является способом воздействия на людей вне правовых рамок, как реакция «жажды справедливости».

«С помощью канселинга люди пытаются восстановить справедливость там, где не справились правоохранительные органы»<sup>2</sup>, – высказывается политтехнолог Анна Федорова.

Культура отмены распространилась как термин и феномен вместе с появлением Me Too. Me Too (с англ. *Я тоже*) – общественное движение среди женщин, подвергшихся домогательствам и сексуальному насилию и рассказывающих о своем опыте, чтобы разоблачать и бороться с различными формами сексуальных проступков. Популяризация хэштега Me Too привела к откликам сотни тысяч человек, а также солидарности и осведомленности о сексуальных проступках и сексизме в отношении женщин. Реакцией на это оказалась «отмена» многих известных людей, иначе говоря, они были уволены, сняты с долж-

---

\* Научный руководитель – Чеджемов Герман Асланбекович, старший преподаватель.

ности, бойкотированы; если это был певец, его музыку удаляли из музыкального сервиса, если актер – фильм мог не выйти в прокат.

Однако *cancel culture*, в отличие от *Me Too*, в большей степени затрагивает не только харрасмент, но и расизм, сексизм, а также то, что по мнению большинства считается неприемлемым.

По данным Google Trends, термин оказался на пике популярности в конце 2019 – начале 2020 года благодаря его распространению в социальной сети Twitter, которая стала влиятельной платформой для выражения общественного мнения.

В то же время, например, известную британскую писательницу Дж. К. Роулинг подвергли критике за высказывания о трансгендерах, а российскую телеведущую Регину Тодоренко<sup>3</sup> – за перенос ответственности за насилие на жертву, в результате чего девушка лишилась статуса «Женщина года» *Glamour* и сотрудничества с брендом *Pampers*. Хотя телеведущая практически сразу извинилась и сняла фильм о проблеме домашнего насилия, ее репутация была подмочена.

По мнению социолога Елены Омельченко, такие истории заставляют лучше следить за своими поступками, особенно – популярных людей. «У них должна быть другая мера ответственности. Должно быть понимание, что ты имеешь власть, но не имеешь права ею пользоваться во вред кому-то, – утверждает она. Домогательства, харрасмент, унижения со стороны более властных людей надо обсуждать. Это очищает и головы, и обстановку в стране и обществе».

Несмотря на то, что явление культуры отмены имеет функцию неформального института морали, оно имеет ряд серьезных противоречий, за что подвергается критике.

К одному из таких противоречий относится суждение людей за ошибки прошлого, которые в определенное время принимались обществом как норма. С этой точки зрения можно рассмотреть явление *Blackface* (с англ. *черное лицо*) – театральные гримы, широко распространенный с первой половины XIX века вплоть до 60-х годов XX века и используемый в комедийных пьесах. В то время *Blackface* являлось важной культурной составляющей Америки, что в условиях современных реалий общества с недавнего времени считается недопустимым. Так, за использование автозагара в 2011 году для пародии американская блогерша Дженна Марблс была подвергнута критике во время движения *Black Lives Matter*<sup>4</sup> в 2020 году и в конечном итоге вынуждена была больше не появляться на интернет-платформах.

Отсюда следует другое противоречие – культура отмены и категоричность общества не дают людям права на второй шанс, учиться на своих ошибках, особенно в тех случаях, когда общество поторопилось с осуждением, лишь поверхностно знакомясь с ситуацией. Более того, «отменить» можно кого угодно и за что угодно, а в большинстве случаев культура отмены недолговременна.

Противники культуры отмены, высказываясь о неэффективности этого явления, аргументируют тем, что канселинг кого-либо не отменяет вред, причиненный этим человеком, и не мешает ему делать это снова. Другие возражают против названия «культура отмены», утверждая, что такой ярлык неправильно объясняет суть, – люди просто хотят привлечь к ответственности других за свои действия<sup>5</sup>.

Сторонники культуры отмены в ответ указывают на то, что проблема сильно раздута. Иными словами, бурные обсуждения того или иного случая канселинга редко приводят к

серьезным последствиям в реальности. Нередко известная личность сохраняет свою позицию после обвинения в харрасменте.

В июле 2020 года в журнале *Harper's*<sup>6</sup> было опубликовано «Письмо о справедливости и свободных дебатах», под которым подписались более 150 ученых, журналистов, писателей, общественных деятелей, среди которых есть вышеупомянутая Дж. К. Роулинг и российский шахматист Гарри Каспаров. Всех их беспокоит распространение в обществе цензуры, публичное осуждение, остракизмы, а также «тенденция сводить сложные политические вопросы к ослепляющей моральной однозначности»<sup>2</sup>.

Культура отмены затрагивает не только известных людей, но и компании. Компании теперь тоже должны следить за своей репутацией и информационными партнерами, ведь сейчас покупателям стали важны их ценности. Причиной канселлинга чаще всего является то, что бренд идет вразрез с ценностями своего целевого рынка. Исследование *YPulse*<sup>7</sup> показывает, что 69% молодых потребителей считают, что бренды должны прилагать усилия, чтобы быть политкорректными сегодня, а 65% активно избегают брендов, которые выступают против тех идей, которые вы поддерживаете.

Некоторые бренды, напротив, пытаются использовать это явление себе на пользу через спорные решения, но последствия от таких действий могут быть совершенно непредсказуемыми. Опрос *YPulse* показал, что немедленные извинения могут иметь большое значение для молодых потребителей: 57% говорят, что они больше доверяют бренду за признание в совершении ошибки.

Культура отмены имеет действительно большое влияние. Анна Федорова считает, что в России тренд на *cancel culture* пока только начинается, но будущее у него большое: «Как мы видим, на нашу почву это ложится благодатно. Но в мире после прохождения пиковой точки будет неизбежный откат назад».

По мнению Елены Омельченко, решить вопрос с некорректными высказываниями или действиями могут этические кодексы, регламентирующие отношения прежде всего внутри организации.

Кандидат социологических наук и преподаватель НИУ ВШЭ Полина Колозариди считает, что культура отмены будет распространяться и дальше. «Любой из нас может узнать, что его коллега харассер, и нам нужно принимать решение о том, как с ним теперь взаимодействовать». Также за культурой отмены она видит создание новых институтов репутации: «В связи с ними существующие институты меняются, и это больно и неприятно для миллионов людей. Но если сопротивляться изменениям, они не перестанут происходить». По ее мнению, в «новых институциях» тоже будут происходить изменения. «Возможно, это произойдет, когда найдется кто-то несправедливо обвиненный, и это станет громкой историей».

Таким образом, явление культуры отмены, имеет огромное влияние на общественную жизнь в настоящий момент, и пока со временем это влияние будет продолжаться усиливаться и видоизменяться.

---

<sup>1</sup> Dictionary.com. <https://www.dictionary.com/e/pop-culture/cancel-culture/>

<sup>2</sup> Российское информационное агентство ТАСС <https://tass.ru/obschestvo/9246969>.

<sup>3</sup> Российское издание Афиша Daily <https://daily.afisha.ru/brain/17861-kultura-otmeny-kak-internet-sledit-za-vashey-reputaciy/>

<sup>4</sup> Black Lives Matter (с англ. Жизни черных важны) – политическое и социальное движение, направленное на обеспечение основных прав человека для темнокожих и широко распространенное после смерти Джорджа Флойда в 2020 году.

<sup>5</sup> Российское информационное агентство РБК <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f141f629a7947a2dd971850>.

<sup>6</sup> Американский журнал о литературе, политике, культуре, экономике и искусстве Harper's Magazine <https://harpers.org/a-letter-on-justice-and-open-debate/>

<sup>7</sup> Агентство YPulse <https://www.ypulse.com/article/2020/07/09/cancel-culture-an-explainer-for-brands/>

## «CANCEL CULTURE» IN MODERN SOCIETY

© 2021 Smorodina Darya Olegovna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: [dasha.smorodina@yandex.ru](mailto:dasha.smorodina@yandex.ru)

**Keywords:** society, «cancel culture», canceling, reputation.

The article examines the phenomenon of the «cancel culture» in the modern world, the history of its origin; analyzed the main contradictions and conditions for its distribution.

## ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

© 2021 Соколова Екатерина Игоревна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: yekaterina1703@yandex.ru

**Ключевые слова:** самооценка, профессиональная самооценка, профессиональная деятельность.

В статье рассматриваются такие понятия, как самооценка и профессиональная самооценка, а также факторы, которые влияют на их развитие. Анализируется влияние, которое оказывает самооценка на профессиональную деятельность человека.

Некоторые люди часто задают себе примерно такие вопросы: «А смогу ли я это сделать?», «Достаточно ли я умен для выполнения этой задачи?». Это происходит из-за того, что общественное мнение оказывает сильное воздействие на человека, его поведение, его восприятие себя и на многое другое. Такие явления как стереотипизация, стигматизация или проще говоря «навешивание ярлыков» стало уже обычным делом. Из-за этого многим людям становится все сложнее поверить в себя и в свои силы. Вследствие этого у членов современного общества развиваются такие проблемы как социальная фобия или неуверенность в себе. У многих людей эти проблемы начинаются еще в подростковом возрасте и заканчиваются к моменту определения дальнейшего профессионального обучения и развития. Но встречаются и такие ситуации, когда даже к окончанию университета эти проблемы не только не проходят сами собой, но еще и усиливаются, что затрудняет дальнейшее профессиональное развитие человека. Именно поэтому в данной статье я хочу рассмотреть такие явления как социальная фобия и неуверенность в себе и возможные пути их преодоления для возможности построения успешной карьеры в будущем.

При всем многообразии профессионально важных качеств в различных видах профессиональной деятельности можно назвать ряд личностных качеств, которые являются необходимыми практически для любой профессиональной деятельности. Это прежде всего ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, являющаяся немаловажным компонентом профессионального самосознания, а также эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску. Вполне возможно, что у человека будут отсутствовать некоторые выше приведенные качества, но самым главным качеством, которое обязательно должно быть у человека – адекватная самооценка.

Почему же именно самооценка является таким неотъемлемым качеством личности и почему оно так необходимо для достижения профессионального успеха? Чтобы разобраться в этих вопросах, нужно понять, что же такое самооценка.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

В современной психологической науке понятие «самооценка» является одним из самых популярных терминов. Психологи рассматривают данный термин как основной компонент личности, который играет достаточно важную роль в регуляции поведения человека. С помощью самооценки человек оценивает самого себя, свои потенциалы и качества личности, отношение к своим успехам и неудачам в процессе деятельности, а также адекватно осознает себя среди других людей, проще говоря самооценка – это процесс, в результате которого происходит оценивание личностью своих собственных достоинств и качеств. Взаимоотношения человека с окружающим миром и людьми, требовательность к себе и к жизненным событиям также зависят от уровня самооценки.<sup>1</sup>

Многие ученые, характеризуя самооценку личности, выделяют такие ее виды как адекватная и неадекватная, то есть завышенная или заниженная.<sup>2</sup>

По мнению многих авторов, человек, который обладает адекватной самооценкой, правильно относится к собственным способностям и качествам, обладает достаточным уровнем самокритичности, трезво оценивает свои успехи и неудачи, ставит перед собой реально достижимые цели. Такой вид самооценки является оптимальным для каждого человека.

Помимо адекватной самооценки, существует еще и неадекватная, то есть она может быть либо сильно завышенной, либо сильно заниженной. Проблема данного вида самооценки заключается в том, что у индивида формируется неправильное суждение о себе, происходит идеализирование себя на фоне окружающих людей, происходит переоценка своей значимости и важности для общества. В данном случае человек не принимает во внимание свои неудачи, акцентирует внимание исключительно на своих успехах только для того, чтобы сохранить свою завышенную самооценку. В результате социальная реальность искажается и отношение к ней становится только эмоциональным. А люди, которым присуща заниженная самооценка, наоборот, недооценивают свой потенциал и становятся чересчур критичны к себе. Оба вида неадекватной самооценки нередко становятся причинами конфликтов с другими людьми.

Каждый человек с детства формирует свою самооценку. На то, какой будет самооценка подрастающего ребенка влияют окружающие люди, а точнее семья. Дети, которые растут в атмосфере взаимного уважения, доверия и понимания между родителями и детьми, готовности поддержать друг друга в трудную минуту и возможности получить какой-либо совет, в жизни более приспособлены, независимы и уверены в себе. Соответственно самооценка у таких детей значительно выше. Дети же, в чьих семьях царит атмосфера недопонимания и недоверия, менее приспособлены к социальной реальности. Вирджиния Н.Квин, автор многих учебных пособий и практикумов по психологии, говорит о том, что дети с высокой самооценкой ставят перед собой более высокие цели и намного чаще добиваются успеха. Такие дети не боятся начать реализовывать свою мечту, им присуще стремление к участию в различных конкурсах, а также к победам в них. А вот детям с заниженной самооценкой характерны достаточно скромные цели и отсутствие уверенности в возможности их достижения.<sup>3</sup>

Еще важно отметить, что показателем самооценки у любого человека является его личное «я». У всех людей личное «я» разделяется на «я-реальное» и «я-идеальное». Первое понятие, то есть «я-реальное», отражает то, как человек ведет себя в реальности, а «я-идеальное» характеризует то, каким бы человек хотел видеть себя в идеале. Расхо-

дение между двумя «я» как раз и является основой самооценки. Если человек практически соответствует своему идеальному желаемому образу, то самооценка находится на достаточно высоком уровне. Если же, наоборот, реальный образ человека далек от его ожиданий, то тогда индивид застенчив, не уверен в себе и имеет склонность избегать лишних испытаний и социальных взаимодействий.

Все вышесказанное касалось самооценки в общем смысле слова. А что же такое профессиональная самооценка? Профессиональная самооценка – оценка субъектом труда самого себя как специалиста, анализ своих профессиональных возможностей, качеств, достижений и места в профессиональной среде.

Роль самооценки в профессиональной деятельности достаточно высока. Это подтверждается в работе многих психологов. Одним из них является доктор психологических наук Цагарелли Ю.А. Он говорит о том, что общая успешность деятельности сопоставляется с неадекватностью самооценки, как с ее завышением, так и с ее занижением, а также и с ее неустойчивостью.

Самооценка имеет существенное значение для обеспечения надежности профессиональной деятельности. Неадекватность самооценки уменьшает надежность работы в условиях, которые не являются стандартными, во внезапно возникшей сложной обстановке, а также снижает устойчивость к стрессу. Особенно важен учет самооценки в тех видах профессиональной деятельности, где ошибки, обусловленные личными свойствами работника, могут стать причиной возникновения аварийной ситуации.<sup>4</sup>

Самооценка определяет формирование целого ряда других профессионально важных качеств. Например, склонность к риску часто сопровождается неадекватно завышенной самооценкой. Такое качество значимо для тех видов деятельности, которые связаны с опасностью. Но работа, которая требует принятия ответственных решений, в том числе социально-экономических, также во многом регулируется этим качеством. То есть вследствие завышенной самооценки человек переоценивает собственные возможности. Однако низкая самооценка связана с боязнью принятия решений, медлительностью и пассивностью. В обоих случаях результатом ненормированной самооценки является снижение общей эффективности.

Эмоциональная устойчивость как способность сохранять оптимальные показатели деятельности при влиянии эмоций также во многом зависит от собственной самооценки. То есть неадекватная самооценка способствует снижению эмоциональной устойчивости. Она также тесно связана и с тревожностью.

О природе социальной тревожности, о причинах ее возникновения достаточно подробно написал такой известный психолог, как Роберт Лихи в своей книге «Свобода от тревоги». Автор помимо явления социальной тревоги, рассматривает также такие явления как панические расстройства и фобии.

«Несмотря на то что люди, страдающие социальной фобией, не привлекают к себе внимания-часто они кажутся просто стеснительными, – последствия этого расстройства могут быть крайне тяжелыми. Люди с социальной фобией меньше зарабатывают и реже строят успешную карьеру. Чаще всего они безработные»<sup>5</sup>

Помимо этого, автор в своей книге рассказывает откуда вообще у человека возникает эта социальная фобия. Роберт Лихи говорит о том, что в доисторические времена выживали только те, кто мог избежать конкуренции с более агрессивными или доминиру-

ющими индивидами. Поэтому у людей выработалась привычка демонстрировать свои дружелюбные намерения, появляясь на чужой территории. Примером такого поведения может послужить поклон, опускание головы или приношение каких-либо даров. Автор объясняет, что ситуации, в которых люди испытывают чувство социальной тревоги, часто содержат в себе возможное соперничество с другими людьми, например встреча с незнакомыми людьми, публичное выступление или защита своих интересов. Покорное поведение-именно этот вариант поведения оказался наиболее эффективным для человека так как погибали вследствие конфликтов обычно наиболее неосмотрительные и вспыльчивые индивиды. В результате такое качество как покорность автоматически встроилось в характер человека.

Примером такого почтительного поведения могут послужить правила этикета. Поклон, мягкий голос и демонстрация почтения и уважения- общие правила поведения при посещении дома другого человека или авторитетной личности, которые существуют в любой культурной традиции. Такое поведение говорит о добрых намерениях и отсутствии враждебности. Для того, чтобы выживать, люди стараются жить мирно с другими людьми-основной мотив подобного поведения, который помимо других мотивов присутствует всегда.

У людей, страдающих социальной фобией, такое поведение выходит за рамки простого приспособительного поведения. Они уже не чувствуют себя в безопасности, как бы уважительно они не держались. Они постоянно показывают свою подчиненность и всегда боятся, что их будут критиковать другие люди. Причина этого может заключаться в том, что страх в первобытных условиях был более убедителен, чем простая демонстрация уважения. Поэтому многие люди просто избегают социальных взаимодействий, чтобы избежать риска конфликтной ситуации. В любом случае, недостаток настойчивости снижает риск получить удар в ответ, хотя и предполагает определенные жертвы. А люди с социальной фобией не стараются защищать свои интересы.

Роберт Лихи говорит о том, что есть несколько причин возникновения социальной фобии. Первая кроется в различии темпераментов. Некоторые дети более боязливые, чем другие, их легче напугать, они не любят изменения. У людей, которым присущ данный тип темперамента, увеличивается вероятность развития социальной фобии в подростковом или зрелом возрасте.

Вторая причина, и по мнению автора, самая главная причина, заключается в семейных отношениях. От обстановки в семье зависит развитие социальной фобии. Люди, у которых наблюдается данное явление, чаще растут в семьях, в которых постоянно ощущается напряжение, то есть там, где есть скрытые конфликты. Кроме того, существует связь этого явления с особенностями состояния и поведения родителей, чаще матерей- практически всегда они страдают неврозами или депрессией. Детям, родители которых, сами страдают от социальной тревожности, трудно взаимодействовать с другими людьми и окружающим миром. Таким образом воспитывается стеснительность, от которой человек будет страдать остаток жизни

Родители потенциально стеснительных людей чаще критикуют и контролируют своих детей, а стеснительность воспринимают не как адекватную реакцию на стрессовые ситуации, а как ненормальное поведение. В итоге дети автоматически начинают ругать себя за свою робость. Если такое нормальное стеснение связывается с виной и чувством

стыда, то ребенок начинает фокусировать внимание на мнении других людей о себе. А это уже может сильно повлиять на его психику и снизить социальную активность.

Для того, чтобы помочь людям преодолеть социальную фобию Роберт Лихи сформулировал несколько правил, следуя которым можно избавиться от данного явления и повысить социальную активность.

Первым делом необходимо найти мотивацию к изменениям. Однако важно понимать, что для избавления от социальной фобии придется испытывать дискомфорт и заставлять себя проходить через ситуации, от которых иногда хочется сбежать. Нужно будет избавиться от чувства безопасности, которое люди испытывают в изоляции. Но преодолев все это, появится возможность комфортно себя чувствовать при взаимодействии с другими людьми, пропадет страх при отстаивании своих интересов, а вследствие чего возможен рост профессиональной эффективности.

Во-вторых, важно осознавать то, что дискомфорт, который человек ощущает при взаимодействии с другими людьми, основан на предположениях о том, что думают о нем другие люди. Важно понять, что другие люди также волнуются, как и он, поэтому они не станут презирать его за волнение, ведь это вполне естественно.

Еще необходимо заставить себя искать хорошее в любых ситуациях. Например, обращать внимание на улыбки других людей и принимать комплименты, а еще более важно отвечать на подобные жесты.

Для того, чтобы избавиться от социальной тревожности нужно научиться сосредотачивать свое внимание на содержании беседы, обращать как можно больше внимания на собеседника. Такой способ поможет избавиться от самокопания и от мыслей о фобии. Еще эффективным методом может послужить мысленное описание окружающих предметов. Такие методы помогут избавиться от самокопания и от мыслей о фобии.

Важно понять то, что тревожиться в присутствии других людей абсолютно нормально и перестать стыдиться этого и не ругать себя за волнение.

Очень важным является также то, что не нужно постоянно вспоминать встречи, которые прошли неудачно, и анализировать неправильное поведение. Из-за того, что люди думают, что проработав все свои ошибки при взаимодействии с людьми, в будущем они смогут их избежать. Но это не так. Подобные мысли только усугубляют социальную тревожность.

Другим важным этапом в преодолении социальной фобии является то, что необходимо научиться расслабляться и адекватно относиться к себе, то есть необходимо оспаривать негативные мысли о себе.

А еще иногда нужно пробовать испытать страх в своем воображении. Представляя себя в той или иной ситуации, подробно продумать, как воспримут другие люди наши слова. Подобные фантазии позволяют дистанцироваться от тревожного опыта и избежать полной сосредоточенности на собственных ощущениях.

Следует научиться перечислять и оспаривать возникающие тревожные мысли. Таких тревожных мыслей возникает достаточно много в стрессовых ситуациях, которое вызывает необходимость общения с другими людьми. В момент этого стресса все эти мысли просто невозможно адекватно оценить и объяснить. Поэтому бывает необходимо записывать эти мысли и потом спокойно разобраться с каждой из них.

Особенно важно избавиться от так называемого охранительного поведения. Под охранительным поведением автор понимает такие действия, которые, как кажется людям, помогает сохранить контроль над ситуацией. Например, отвод глаз в сторону или мягкий тон при разговоре с собеседником. От этих привычек необходимо избавиться. То есть важно научиться смотреть людям в глаза и иногда не бояться перебить собеседника и высказать свое мнение.

Еще одним способом избавления от социальной тревожности, по мнению автора, является необходимость делать то, что вызывает страх. Необходимо здороваться с незнакомцами и смело высказывать свое мнение в кругу друзей и коллег. Таким образом та часть мозга, которая привыкла бояться, поймет, что реальной опасности нет. Это способствует избавлению от тревоги.

Самым последним и важным этапом преодоления социальной тревожности является, то что очень важно хвалить себя каждый раз при встрече со страхами. Необходимо хвалить себя за каждую попытку преодоления социальной тревожности.

В заключение хочется отметить, что многие психологи и авторы книг по психологии, говорили о том, что самооценка является сложной системой отношения человека как по отношению к себе и своим возможностям, так и по отношению к другим людям. От окружения человека, от того, как он оценивает себя в социальной реальности формируется его самооценка. Самооценка является основным регулятором человеческого поведения и не мало важную роль играет в профессиональной деятельности человека и достижении им профессиональных успехов. Тревожность, панические атаки и социальные фобии достаточно тесно связаны с уровнем и развитием самооценки. Если человек сумеет преодолеть данные явления, избежит таких ситуаций завышенной или заниженной самооценки и найдет свою «золотую середину», то перед ним откроются возможности достижения высоких профессиональных успехов.

---

<sup>1</sup> Инфоурок. Ведущий образовательный портал России: [сайт]. URL: <https://infourok.ru/vliyanie-samoocenki-na-professionalnuyu-deyatelnost-3632707.html>.

<sup>2</sup> Научный корреспондент. Платформа для публикации студенческих работ [сайт]. URL: <https://nauchkor.ru/uploads/documents/5a4030757966e104c6a3e6d0.pdf>.

<sup>3</sup> Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-samoocenki-na-uroven-uspeshnosti-professionalnoy-deyatelnosti>.

<sup>4</sup> Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / С.А. Боровикова, Т.П. Подолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева; Ред. Г.С. Никифоров; Санкт - Петербургский государственный университет.

<sup>5</sup> Лихи Р, Свобода от тревоги. Справься с тревогой, пока она не расправилась с тобой. -СПб.: Питер, 201. -368 с.: ил.- («Сам себе психолог»).

## INFLUENCE OF PROFESSIONAL SELF-ASSESSMENT ON A PERSON'S PROFESSIONAL ACTIVITY

© 2021 Sokolova Ekaterina Igorevna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: yekaterina1703@yandex.ru

**Keywords:** self-assessment, professional self-assessment, professional activity.

The article deals with such concepts as self-esteem and professional self-esteem, as well as the factors that affect their development. It also analyzes the impact that self-esteem has on a person's professional activity.

## ВЛИЯНИЕ СОЦИУМА НА САМООЦЕНКУ ЛИЧНОСТИ

© 2021 Субеева Наиля Тальгатовна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: subeevant@mail.ru

**Ключевые слова:** самооценка, общество, человек, установки, стереотипы, ценность, уверенность, стабильная самооценка, нестабильная самооценка, фундамент самооценки.

В статье рассматриваются самооценка личности, факторы воздействия общества на нее. Проанализированы стабильная и нестабильная самооценки и их фундамент. Рассказывается о том, что нужно для полной уверенности в себе.

Все мы живем в обществе и находимся под его влиянием. Окружающие нас люди запросто могут повлиять на наш образ мышления, любимые занятия, стиль жизни и т. д. Можно просто взглянуть на наш круг общения и всё сразу станет ясно, что мы из себя представляем. Это связано с тем, что мы меняемся под влиянием других людей. Так почему же мы это делаем? Почему мы подстраиваемся под других людей вместо того, чтобы быть самим собой? Чтобы не подвергаться критике, человек вынужден соблюдать требования социума. Это вынуждает его прятать часть своей индивидуальности, подстраивая себя под тот образ, который желает видеть большинство<sup>1</sup>.

Появляется страх, что нас не примут из-за того, что мы «не как все». Но зачем копировать действия и интересы других, если все мы индивидуальны, у каждого есть свои преимущества и недостатки, индивидуальный характер и способности. Все мы уникальны и должны это принимать, должны прислушиваться к себе, слушать свой «внутренний» голос, и не бояться выделиться из толпы. Ведь все наши страхи и блоки исходят из детства, из разных установок, которыми нас запрограммировали родители, которые в свою очередь тоже имеют такие негативные установки. Даже одно неправильное слово, оброненное значимым вам человеком в детстве, могло сформировать травму, из-за которой вы ограничиваете себя, что мешает вам жить по-настоящему счастливо и найти себя в этом мире. Поэтому нужно обязательно начать избавляться от этих установок и начинать жить своей жизнью. Ваши проблемы только ваши, и никто не разрешит их, поэтому дальнейшая жизнь будет зависеть только от того, захотите ли вы делать шаги к своим внутренним изменениям или нет. Необходимо осознать свою истинную ценность, и пока это не сделать, не удастся обрести уверенность в себе и стабильную самооценку. Стоит прекратить ставить себе воображаемые ограничения и позволять другим контролировать вашу жизнь<sup>2</sup>.

Если продолжать и дальше корить себя за выдуманные недостатки и чувствовать вину за свои личные мнения, интересы, то в дальнейшем не получится преодолеть внутренние барьеры и стать уверенным и свободным человеком со стабильной самооценкой.

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

Любовь к себе и принятие себя таким, какой ты есть – это очень важный аспект, от которого зависят все сферы жизни общества. Поэтому для начала надо научиться ценить, любить себя и начнёт меняться всё вокруг, люди будут сами тянуться к вам, их отношение изменится в лучшую сторону. Они будут чувствовать вашу уверенность и высокую самооценку, и не смогут подстроить вас под себя. Люди от природы склонны к тому, чтобы жить в согласии с самими собой, своим мировоззрением, убеждениями, принципами, философией. Именно это позволяет нам чувствовать себя целостными и удовлетворенными<sup>3</sup>.

Самооценка бывает разных видов. Рассмотрим нестабильную и стабильную самооценки.

Нестабильная самооценка проявляется, когда происходят какие-то события, которые меняют отношение человека к себе, хотя в реальности всё осталось прежним. Например, в вашей жизни всё хорошо, вы довольны собой, но появляется человек лучше вас, по вашим меркам и вы уже перестаёте ценить то, что у вас есть, вам кажется, что вы недостаточно хороши. Или наоборот, вы чем-то недовольны, считаете, что с вами что-то не так, но появляется человек, который вас хвалит, говорит, что вы прекрасны, и ваши сомнения в себе уже как будто бы развеялись, хотя в глубине души это не так. Это и есть один из признаков нестабильной самооценки. К сожалению, такая самооценка у большинства, но с этим можно и нужно работать.

Стабильная же самооценка не зависит ни от каких событий в жизни человека. Такие люди осознают свою ценность и уважают себя и других. Это позволяет им не тратить свои ресурсы на размышления о том, что с ними что-то не так. Они спокойно продолжают развиваться и становиться лучше для себя.

Теперь перейдем к фундаменту самооценки. Стабильная самооценка базируется на том, что человек понимает, что есть те, кто будет его критиковать и восхвалять, но это никак не повлияет на его отношение к себе. Если с ним случаются неприятные ситуации, он относит это к ценному опыту, а не думает, что он неудачник.

В основе же нестабильной самооценки лежит то, что человек всегда думает, что с ним что-то не так. Поэтому у человека с такой самооценкой вырабатывается мнение: «Меня не примут таким какой я есть, нужно доказать, что я лучше, чем есть на самом деле». С помощью таких доказательств человек защищается. Ведь люди полюбят его, будут ставить в авторитет, если он докажет какой он положительный, позитивный. Таким образом, для других он станет комфортным, но для себя, как правило, нет. Такому человеку будет сложно жить, у него не будет гармонии с самим собой, так как всегда нужно будет притворяться не тем, за кого его принимают. Поэтому самооценку нужно стабилизировать.

Для полной уверенности в себе нужно познать свою ценность. Проанализируйте свои личные качества, достигнутые успехи, цели и то, что вы хотите осуществить. Каждый человек имеет такие качества, и успехи, которыми он гордится. Следует чаще вспоминать про них, когда одолевают сомнения в себе. Также рассмотрите то, почему вы не можете выполнить свою цель, что мешает этому. Найдя причину, работайте над ней: только работа над собой поможет вам получить желаемое и стабилизировать самооценку, которую не сможет сломать общество.

Не нужно думать, что из-за критики какого-то человека вы перестаёте быть ценным. Они не эксперты, чтобы определять вашу ценность и таланты. Вы сами себе эксперт. Де-

лайте то, что вам нравится и делает вас счастливым, не обращая внимания на критиков, которые сами страдают неустойчивой самооценкой<sup>4</sup>.

По социологическим исследованиям было выявлено, что самооценка мальчиков младшего школьного возраста ниже, чем у девочек. Это связано с тем, что мальчикам с детства прививают стереотипы типа: «Не плачь, ты мужчина», «Ты такой слабый, мужчина должен быть сильным», «Терпи, ты мужчина». Эти стереотипы очень подрывают уверенность мальчиков, следовательно, развивают комплексы, влияющие на самооценку. Особенно чаще они развиваются в раннем возрасте, когда психика ребенка ещё не окрепла, а на него идет давление от общества, что он не соответствует каким-то гендерным стереотипам. **Такое давление социума даёт свои результаты. По недавним исследованиям средний уровень продолжительности жизни мужчин и женщин в России составляет 68,87 и 78,66 года соответственно, что составляет разницу между ними в 10 лет. Но почему же разница так велика? Это объясняется тем, что мужчины чаще имеют различные зависимости: алкоголь, курение, наркотики. Так они заглушают стресс, негативные эмоции. Тут и раскрывается стереотип «Не плачь, ты мужчина», закладывая, таким образом, в мальчишке то, что им не положено показывать свои эмоции и слабость. Также мужчины редко заботятся о своем здоровье, до последнего откладывают визит к врачу, ведь общество навязало им, что мужчины должны терпеть. Это и доказывает, что давление социума настолько велико, что даже повлияло на продолжительность жизни мужчин.** Различия и гендерные отношения, социальное конструирование гендерных позиций пронизывают всю культуру, все социальные институты и социально-психологические отношения. Они закладываются у человека в процессе социализации и больше не воспринимаются как самоочевидные только через критику, бросающую вызов неравному положению определенных гендерных групп в обществе<sup>5</sup>.

**Женщины тоже не исключение. Общество привило им, что девочка должна всегда быть красивой, стройной, хорошо учиться, быть послушной. Из-за этих стереотипов у них также развиваются различные комплексы, которые мешают им полностью полюбить и принять себя.**

Подводя итоги, можно сказать, что общество очень сильно влияет на наше мышление, а, тем самым на самооценку. И только нам решать идти ли у него на поводу, или перестать быть «заключенным» в его стереотипной рамке и наконец-то стать счастливым. Каким бы не было мнение общества о вас, всегда оставайтесь самим собой.

---

<sup>1</sup> Попова М. А. Чеджемов Г. А. Влияние общественного мнения на формирование конформности личности // Известия ИСУ, 2017 №1(15) С.96.

<sup>2</sup> Осадчий А. С. Влияние общества на самооценку// Издательство: ООО «Аэтерна», 2016. С. 206.

<sup>3</sup> Нуруллаева Г.И, Чеджемов Г.А. Смена социальных ролей индивида в процессе социализации// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017.№1(15). С. 86.

<sup>4</sup> Энтони Р. Главные секреты абсолютной уверенности в себе// «Питер», 2012. С. 247.

<sup>5</sup> Синичкина О.Р. Чеджемов Г.А. Гендерная социализация как одно из социальных явлений современности//Российская наука: актуальные исследования и разработки. Сборник научных статей VII Всероссийской научно-практической конференции. Самара. СГЭУ. 2019. С. 283.

## THE INFLUENCE OF SOCIETY ON THE SELF-ESTEEM OF THE INDIVIDUAL

© 2021 Subeeva Nailya Talgatovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: subeevant@mail.ru

**Keywords:** self-esteem, society, person, attitudes, stereotypes, value, confidence, stable self-esteem, unstable self-esteem, the foundation of self-esteem.

The article deals with the self-assessment of the individual, the factors of society's influence on it. Stable and unstable self-esteem and their foundation are analyzed; what is needed for full self-confidence is described.

## ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

© 2021 Талагаева Марина Константиновна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: m.talagaeva@mail.ru

**Ключевые слова:** дискриминация, работодатель, работник, основания, профессионализм, работа, труд, явление.

В статье рассматриваются дискриминация на рынке труда и ее разновидности, влияние дискриминации на общество. Анализируются меры, которые необходимо принять для борьбы с этим явлением.

В современном мире, и в России, в частности, существует острая проблема безработицы. Сотни тысяч людей находятся в безвыходной ситуации, находясь в тщетных поисках работы. И что самое интересное, в большинстве случаев, причины отказа работодателей являются очень странными. Работодатели могут основываться не на профессиональных навыках, не на наличии высшего образования, а на совершенно, не имеющих важных для работы характеристиках. Достаточно часто основанием для дискриминации служат также религиозная принадлежность, профсоюзная деятельность и даже внешний вид человека (например, наличие лишнего веса, пирсинга, татуировок и др.).<sup>1</sup> Такую ситуацию на рынке труда называют дискриминацией.

Дискриминация – это неравные шансы на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).<sup>2</sup> Дискриминация создает социальное напряжение в трудовых отношениях, стрессовые ситуации для работников, что выливается в трудовые конфликты, никак не способствующие улучшению экономических результатов.<sup>3</sup>

Основания для дискриминации могут быть разными.

1. Дискриминация по гендерным признакам. Нередко можно услышать от знакомых или прочитать в СМИ о том, что женщины на рынке труда больше подвержены дискриминации. Существуют ситуации, когда женщину не могут назначить на руководящую должность не из-за того, что она не обладает профессиональными навыками, а только из-за того, что она женщина. В обществе сложился стереотип, что женщины не могут быть руководителями, так как они больше мужчин подвержены эмоциям. Считается, что мужчины обладают более логичным складом ума, поэтому если перед работодателем стоит выбор между мужчиной и женщиной, он скорее выберет мужчину. Стереотипы о мужской силе и его главенствующей роли в семье настолько въелись в сознание людей, что даже если в

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

начале отношения строятся на демократии, впоследствии на женщину могут лечь все обязанности домохозяйки, иногда даже наряду с работой. Присутствие большого количества гендерных стереотипов и ущемлений прав женщин, зачастую не дает возможности нормального существования демократии в отношениях. <sup>4</sup>

2. Дискриминация по возрасту. Такая дискриминация работает в две стороны, т.е. некоторые работодатели приветствуют в своих работниках опыт, мудрость и накопленные знания. Тем самым, такие работодатели скорее будут сотрудничать с возрастными, то есть опытными сотрудниками. Некоторые же наоборот, приветствуют именно молодое поколение, аргументируя это тем, что именно молодёжь быстрее всего адаптируется к современной рабочей обстановке. В данной ситуации происходит дискриминация именно пожилых или людей в возрасте. Обосновывается это тем, что пожилые люди имеют негибкое мышление, медлительны и имеют устаревшие взгляды.

3. Дискриминация по национальности. Это заключается в предвзятом и негативном отношении к людям на основании их национальной принадлежности. У работодателей может возникать недоверие к таким людям.

4. Дискриминация людей с инвалидностью. Многие работодатели скептически относятся к людям с физическими ограничениями. Возможно, таких людей дискриминируют на рынке труда из-за того, что они не смогут в полной мере выполнять всю работу. Но также важно понимать, что социальный фон людей с ограниченными возможностями очень шаткий. Из-за того, что их очень часто стараются «обходить стороной» и обособляют, может сказаться на их здоровье. Важно понимать, что такие люди ничем не отличаются от здоровых людей. Примером может послужить Ник Вуичич. Это человек, который родился без рук и ног. Но это не помешало ему научиться жить как полноценному человеку. От него не отворачиваются люди, а наоборот поддерживают.

5. Дискриминация по сексуальной ориентации. На работоспособность этот фактор никак не может влиять, это означает лишь неуважительное и пренебрежительное отношение к людям с другой ориентацией. В России эта проблема очень актуальна, так как наше общество не перешло еще на стадию толерантности к таким людям.

6. Положительная дискриминация. Со словом «дискриминация» возникают ассоциации, связанные с ущемлением. Но, несмотря на это существует и положительная дискриминация. Это тот случай, когда работник имеет некоторые привилегии совершенно не заслуженно. В таком случае работодатель также может основываться на личных интересах.

**Дискриминация** происходит тогда, когда с людьми обращаются хуже, чем с другими людьми в аналогичной ситуации, только потому, что они принадлежат или рассматриваются как принадлежащие к определенной группе или категории лиц. <sup>5</sup>

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что дискриминация может быть негативной и положительной.

Также можно выделить виды дискриминации в зависимости от того, когда она может проявляться.

1. Дискриминация при приёме на работу. Вышеперечисленные виды дискриминации могут служить неоправданным основанием в отказе на приём работы.

2. Дискриминация при продвижении по карьерной лестнице. Работодатель может, исходя из личных отношений, не позволить работнику получить должность выше или не позволить пройти курсы по повышению квалификации. На самом деле, это очень странное

явление; ведь в улучшении профессиональных навыков своих работников работодатель заинтересован в первую очередь, так как от этого напрямую зависит результат работы компании. Но в этот момент в силу вступает не рациональное мышление, а дискриминация.

Дискриминация при оплате труда. Очень знакома ситуация, когда будучи на одинаковых должностях, работники получают разную заработную плату. Это может быть возможным, если один из работников выполнил сверхурочную работу и за это получил своё вознаграждение. Но когда совершенно два одинаковых работника с одинаковыми обязанностями видят разный итог своего труда на квитках, это уже говорит о дискриминации.

Как влияет дискриминация на рынке труда на общество? Ни одно негативное действие не может оказывать положительное влияние. Общество должно понимать, что дискриминировать людей нельзя, так как последствия этого могут быть весьма плачевными. Дискриминация на рынке труда перерастает в дискриминацию в повседневной жизни.

И тогда возникает вопрос, как же с этим бороться? Для реализации экономических реформ, обновления общества, необходим поиск социального компромисса, отвечающего национальным особенностям, духовному настрою общества и увязанному со стимулами и мотивацией экономического порядка.<sup>6</sup>

В России есть законы, которые контролируют дискриминацию, но если она до сих пор есть, значит этого не достаточно. Нужен более детальный подход законодательства к дискриминации, усилить механизмы защиты от этого и наконец, люди не должны терпеть, когда их дискриминируют, это очень важная и серьезная проблема, которую надо решать, а не терпеть.

---

<sup>1</sup> <https://www.garant.ru/article/1127456/>

<sup>2</sup> <https://laws.studio/ekonomika-truda-knigi/vidyi-diskriminatsii-ryinke-45508.html>.

<sup>3</sup> Суслова Н.В., Чеджемов Г.А. Социальная дискриминация в трудовых отношениях // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.108.

<sup>4</sup> Трактова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте неравенства полов // Известия Института систем управления СГЭУ.2017. №1(15) С.111.

<sup>5</sup> Статья о дискриминации женщин по половому признаку. Вестник краснодарского университета МВД России.

<sup>6</sup> Чеджемов Г.А. Уровень и качество жизни в теории социальной политики и управления // Известия института систем управления Самарского государственного экономического университета-2010 №1. С.55.

## DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET

© 2021 Talagaeva Marina Konstantinovna  
Student  
Samara State University of Economics  
E-mail: m.talagaeva@mail.ru

**Keywords:** discrimination, employer, employee, grounds, professionalism, work, labor, phenomenon.

This article talks about discrimination in the labor market and its types. How discrimination affects society and what measures need to be taken to combat this phenomenon.

## МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

© 2021 Филатова Анна Владимировна\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: filatova.6610@yandex.ru

**Ключевые слова:** социальная политика, социальные льготы, социальный пакет.

В данной статье рассматривается социальная политика предприятия. Выделены основные направления и возможные проблемы в социальной политике предприятия. Рассмотрены составляющие расширенного социального пакета. Приведены рекомендации по оптимизации социальной политики на предприятии.

Социальная политика предприятия – комплекс мер, направленных на стимулирование сотрудников предприятия к наиболее эффективному выполнению своих обязанностей, повышению уровня профессионализма, реализацию потенциала сотрудников и укрепление их лояльности к организации.

Социальная политика является важной частью кадровой политики организации. Однако кадровая политика транслирует видение компании таких процессов, как поиск и прием сотрудника на работу, его адаптацию (введение в должность) и другие вопросы, относящиеся к человеческим ресурсам в целом. Социальная политика рассматривает лишь вопросы, связанные с персоналом организации, осуществляющим свою трудовую деятельность в настоящее время.

Для определения мероприятий по оптимизации социальной политики на предприятии необходимо, во-первых, рассмотреть основные направления социальной политики, а во-вторых, определить конкретные меры в каждом из обозначенных направлений.

Основная цель социальной политики любого предприятия заключается в сохранении, укреплении и развитии кадрового потенциала его сотрудников. Для ее достижения отдел управления человеческими ресурсами использует различные способы стимулирования сотрудников. Различают материальные и нематериальные меры стимулирования сотрудников. Данная классификация требует подробного рассмотрения.

К материальным (позитивным) мерам стимулирования относятся заработная плата, премии, материальные подарки от организации и так далее. Но несмотря на то, что каждый работник стремится к получению максимальной заработной платы при минимальных затратах собственных ресурсов (физических, интеллектуальных, временных и пр.), акцентировать внимание персонала исключительно на выплатах нецелесообразно. Не менее важным фактором при выборе места работы, а также фактором, влияющим на продуктивность и лояльность сотрудника, является так называемый «расширенный (или дополнительный) социальный пакет». В него входят социальные льготы, предоставление которых

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

не являются обязательным для работодателя. Он содержит меры нематериального и косвенно-материального поощрения сотрудников: оформление ДМС (добровольное медицинское страхование), оплата питания, предоставление транспорта для проезда на предприятие, частичная (или полная) оплата детского сада для детей сотрудников. Более крупные предприятия, принадлежащие холдингам или группе компаний (примером может служить АО «АвтоВАЗ»), могут предоставлять оплачиваемые путевки в санатории для сотрудников и их семей, а также беспроцентные ссуды на приобретение жилья и другое.

Помимо социального пакета, существенным аспектом социальной политики предприятия выступают корпоративные мероприятия, которые способствуют сплоченности коллектива. Одним из самых распространенных методов является социально-психологический тренинг, помогающий коллегам пообщаться в неформальной форме, что поможет усовершенствованию их межличностным отношениям.

Культурные и спортивные мероприятия способствуют укреплению командного духа, раскрепощению сотрудников, выявлению их скрытых способностей. Например, в спортивных соревнованиях могут проявиться лидерские способности у заурядного члена коллектива. Одновременно такие мероприятия способствуют личностному и профессиональному развитию, а также укреплению физического здоровья сотрудников. Кроме того, корпоративные мероприятия укрепляют сеть неформальных отношений внутри организации, так как у сотрудников появляются дополнительные темы для общения помимо рабочих вопросов, у них есть возможность узнать о новых качествах коллег. В конечном счете, практика корпоративных мероприятий во вне рабочее время способствует не только развитию сотрудников, но и улучшению микроклимата в коллективе. Основой решения этой задачи в современных условиях становится корпоративная культура, характерными чертами которой выступают слаженность действий, взаимодействие («командный дух»); удовлетворенность работой и ее результатами; преданность организации и готовность соответствовать корпоративным стандартам; высокая требовательность к качеству работы; готовность к переменам, вызванным требованиями конкурентной борьбы

Важным направлением социальной политики является обучение персонала. Сегодня способность в максимально сжатые сроки адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, новым технологиям и стандартам качества является важнейшим фактором успеха – как для отдельно взятого сотрудника, так и для предприятия в целом. В современном мире существует большое разнообразие возможностей для обучения в удобных для работника или группы работников форматах. Основными методами обучения на данный момент признаны лекции, деловые игры и кейсы. Для освоения нового материала рекомендуются лекции, однако перед применением полученных знаний в рабочем процессе необходимо дать сотрудникам возможность проверить себя на практике. Во время деловой игры и решения кейсов также улучшаются коммуникативные навыки членов коллектива, значение которых сложно переоценить, ведь нередко именно из-за недопонимания между сотрудниками или незначительной конфронтации между ними происходит замедление или даже приостановка производственных процессов. В настоящее время актуально также обучение в онлайн-формате, которое не требует от работодателя дополнительных финансовых затрат (например, оплаты аренды помещения для проведения мероприятий). Однако необходимо помнить и о недостатках данного формата. Во-первых, следует отметить возможные помехи во время лекции, вебинара или иного мероприятия. Во-вторых,

отсутствует возможность невербального общения, что может существенно снизить результативность мероприятия. В-третьих, во время обучения в онлайн-формате возрастает количество отвлекающих факторов и степень их влияния на сотрудников. Дополнительной возможностью для обучения сотрудников являются стажировки, однако этот метод, безусловно, более затратный для предприятия. Кроме того, необходимо обозначить преимущества и недостатки данного метода. В числе положительных сторон можно отметить высокую эффективность, поскольку стажировка является методом «полного погружения» в работу, а также смену коллектива. Во время стажировки у сотрудника появляется возможность узнать о других способах взаимодействия, продемонстрировать и повысить свою стрессоустойчивость и коммуникабельность. Однако в случае стажировки по программе обмена опытом с другими компаниями присутствует высокий риск утечки конфиденциальной информации и потери сотрудника для кадрового состава.

Высокий уровень текучести кадров, низкая производительность труда, неблагоприятный микроклимат в коллективе, напряженные отношения между сотрудниками и отсутствие доверия к руководству и коллегам свидетельствует о неэффективной социальной политике на предприятии или же о ее отсутствии. В таком случае необходимо как можно скорее начинать оптимизацию социальной политики. Прежде всего, необходимо выделить направления для будущей работы. Например, можно обозначить следующие секторы в социальной политике предприятия: персональные льготы для сотрудников; корпоративные мероприятия; обучение сотрудников; система поощрений за высокопроизводительный труд, инициативу и длительный срок работы на предприятии; льготы для семей сотрудников.

Далее отделу управления персоналом предстоит проанализировать, где именно наблюдаются наибольшие пробелы, т.е. обозначить «фронт работ». После выявления проблемных зон следует разработать систему мероприятий, в которых будут заинтересованы сотрудники. Для этого в обязательном порядке должно быть организовано анкетирование, либо другой способ опроса сотрудников, поскольку проведение мероприятий, не отвечающих их потребностям, может оказаться малоэффективным. Далее следует представить результаты анализа и примерный план мероприятий руководителю. Должен быть рассчитан бюджет мероприятий. После проведения подготовительного этапа работ следует приступать к непосредственной реализации плана мероприятий.

Необходимо отметить, что следует соблюдать баланс между всеми направлениями социальной политики; для получения объективных данных о влиянии мероприятий на работу коллектива рекомендуется проводить их в соответствии с планом, не перегружая бюджет предприятия и самих сотрудников резким увеличением корпоративной активности. Также стоит уточнить, что при акцентировании внимания на проблемном направлении социальной политики (например, на системе поощрений сотрудников), нельзя забывать о других (например, обучении работников). Предположим, что на предприятии выявлено недостаточное развитие направления персональных условий (за инициативу, выслугу лет и т.п.) и безусловных (оплата питания, предоставление транспорта и т.п.) льгот и поощрений. Руководство предприятия в срочном порядке вводит понятную для каждого сотрудника систему льгот и вознаграждений, однако в качестве компенсации финансовых и временных затрат отменяет ряд корпоративных и обучающих мероприятий. Во-первых, отмена мероприятий скажется на выполнении работниками своих прямых обязанностей

(например, на производство должны поступить новые станки, работе с которыми сотрудников должны были обучать на курсах повышения квалификации), что может привести к увеличению издержек в краткосрочном периоде. Во-вторых, такое решение станет причиной нарушения некоторых партнерских обязательств в случае привлечения профессионалов от сторонних организаций для обучения персонала или проведения корпоративных мероприятий. В-третьих, столь резкие изменения вызовут непонимание и недоверие сотрудников: чтобы получить дополнительные бонусы и при этом соответствовать изменяющимся условиям рынка, необходимо оплачивать обучение самостоятельно. Если же корпоративные и обучающие мероприятия являются частью сложившейся корпоративной культуры, реакция сотрудников может быть еще хуже. Поэтому необходимо тщательно планировать бюджет подобных мероприятий.

По истечении определенного срока, определенного для первого этапа оптимизации социальной политики (например, 3-6 месяцев), необходимо вновь провести анкетирование сотрудников. Затем, опираясь на результаты исследований динамики производительности труда, текучести кадров, микроклимата в коллективе и других показателей, а также на результаты опроса работников, необходимо провести повторный анализ для определения эффекта от проведенных мероприятий. При предоставлении отчета о проделанной работе следует максимально детализировать информацию, чтобы руководство предприятия могло принять верное управленческое решение относительно вектора социальной политики в будущем периоде.

На предприятии также может возникнуть ситуация, при которой некоторые категории сотрудников пользуются всеми предоставленными льготами, а другие не имеют доступа к большинству из них. Например, в случае, если на предприятии трудится достаточно большое количество работников предпенсионного возраста и начинающих специалистов одновременно, категория сотрудников среднего возраста может быть обделена льготами. Предположим, что руководство организации поощряет сотрудников за длительный срок работы на конкретном предприятии, выделяет финансовые средства на обучение и стимулирование молодых специалистов, а поощрения для работников среднего возраста либо отсутствуют, либо присутствуют в незначительном объеме. А между тем именно сотрудники, которые проработали на предприятии от 3 до 10 лет, по статистике считаются самыми высокопроизводительными. При опыте работы на конкретном предприятии до 3 лет у специалиста может еще не сложиться полное понимание всех производственных процессов (речь в данном случае идет о крупных предприятиях). При непрерывном стаже работы более 10 лет на одном предприятии у сотрудника может накопиться усталость от выполнения однообразных обязанностей; также нередко наблюдается снижение способности адаптации к новым технологиям; нестандартное мышление сотрудника также приглушается; практически отсутствуют новые решения и инициативы. При недостаточном карьерном росте или его отсутствии у работника также может возникнуть неприязнь к работе в целом и к руководителю и членам коллектива непосредственно. Разумеется, при грамотно выстроенной социальной политике большинство из указанных негативных изменений не произойдут, однако сотрудники, работающие на конкретном предприятии от 3 до 10 лет, нередко являются «ядром» предприятия. Поэтому специалистов данной категории, профессионально выполняющих свою работу, необходимо поощрять и стимулировать к труду на текущем и даже более высоком уровне в дальнейшем.

Чтобы предотвратить возможные конфликты между различными категориями работников и минимизировать их последствия, необходимо проводить справедливую социальную политику. Эффективным инструментом для сплочения коллектива являются описанные выше корпоративные мероприятия. Полезно проводить совместные обучающие лекции и тренинги для молодых и более опытных специалистов. Таким образом, руководство напоминает сотрудникам, что у каждого из них, независимо от занимаемой должности и опыта работы, есть перспективы развития и реализации своего потенциала, одновременно демонстрируя новичкам, какое будущее их ждет на данном предприятии. Также распространенным инструментом является программа наставничества, при реализации которой к опытному сотруднику прикрепляется начинающий специалист. При выборе наставников рекомендуется провести экспресс-исследование с целью выявления эмоционально-психологических характеристик сотрудника. Необходимо осознавать, что от его поведения во многом зависит отношение молодого специалиста к коллегам, руководству и работе на предприятии в целом, а от его профессионализма – качество работы новичка на начальном этапе работы. Наставникам необходимо обеспечить дополнительное материальное и моральное стимулирование. Например, оптимальным будет сочетание премии за обучение начинающего специалиста и грамота по завершении периода наставничества.

Эффективным методом в долгосрочной перспективе представляется развитие социальной ответственности. Однако прежде, чем требовать ее от подчиненных, руководители должны лично демонстрировать социальную ответственность перед всеми членами коллектива.

Социальная политика – сложная многоаспектная система стимулирования сотрудников, которая необходима на каждом предприятии. При ее оптимизации необходимо соблюдать баланс между устойчивыми и эффективными направлениями и направлениями, которые нуждаются в корректировке. Также необходимо соблюдать баланс между различными категориями сотрудников предприятия для недопущения возникновения конфликтов, которые негативно отразятся на микроклимате коллектива, качестве работы и размере прибыли. При проведении грамотной и справедливой социальной политики можно добиться существенного снижения текучести кадров, случаев утечки информации вследствие повышения лояльности сотрудников, а также улучшения микроклимата в коллективе, что приведет к повышению производительности и эффективности труда. Одним из наиболее эффективных, но затратных во временном отношении методов признано развитие социальной ответственности, которая также является результатом действия социальной политики предприятия.

---

<sup>1</sup> Байганова Ю.В, Чеджеев Г.А., Ургалкин Ю.А. Трудовой коллектив как объект и субъект управления, его сущность и свойства // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 17-й Международной научно-практической конференции 20-21 декабря 2018 года. Часть 2. Самарский государственный экономический университет 2018. С. 64.

<sup>2</sup> Кортаева Т.В, Ургалкин Ю.А., Чеджеев Г.А. Корпоративная культура как категория социологии управления // наука XXI века: актуальные направления развития\_Самарский государственный экономический университет (Самара)Номер: 2-1 Год: 2016. С.21.

<sup>3</sup> Шапиро А.С. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

<sup>4</sup> Багирова И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2011. URL: <http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/12/1366> (дата обращения: 15.04.2016).

## MEASURES TO OPTIMIZE SOCIAL POLICY AT THE ENTERPRISE

© 2021 Filatova Anna Vladimirovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: [filatova.6610@yandex.ru](mailto:filatova.6610@yandex.ru)

**Keywords:** social policy, social benefits, social package.

This article examines the social policy of the enterprise. The main directions and possible problems in the social policy of the enterprise are highlighted. The components of the extended social package are considered. Recommendations for optimization of social policy at the enterprise are given.

## ДАУНШИФТИНГ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРОИГРЫШ ИЛИ ОДНА ИЗ МОДЕЛЕЙ УСПЕХА?

© 2021 Чеджемов Герман Асланбекович  
старший преподаватель

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: irongerman@mail.ru

© 2021 Сафонова Ирина Павловна  
студент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: safonir@mail.ru

**Ключевые слова:** дауншифтинг, идея успешности, культура потребления, корпоративная культура, нисходящая вертикальная мобильность, самореализация, профессиональная деятельность, стиль жизни, социальный статус.

Статья посвящена явлению дауншифтинга, рассмотрены его принципы, типы, формы, причины, стратегии, общие черты и отличия для разных стран, особенности в России. Проанализированы некоторые научные работы по данной тематике, отношение к этой жизненной практике, сделан вывод о понятии успешности в современном мире.

Около 20-25 лет назад был допустим единственный сценарий достижения успеха, предусматривающий непрерывную работу с плотным графиком и высокой зарплатой. Постепенно, в связи с распространением информационных технологий, привычный образ жизни и обычные ценности людей стали изменяться.

Последние десятилетия в развитых государствах идея успешности считается одной из главных <sup>1</sup>. Она взаимосвязана с культурой потребления. Данная культура свойственна странам, где укрепилась система больших корпораций, устанавливающие свои правила поведения для работников и определяющие ценности и устремления, которые им следует иметь. Корпоративная культура вынуждает их быть всецело вовлечёнными в рабочий процесс, посвящать большую часть времени работе, а не здоровью и личной жизни. То есть, чтобы получать высокий доход и занимать значимое положение в обществе, необходимо жертвовать свободным временем на себя и родных.

Нередко при внешнем благополучии и атрибутах успеха человек не считает себя счастливым. Это объясняется тем, что однообразная и требующая сосредоточенности профессиональная деятельность вызывает стресс, который со временем, если не заниматься этой проблемой, приведёт к депрессии или личностному кризису. Постепенно такая стратегия поведения устарела и появилась альтернатива.

В 90-ые годы в западных странах как реакция на губительную корпоративную культуру появился дауншифтинг – добровольная нисходящая вертикальная мобильность. Слово «downshift» в переводе с английского буквально означает – переключение автомобиля на пониженную передачу. Позже дауншифтинг охватил другие регионы, включая

бывшие советские республики <sup>2</sup>. Главный принцип данного феномена – «движение назад» по собственному желанию, т.е. уменьшение требований к самому себе, смена места жительства и удалённая работа, достижение гармонии с природой.

Явление дауншифтинга заключается в ограничении чрезмерного потребления и желания владеть материальными благами. Потребляется только то, что удовлетворяет базовые потребности. Дауншифтеры уходят с престижной, но напряжённой и не устраивающей их работы и отдают предпочтение самовыражению и менее стрессовой, однако, вероятно, не такой высокооплачиваемой профессии.

В современном мире сформированы единые сообщества дауншифтеров, участники которых имеют одинаковые идеалы и вырабатывают основные правила поведения. Поэтому можно рассматривать это явление с точки зрения социологии: как складывается и обновляется такое сообщество, каким видят своё будущее представители этого течения, как к ним относятся другие группы, каким образом это сообщество воздействует на социум.

Так как раньше не существовало термина дауншифтинга, люди, придерживающиеся такого образа жизни, не знали, как называть себя. Возникновение теоретических основ в форме многообразных работ и исследований по этой тематике дало возможность выделить три вида дауншифтеров: собственно дауншифтеры; люди, принявшие решение кардинально изменить и облегчить свою жизнь; те, кто стал вести подобный образ жизни в силу взглядов и принципов (обычно связанных с духовными практиками и экологией) <sup>3</sup>.

Дауншифтинг можно подразделить на «легкий» (частичный), проявляющийся в сокращении рабочего времени, переходе на гибкий график, не требующий отказа от существующего порядка и предусматривающий возможность возврата к прежнему укладу, и «глубокий», (полный), предполагающий такие значительные изменения, как смена рода деятельности, места проживания и самого образа жизни. К отдельным практикам дауншифтинга специалисты причисляют и широко распространённый в данный момент фриланс.

Кроме того, социологи различают постоянный и временный дауншифтинг. Постоянный означает, что человек больше не будет стремиться к карьерному росту и гнаться за деньгами. Это отказ от старых жизненных моделей и нежелание возвращаться к ним. Второй – это своеобразный тайм-аут для решения психологических проблем, снижения стресса и усталости. В таком случае человек после перерыва возобновляет карьеру.

Заслуживает внимания то, что многие приверженцы философии дауншифтинга занимали руководящие должности, получали высокий доход, имели власть и достаточно высокий социальный статус. В настоящий момент некоторые из них выполняют работу, тяжелее предыдущей, но нравящуюся им больше.

Социологи выделяют несколько основных причин, по которым люди пытаются коренным образом изменить свой образ жизни<sup>4</sup>.

Первая – стремление иметь более размеренную жизнь, самостоятельно управлять ею, снизить влияние факторов, вызывающих стресс.

Вторая связана с эмоциональным выгоранием, возникающим из-за обычной усталости и неспособности правильно распоряжаться временем. В результате физического и морального истощения появляется потребность в смене деятельности и отдыхе.

Третья – поиск более устраивающей человека жизни, самореализация. Это касается тех, кто был вынужден трудиться на «нелюбимой работе», либо выбрал профессию по совету родителей или знакомых, а не ту деятельность, которой хотелось бы заниматься.

Четвёртая – плохое самочувствие и готовность вести здоровый, активный образ жизни. Из-за быстрого ритма жизни у человека практически не остаётся сил и времени для упражнений в тренажерном зале или прогулки на свежем воздухе.

Пятая – дауншифтинг как результат несоответствия мировоззрения человека и требований организации. Скорее всего, это вызвано тем, что популярная в развитых странах культура потребления уже не приносит удовлетворения. Её ценности больше не являются привлекательными, наоборот, они вызывают чувство разочарования и желание поменять существующий порядок.

Стимулы для перехода к данному образу жизни различаются также в зависимости от возраста. Молодых дауншифтеров не устраивает корпоративная культура с её обезличиванием. Они нуждаются в свободе самовыражения и протеста, поэтому отдают предпочтение любимому делу и своему здоровью, а не высокому заработку и социальному статусу. Дауншифтеры возрастом 30-40 лет немного отличаются от более молодой группы, потому что большинство из них уже имеют карьеру, семью, положение в обществе, но они сталкиваются с нехваткой свободного времени на самих себя и своих близких, страдают от каких-либо болезней. Все эти факторы не дают им почувствовать себя счастливыми и заставляют искать нечто другое, чтобы справиться с этими проблемами.

Можно выделить 5 групп основных сценариев дальнейшего развития жизни людей, не желающих мириться с неудовлетворяющим их образом жизни и решившихся изменить его.

В первую группу входят люди, сменившие приносящую большой доход, но не устраивавшую их из-за больших нагрузок работу на спокойную жизнь. Они приняли решение временно или навсегда прекратить профессиональный рост и начать путешествовать, больше отдыхать, заняться поиском себя. Эти люди большую часть года живут за границей. Основным их доходом зачастую является плата за сдачу в аренду какой – либо недвижимости.

Ко второй группе можно отнести тех, чья профессия позволяет им работать сезонно или удалённо. Благодаря этому, они, как и представители первой группы, временно или постоянно живут за рубежом, путешествуют, пытаются освоить новые виды деятельности и навыки. Их доход включает не только ренту за сдачу в аренду недвижимость, но и зарплату за работу.

Третью группу образуют люди, продолжающие работать по своей профессии, но сменившие высокооплачиваемую должность на менее доходную, изменив рабочий график, т.е. уменьшив число рабочих часов. В данной ситуации главным плюсом для них стало снижение нагрузок, уменьшение усталости. Становится возможным больше сил и времени тратить на хобби. Работая по более свободному графику, человек может планировать день так, как он пожелает. Этой группе не свойственна географическая мобильность.

Четвертая группа – люди, которые, остановившись на некотором этапе карьеры, в силу различных обстоятельств, ушли со своей работы и начали пробовать себя в смежной

или в совершенно другой профессиональной сфере. С этой целью они получают ещё одно высшее образование. Дауншифтеры данной группы чаще всего не переезжают за границу.

Пятая группа – те, кто достиг связанного с доходом высокого социального статуса и добился успеха в одной области деятельности, но хочет сделать хобби своей основной работой. Иными словами, такие дауншифтеры занимаются интересным им делом, которое обеспечивает доход, равный прежней зарплате. Большая часть из них не меняет место проживания.

Известны общие черты дауншифтинга во всём мире: уменьшение потребностей, отречение от установленных ценностей, устремление к самовыражению и совершенствованию своих способностей. Однако в каждой стране явление дауншифтинга имеет свою специфику и масштабы распространения.

В Великобритании, например, дауншифтинг носит больше экологический характер: основное занятие – производство органических продуктов и защита окружающей среды. Самая популярная модель перехода к этой жизненной практике – уход с высокооплачиваемой работы. В Австралии предпочтение отдаётся изменению места жительства. Основная часть дауншифтеров практикует уменьшение рабочего времени<sup>5</sup>.

В России и бывших советских республиках дауншифтинг появился относительно недавно, поэтому он не так развит и распространён, как в западных странах. Обычный российский дауншифтер – человек возрастом примерно 25–40 лет, живущий в большом городе, имеющий высшее образование и опыт работы в ведущей компании. Большинство из них получают хорошую зарплату и владеют недвижимостью, т.е. чаще всего являются представителями среднего и высшего класса. По мнению специалистов, российская модель дауншифтинга предполагает увольнение, сдачу в аренду недвижимости, доход от которой даёт возможность жить на прежнем уровне, и переезд за границу, в основном в государства Юго-Восточной Азии.

Дауншифтеры отмечают изменения своей жизни в лучшую сторону. После перехода к данной практике, они смогли поправить здоровье, потратить появившееся свободное время на себя и своё хобби. Однако существует вероятность, что человек может отказаться от дауншифтинга по причине неодобрения этого явления обществом. В некоторых странах многие не желают признавать такой стиль жизни. В России отказ от потребительства и продвижения в карьере выглядит как неразумное поведение. Дауншифтеров считают людьми, не сумевшими добиться успеха, работая по своей профессии. Скорее всего, в этом и заключается основная причина меньшего развития и распространения дауншифтинга в нашей стране по сравнению с Западом.

Противоположность дауншифтингу – движение яппи<sup>6</sup>. Основой движения яппи, в отличие от феномена дауншифтинга, предполагающего ограничение потребления и приоритет нематериальных ценностей, является идея кредитных карт. Для яппи важно владеть предметами роскоши, элитным жильём, автомобилями премиум-класса, дорогой брендовой одеждой. Яппи – это типичные трудоголики. Они всецело посвящают себя работе. Для них счастливым можно назвать человека, сделавшего успешную карьеру и желающего покорять всё новые и новые высоты, тогда как дауншифтинг – это движение вниз, с целью максимально облегчить свою жизнь.

Специалисты, проводившие исследования, пришли к выводу, что отношение людей к дауншифтингу различно. Некоторые называют их неудачниками, пытающимися спря-

таться от проблем. Другие считают это явление блажью и убеждены, что представители высшего класса нашли в дауншифтинге новое развлечение. С этим согласны российские авторы. Для жителей нашей страны поведение человека, бросившего выгодный бизнес и отказавшегося от власти ради упрощения своей жизни, кажется демонстрацией на публику. Стало быть, это легко сделать, зная, что есть счёт и недвижимость, которые стабильно приносят доход, а деньги вложены в большие, успешные компании. Высшие круги общества могут постоянно менять род занятий, ничего не теряя при этом.

Работодатели недоверчиво относятся к дауншифтерам, так как ими трудно управлять. Они не ставят перед собой цели занять более высокую должность, получить премию и др., обычные для других сотрудников. Однако есть работодатели, которые называют дауншифтинг «очень интересным и правильным явлением»<sup>7</sup>. По их мнению, люди, недовольные современными ценностями и настойчиво пытающиеся изменить свою жизнь, достойны уважения.

Таким образом, можно сделать вывод, что дауншифтинг, невзирая на разногласия по поводу этой жизненной практики, можно назвать одной из моделей успеха, а не профессиональным проигрышем. Если принимать во внимание, что потребности людей, их ценности и взгляды, различаются, невозможно существование только классической корпоративной модели успеха, которая уже устаревает. Понятие успеха меняется вместе с отношением к карьере и всё больше приобретает черты, свойственные дауншифтингу.

---

<sup>1</sup> Мерзлякова В.Н. Альтернативные модели успешности в современной культуре: Дауншифтинг // Вестник общественного мнения. — 2008. — № 4. — С. 33-42.

<sup>2</sup> Овечкина Я.В. Перспективы распространения явления дауншифтинга в современном обществе: Анализ ценностных ориентаций специалистов Москвы и Санкт-Петербурга // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). — 2015. — № 10. — С. 92-102.

<sup>3</sup> Корниенко О.Ю. Историко-социологический анализ феномена дауншифтинга как нового движения в карьере успешного человека // Вестник КемГУ. — 2014. — Т. 1, № 1. — С. 92-95.

<sup>4</sup> Прихидько А. И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен // Психологические исследования : электрон. науч. журн. 2008. № 1(1)

<sup>5</sup> Лисова Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология. 2008. Т. 9. — № 2. — С. 56-65.

<sup>6</sup> Ангел О.Ю. Дауншифтинг как перспективная модель успешности в современном мире // Инженерный вестник Дона. — 2018. — № 4. — С. 1-11

<sup>7</sup> Полетаева Н. Дауншифтинг: вниз по карьерной лестнице // [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru), 2007.

## DOWNSHIFTING: A PROFESSIONAL FAILURE OR ONE OF THE MODELS OF SUCCESS?

© 2021 Chedzhemov German Aslanbekovich

Senior Lecturer

Samara State University of Economics

E-mail: irongerman@mail.ru

© 2021 Safonova Irina Pavlovna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: safonir@mail.ru

**Keywords:** downshifting, idea of success, culture of consumption, corporate culture, downward vertical mobility, self-realization, professional activity, lifestyle, social status.

The article is devoted to the phenomenon of downshifting, its principles, types, forms, reasons, strategies, common features and differences for different countries, especially in Russia are considered. Some scientific works on this topic, attitude to this life practice are analyzed, a conclusion is made about the concept of success in the modern world.

## ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА СОВРЕМЕННУЮ МОЛОДЕЖЬ

© 2021 Яковлев Роман Олегович\*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: yakroman@bk.ru

**Ключевые слова:** глобализация, глобализационные процессы, молодежь, общество.

Глобализационные процессы охватывают все социальные группы и институты каждой сферы общественной жизни. Особенно ярко последствия этого явления можно рассмотреть в отношении молодого поколения. В статье анализируется, как именно глобализация влияет на молодежь, и дается оценка такого влияния.

«Мы живем в ускользающем мире: глобализация коренным образом меняет нашу жизнь», – такой тезис выдвинул английский социолог Энтони Гидденс. Глобализация – процесс интеграции различных стран и народов во всех сферах общественной жизни. Если проанализировать данное определение, можно понять, что в таком случае объединяются не только государства, но и люди. Получается, глобализация превращает мир в единое экономическое, политическое, культурное и информационное пространство. Межгосударственные барьеры ослабляются, а международные коммуникации развиваются. Глобализация пронизывает все сферы общественной жизни: экономическую, политическую, научную, культурную, религиозную, нравственную. Основой дифференциации социальных групп в данном аспекте выступает неравенство уровня развития, различное протекание исторических процессов, разная степень социализации и готовности занять в процессе глобализации выгодное место.<sup>1</sup>

Существует множество причин такого явления, но основные из них, затрагивающие социальную и духовную сферу, – это переход к информационному этапу развития общества, освоение технологий и изменение средств коммуникации.

Многие социологи считают молодежь наиболее привлекательной социальной группой для анализа. Для этого есть основания, ведь она имеет довольно интересные особенности. Специфика социального статуса молодежи как социальной группы проявляется в том, что эта группа «неполного» вхождения в общество, характеризующаяся промежуточным положением «между детством и взрослостью»<sup>2</sup>.

Это социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных ими социально-психологических качеств. Какой возраст присущ молодежи? В ряде стран молодежный возраст наступает с 16 и заканчивается в 25 лет. Некоторые социологи считают молодыми людьми до 35 лет в связи с тем, что взросление в постиндустриальную эпоху наступает позже. В пособиях О.А. Котовой и Т.Е. Лисковой, которыми руководствуется большинство школьни-

---

\* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

ков, сдающих ЕГЭ, молодежь ограничена возрастом от 16 до 27 лет. Однако обратимся к задокументированным возрастным рамкам. Согласно Постановлению ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» молодежью считаются люди, ограниченные возрастными рамками от 14 до 30 лет.<sup>3</sup>

Подробно проанализировав два ключевых понятия в данном вопросе, рассмотрим влияние глобализации на данную социальную группу. Современные глобализационные, интеграционные процессы в большой степени влияют на жизнь людей, в частности молодых девушек и юношей.<sup>4</sup>

Глобализационные процессы способствуют развитию формальных молодежных объединений с социальной направленностью. Как известно, глобализация порождает глобальные проблемы человечества, поэтому органами исполнительной власти и местного самоуправления создаются объединения не только для организации молодежного досуга, но и для решения проблем всемирного масштаба. Например, экологические объединения создаются для выполнения задач по спасению планеты от загрязнения. Волонтерские организации выходят на новый уровень, участвуя в добрых делах большего масштаба. Стоит отметить создание и развитие международных молодежных организаций, например, AIESEC, Enactus, Youth For Understanding, Всемирная федерация демократической молодежи. Это не только сильнее сплачивает молодежь и развивает их субкультуру, но и дает большую возможность решить одну из важнейших задач каждого представителя этой социальной группы – найти свое место в жизни.

Для молодежи важно формировать систему ценностей и развиваться культурно - глобализация способствует этому. Например, 2018 год в России был объявлен годом Японии. Были проведены мероприятия, которые познакомили россиян, в том числе и молодое поколение, с культурой Востока.<sup>5</sup> Нижегородский Государственный Лингвистический университет имени Н. А. Добролюбова, например, принял фестиваль традиционной и современной культуры Японии. Безусловно, это оказало большое влияние на молодежь, обучающуюся в данном учебном заведении.

Философу Ж. Ж. Руссо принадлежит такое высказывание: «Молодость – это время для усвоения мудрости, а старость – время для ее применения». Мыслитель эпохи Просвещения едва ли мог догадываться о возможностях познания мира, которые предлагаются молодежи сегодня благодаря глобализации. Это явление «стирает» границы между государствами, что дает молодежи возможность учиться за рубежом и участвовать в программах международного обмена. Это и расширяет их учебную деятельность, и дает отличную возможность обогатить мировоззрение. Миллионы книг и познавательных фильмов на всех языках мира доступны молодому поколению благодаря Всемирной сети Интернет.

Активность и мобильность – основные социально-психологические особенности молодежи, эта социальная группа полна энергии и инициативы и желает идти в ногу со временем. Глобализация в этом помогает – молодым доступны для просмотра и обсуждения события, происходящие во всех уголках планеты.

Выше были перечислены однозначно положительные стороны влияния глобализационных процессов на молодежь. Однако возможен ли отрицательный эффект глобализации? Безусловно. Это явление имеет и негативную сторону – унификация, из которой

следует ликвидация национальной идентичности. За счет насаждения, навязывания определенного образа жизни подменяются ценности, массовая культура перекрывает культуру народную. В первую очередь речь идет о таком процессе как вестернизация – все молодое поколение смотрит американские фильмы, одинаково по-западному одевается. В массовом сознании идёт процесс размывания нравственных норм, характерных для русской культуры. Всё более распространяются прагматизм, ориентация на личную выгоду.<sup>6</sup>

Разумеется, это выбор каждого, но в этом случае, когда молодежь с ранних лет не продвигает русские ценности и идеи и не проповедует их, кто же передаст новому поколению национальную культуру? Молодые должны быть ответственны в этом плане, потому что, как известно, за ними будущее страны, нации и общества в целом. Так же неоднозначно и влияние Интернета. Мы не говорим о таких известных вещах, как наличие в Глобальной сети заведомо неверной информации и насилия – есть последствия куда хуже. Определенные социальные нормы, в том числе нормы морали, могут перестать быть опорными в жизни молодежи, если они перестанут считаться модными повсеместно.<sup>7</sup>

Исходя из вышеизложенного, очевидно выделяем позитивное влияние глобализационных процессов на молодых людей, потому что им предоставляется много возможностей и открываются новые горизонты познания. Однако вопрос состоит в том, как это будет использовано и воспринято молодежью, ведь эта социальная группа особая – ей присущи неоднозначность, противоречивость, максимализм и отсутствие толерантности ко многим. Молодежь имеет свою собственную субкультуру, постоянно стремится к самоопределению и самоактуализации. Одни с благодарностью отнесутся к дарам глобализации и максимизируют выгоды этого явления. Другие – не поймут либо поймут неправильно предоставляемые возможности. Третьи же могут коренным образом изменить свою жизнь к худшему. Всё же, каково влияние? Если брать среднестатистического представителя молодежи, можно сказать, что на такого индивида с не до конца сформировавшейся психикой и отнюдь не богатым мировоззрением оказывается значительное давление, с которым можно не справиться. Но эпоха глобализации уже здесь, и проходить она не собирается, поэтому необходимо направлять молодое поколение на правильное использование последствий интеграции, чтобы влияние этого явления носило исключительно положительный характер.

---

<sup>1</sup> Чеджемов Г.А. Основные факторы социальной стратификации российского общества в условиях его трансформации // Вестник Самарского государственного экономического университета-2006. №7 (25). С. 141-143.

<sup>2</sup> Курышева О.В. «Психологическая характеристика молодежи как социальной группы».

<sup>3</sup> Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».

<sup>4</sup> Милова Ю.А., Чеджемов Г.А. Человек эпохи перемен : новая реальность // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара, 2015. № 2 (12). С. 59-64.

<sup>5</sup> National Geographic Россия – Год Японии в России: календарь событий.

<sup>6</sup> Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Социальные проблемы города // Известия института систем управления Самарского государственного экономического университета. 2011. № 2 (3). С. 16.

<sup>7</sup> Чудакова Е.А., Баторова Т.В. Влияние интернета на нравственные ценности молодежи.

## IMPACT OF GLOBALIZATION PROCESSES ON MODERN YOUTH

© 2021 Yakovlev Roman Olegovich  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: yakroman@bk.ru

**Keywords:** globalization, globalization processes, youth, society.

Globalization processes cover all social groups and institutions in every sphere of public life. The consequences of this phenomenon can be seen especially clearly in relation to the younger generation. The article analyzes how exactly globalization affects youth and assesses this influence.

## АНАЛИЗ ЯЗЫКОВОЙ РЕПРЕЗЕНТАЦИИ АНГЛОЯЗЫЧНОГО ЛИНГВОКУЛЬТУРНОГО СЦЕНАРИЯ «COMMUNICATION»

© 2021 Белякова Ольга Владимировна  
кандидат филологических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: olgabel5893@yandex.ru

**Ключевые слова:** языковая репрезентация, языковое обеспечение, номинативные единицы, ключевые слова, речевое общение.

Статья посвящена анализу языкового обеспечения англоязычного лингвокультурного сценария «Communication». Проведенный анализ позволил выявить преобладание двухкомпонентных номинаторов именного типа, а также глагольных словосочетаний, в то время как однословные и трехсловные номинативные единицы менее употребительны. Это подтверждает преобладание в языке тенденции к краткости и семантической емкости.

Лингвокультурный сценарий «Коммуникация» является весьма популярным в условиях международных контактов. Безусловно, важны разные виды коммуникации, однако речевое общение с зарубежными партнерами может представлять наибольшую сложность. Необходимо знать строение, а также языковое наполнение иноязычного сценария, что позволит строить высказывание на иностранном языке, соответствующее норме и узусу речи<sup>1</sup>. Это побудило нас рассмотреть лингвистическое наполнение сценария англоязычной культуры.

Как показывает проведенный анализ, наиболее распространенным элементом языковой структуры является номинативная единица<sup>2</sup>. Так называемые номинаторы могут быть однословными, двухсловными и трехсловными. Сначала охарактеризуем однословные номинативные единицы. С одной стороны, они представлены корневыми словами, такими как:

- company (компания),
- press (пресса),
- control (контроль),
- trust (доверие),
- stop (останавливаться).

Число подобных слов в рамках анализируемого сценария невелико, поскольку они не слишком подробно передают содержание и отличаются неполнотой в описании структуры объекта номинации. Гораздо чаще встречаются сложнополовозводные слова, образованные с помощью суффиксации. Наиболее распространенными являются суффиксы существительных:

- er (officer/сотрудник; manager/менеджер; listener/слушатель),
- ee (employee/сотрудник),
- ion (communication/коммуникация; information/информация),
- ence/-ance (conference/конференция; appearance/внешность),
- ing (meeting/собрание),
- ency/-ancy (fluency/беглость речи; accuracy/точность),
- ity (opportunity/возможность;),
- ness (awareness/осведомленность),
- ment (department/отдел).

Среди прилагательных наиболее распространены следующие суффиксы:

- ent/-ant (eloquent/красноречивый; hesitant/колеблющийся),
- ive (responsive/реагирующий; persuasive/убедительный),
- ing (rambling/колеблющийся; outgoing/общительный),
- al (technical/технический),
- ible/-able (accessible/доступный; valuable/ценный),
- ful (useful/полезный).

Эти слова отличаются краткостью, но сообщают достаточно информации об объекте.

Что касается глаголов, то для их образования в рамках анализируемого сценария используются следующие суффиксы:

- ate (allocate/выделять; communicate/общаться),
- ise (summarise/суммировать),
- fy (clarify/прояснить).

Для образования глаголов в сценарии также используется префиксация, при этом наиболее часто используются суффиксы *-over* и *-re*:

- overcome (преодолеть),
- rewrite (переписать).

Следует отметить большое число сложных слов, встречающихся в составе языкового обеспечения данного сценария:

- breakdown (сбой, поломка),
- grapevine (виноградная лоза),
- intranet (внутренняя сеть компании),
- website (вебсайт),
- voicemail (голосовая почта).

Такие слова отличаются повышенной семантической емкостью и очень удобны для передачи смысла комплексных понятий, что является отражением господствующей в языке тенденции к краткости в речи и использовании средств компрессивного характера.

Также в рамках иноязычного сценария «Коммуникация» весьма распространенными являются двухсловные номинаторы. Как правило, стержневым компонентом является су-

ществительное, а в качестве зависимого компонента выступают другое существительное, прилагательное или причастие. Приведем соответствующие примеры. Так как беспредложная конструкция часто является основой для других языковых структур, начать следует именно с ее рассмотрения<sup>3</sup>. Примером может служить выражение *control system (система контроля)*, которое является простым в изложении и кратким по форме.

Также в качестве зависимого элемента часто встречается прилагательное:

- additional information (дополнительная информация),
- unfamiliar terminology (незнакомая терминология),
- persuasive arguments (убедительные аргументы),
- eloquent politicians (красноречивые политики),
- extensive vocabulary (обширный вокабуляр),
- good listener (хороший слушатель),
- valuable asset (ценный актив),
- frequent meetings (частые встречи).

В таких словосочетаниях прилагательное придает дополнительный смысл главному слову, выраженному существительным, характеризуя какое-либо качество.

Несколько реже, чем прилагательное, в качестве зависимого слова двухкомпонентного словосочетания употребляется причастие прошедшего времени:

- reserved people (сдержанные люди),
- improved communication (улучшенная коммуникация),
- specialised areas (особые сферы/области),
- written and spoken communication (письменная и устная коммуникация).

Подобные номинативные словосочетания помогают разнообразить речь, делают ее более выразительной.

Отметим, что в качестве главного слова могут использоваться и другие части речи. Например, встречаются примеры, в которых стержневым словом является отглагольное существительное: *institutional advertising* (институциональная реклама).

Трехсловные номинативные единицы распространены меньше, чем двухсловные и однословные. По-видимому, они громоздки и неудобны для воспроизведения и восприятия. Те немногочисленные трехкомпонентные номинативные единицы включают в свой состав слова достаточно короткие и удобопроизносимые:

- open plan office (офис открытого плана),
- customer service centre (центр обслуживания покупателей).

Как правило, подобные трехсловные наименования отличаются устойчивым характером и воспроизводятся в речи в готовом виде, а не строятся каждый раз заново.

Помимо номинативных словосочетаний, широко представлены глагольные словосочетания, представляющие собой комбинации глагола и последующего дополнения:

- to keep information (хранить информацию),
- to improve communication (улучшить коммуникацию),
- to develop loyalty (повысить лояльность),
- to find information (найти информацию),
- to change behaviour (изменить поведение),
- to increase sales (увеличить продажи).

С другой стороны, в языковом обеспечении анализируемого англоязычного сценария встречается много «узкоспециализированных» глаголов:

- to install a system (установить систему),
- to hoard information (накапливать информацию),
- to allocate resources (выделять ресурсы),
- to duplicate information (дублировать информацию),
- to clarify remarks (пояснить замечания)<sup>4</sup>.

Подобные глагольные словосочетания дают возможность подробно объяснить те или иные действия на иностранном языке.

Особенностью лингвистического обеспечения анализируемого сценария является употребление номинативных единиц, обладающих высокой степенью устойчивости и фразеологизмов. Примерами могут служить:

- to drop a hint (намекнуть),
- to come straight to the point (перейти прямо к делу)<sup>5</sup>.

Подобные словосочетания придают речи образность и выразительность, привлекая внимание собеседника.

В целом, проведенный анализ языкового обеспечения англоязычного лингвокультурного сценария «Коммуникация» показал преобладание двухсловных номинативных единиц, имеющих именной или глагольный характер. Однословные номинаторы распространены несколько меньше и отличаются неоднородным составом, что говорит об их повышенной семантической емкости. Встречающиеся трехсловные номинаторы, как правило, являются распространением соответствующих двухкомпонентных словосочетаний и просто добавляют дополнительную информацию об объекте номинации. Все это является отражением господствующей в языке тенденции к краткости речи.

---

<sup>1</sup> Савицкий В.М., Плеханов А.Е. Идиоэтизм речи (проблемы лексической сочетаемости). М.: МГПУ, 2010.

<sup>2</sup> Савицкий В.М., Кулаева О.А. Концепция лингвистического континуума. Самара: НТЦ, 2004.

<sup>3</sup> Белякова О.В., Александрова Г.Н., Никитина И.Н. Номинативные единицы лингвистического обеспечения англоязычного лингвокультурного сценария «В рекламном агентстве»//Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2019. Т.12. Вып.2. С.15-19.

<sup>4</sup> Cotton D., Falvey D., Kent S. Market Leader. New Edition. Upper Intermediate Business English Course Book. London: Pearson Education Limited. 2006.

<sup>5</sup> Macmillan English dictionary for Advanced Learners. New Edition. Macmillan Publishers Limited. 2007.

## THE ANALYSIS OF LANGUAGE REPRESENTATION OF THE ENGLISH LINGUISTIC-CULTURAL SCENARIO «COMMUNICATION»

© 2021 Belyakova Olga Vladimirovna  
Candidate of Philology, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: olgabel5893@yandex.ru

**Keywords:** language representation, language means, nominative units, key words, communication.

This article analyzes the language means of the English linguistic-cultural scenario «Communication». The analysis revealed the predominance of two-component nominative units as well as verbal phrases while one-word and three-word nominative units are less common. It proves prevailing of the tendency to brevity and semantic capacity in the language.

## ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ ОККАЗИОНАЛИЗМОВ В НЕМЕЦКОЯЗЫЧНЫХ ТЕКСТАХ СМИ

© 2021 Ефремова Юлия Ивановна  
кандидат филологических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: yul-efrem@yandex.ru

**Ключевые слова:** окказиональные слова, контекст, целевой язык, заимствованный перевод, лингвистические свойства, экспрессивность.

В данной работе рассматриваются проблемы перевода окказионализмов как части так называемой безэквивалентной лексики. Автор анализирует основные словообразовательные способы образования окказионализмов и предлагает классификацию переводческих трансформаций данного явления.

Появление окказионализмов – это непрерывный процесс, требующий постоянного изучения. Новообразования начали привлекать внимание своей необычностью с давних времен. Отправной точкой изучения данного явления является Древняя Греция, где Платон, основатель Афинской школы, в своем диалоге «Кратил, или о правильности имен» сделал следующее заключение по поводу образования новых слов: «изображаемому совсем нет надобности воспроизводить все стороны того, что оно отображает; новые слова являются вторичными по отношению к известным; слова могут быть созданы только неким творцом имен»<sup>2</sup>.

Именно лингвистическому исследованию новообразования подверглись только после дифференциации понятий «язык» и «речь». По мнению Фердинанда де Соссюра появление окказионализмов связано с речью, а не с функционированием языка и является результатом творчества человека. Далеко не все новые слова закрепляются в языке, однако те, что остаются в итоге придают словарю и грамматике абсолютно другой облик<sup>7</sup>.

Существует деление новообразований на следующие виды: неологизмы, потенциальные слова и окказионализмы<sup>1</sup>. Неологизмы – это совсем недавно появившиеся слова, новизна которых чувствуется говорящим. Потенциальные слова и окказионализмы являются антиподами: первые являются результатом законов словообразования, а вторые – их нарушением. Сходством являются речевой характер и невоспроизводимость<sup>3</sup>.

При создании окказионального слова за образец автор берет обычное слово, принося в него нечто, что отличает его от оригинала. Все вышесказанное позволяет дать свое определение данного явления: окказионализм – это авторское новообразование, которое появляется вне языка в результате нарушения законов словообразования.

При анализе немецкоязычных текстов СМИ были выявлены следующие способы образования окказионализмов: словосложение и обыгрывание имен собственных и нарицательных.

### 1. Словосложение:

*Die patriarchale Machokultur ist leider noch immer ein Teil unserer Gesellschaft», teilte der Verband mit*<sup>9</sup>. При прочтении данного предложения нас может поставить в тупик фраза «патриархальная мачо-культура». Автор окказионализма Machokultur, образованного пу-

тем сложения двух слов привлек внимание читателя и заинтересовал в прочтении статьи, в которой говорится о распоясанном поведении футбольных болельщиков из латиноамериканских стран в отношении российских женщин.

2. Особый интерес вызывают композиты, в составе которых наблюдается комбинация имени собственного с нарицательным и наоборот. Например:

***Putinsbefreiungsschlag. Wladimir Putin hat sich endlich zum heikelsten Thema der russischen Politik geäußert: der Rentenreform***<sup>8</sup>. В данном контексте с применением окказионализма *Putinsbefreiungsschlag* (дословно переводится как «освободительное влияние Путина») обыгрываются фамилия президента РФ и его долгожданное высказывание по поводу самой животрепещущей темы российской политики – пенсионной реформы.

Наиболее встречающимся словообразующим средством немецкого языка, как показывает исследование Elsen<sup>5</sup>, являются окказиональные композиты как источник новых слов. Они помогают отразить актуальную тематику максимально адекватно и сжато. Самое интересное, что число таких комбинаций практически неограниченно. Такие композиты можно разделить на текстовые и семантические.

Текстовые композиты делятся на анафорические и катафорические. Последние являются словообразованиями, с помощью которых можно создать некую напряженность (связанную с тайной, которую можно будет узнать только позже, по мере чтения) и тем самым вызвать интерес читателя. Анафорические композиты указывают, в отличие от катафорических, на предшествующий текстовый элемент. Очень логично, что в заголовках текстов СМИ чаще используются именно катафорические композиты, включающие в себе так или иначе смысл целого текста. Целью текстовых композитов в заголовках является уплотнение информации путем суммирования всего текста в одну тему.

Семантические композиты классифицируются по функциям на: ссылочные (референтные) и стилистические. Первые находят свое распространение в информационных текстах, которые имеют намерение объективно сообщить о предмете или событии, нейтрально и ненавязчиво ссылаясь на них. Стилистические же композиты можно встретить в текстах таблоидов, где используется образный, яркий, эмоционально окрашенный язык, призванный развлечь аудиторию. Именно такие композиты, привлекающие внимание и создающие стимул к прочтению, являются наиболее часто встречающимися в немецких текстах СМИ.

В ходе анализа особенностей перевода немецких окказионализмов на русский язык найденные в немецкоязычных текстах СМИ переводческие трансформации были соединены в единую классификацию. Согласно ей, существуют 5 типов изменений: калькирование, замена, добавление, опущение и уподобление.

1. Калькирование – способ перевода, при котором происходит буквальный перевод соответствующей языковой единицы. Например:

*Ob in Berlin oder Washington, sture Egozentrik überall. Die große Koalition arbeitet geradezu wollüstig an ihrem Untergang und Donald Trump verfällt in **Sanktionswahn***<sup>5</sup>.

Если разложить и дословно перевести окказионализм *Sanktionswahn*, то получится «санкционная мания». В данном случае перевод осуществляется путем калькирования.

2. Замена – тип переводческой трансформации, при котором слова с более общим значением заменяются либо словами с более частным значением, либо синонимами/антонимами. Например:

Trump hat auch die extreme Rechte angeheizt und inspiriert **Verschwörungstheoretiker**<sup>8/</sup> Трамп активизирует крайне правых и вдохновляет конспирологов. В данном примере композит **Verschwörungstheoretiker**, который с помощью калькирования можно перевести как «теоретики заговора», трансформируется в слово с более частным значением.

3. Добавление – ситуация, когда в качестве компенсации потери грамматических средств выражения того или иного значения происходит некоторые лексические добавления. Например:

*Und was vielen Akteuren oder politisch Interessierten zuweilen als dramatische **Wahlentscheidung** vorkommen mag, ist in Wirklichkeit oft nicht mehr als die natürliche Fluktuation von Ebbe und Flut, die gesunde Demokratien auszeichnet*<sup>9</sup>. При переводческой трансформации словообразования **Wahlentscheidung** (дословно «решение голосования») происходит компенсирование значения путем добавления дополнительного слова.

4. Опускание – приём, при котором лексически и семантически избыточные слова извлекаются из текста. Например:

*Ein kolumbianischer Fan verlor zudem seinen Job bei der staatlichen Fluglinie Avianca, weil er mit Freunden Schnaps in einem falschen Fernglas ins Stadion von Saransk geschmuggelt und ein Video dieses **Schelmenstücks** im Internet verbreitet hatte*<sup>8</sup>. При переводе данного предложения трансформация окказионализма **Schelmenstücks** (дословно «каверза, про-**ступок**») будет считаться семантически избыточной, а потому она будет опущена.

5. Уподобление – способ перевода, заключающийся в том, что для перевода в языке перевода подыскивается понятие, которое не всегда полностью совпадает с исходным, а имеет с ним семантическое сходство и в значительной степени может раскрыть его суть. Например:

*Es hilft nur „wirtschaftlicher **Liebesentzug**“.* / *Поможет только экономическое **давление**.*

В данном примере окказионализм **Liebesentzug** (дословно «изъятие любви») был трансформирован переводчиком с помощью поиска понятия, которое в значительной мере может раскрыть его суть.

*Den Tag über hält sich niemand länger als nötig im Freien auf, **Komforttrips***<sup>6</sup>. Дословно выражение «auch nicht auf Komforttrips» переводится как «даже при комфортных поездках», а переводчик трансформировал его с помощью уподобления: «без насыщенной необходимости». При этом передаваемый смысл не поменялся.

При исследовании данной проблемы были проанализированы окказионализмы в количестве 83 слов и обнаружены следующие переводческие трансформации окказионализмов: перестановка, замена, добавление, калькирование, опускание и уподобление.

Способы перевода	Количество слов	%
калькирование	30	36%
замена	18	22%
добавление	5	6%
опускание	11	13%
уподобление	19	23%
Всего	83	100%

Исходя из анализа слов окказионального характера можно сделать вывод о том, что наиболее востребованным среди них оказалось калькирование, а наименее используемым – метод добавления.

Появление окказионализмов является непрерывным процессом, который требует константного внимания и изучения. Этот процесс может порой замедляться, а порой ускоряться, но он никогда не прекращается. Беспрерывно возникают новые окказиональные единицы, которые требуют разностороннего описания. При рассмотрении немецкоязычных текстов СМИ было обнаружено 2 основных способа образования окказионализмов: словосложение и обыгрывание имен собственных и нарицательных. Помимо этого была выявлена главная причина появления окказиональных слов: благодаря им весь материал становится более интересным и эмоционально-насыщенным.

<sup>1</sup> Антюфеева Ю.Н. Новообразования в развитии: автореф. дисс....к.филол.н. Белгород, 2014. 19 с.

<sup>2</sup> Ахманова О.С., Краснова И.Е. О методологии языкознания // Вопросы языкознания. – М.: Наука, 1974. № 6. С.32-48.

<sup>3</sup> Брагина А.А. Неологизмы в русском языке. М.: Просвещение, 1973. – 224 с.

<sup>4</sup> Focus (ФРГ): «Путин лжет, лжет и лжет» [Электронный ресурс]: ИНОСМИ.РУ, 2018. [Электронный ресурс]: URL: <https://inosmi.ru/politic/20180919/243265110.html>.

<sup>5</sup> Kompositionelle Okkasionalismen in Schlagzeilen und ihre Äquivalente in Zeitungstexten. Deutschland: Gent 2009. 117с.

<sup>6</sup> Russland: Schriftsteller vergleicht Putin-Regierung mit organisiertem Verbrechen [Электронный ресурс]: FOCUS online, 2018. URL: [https://www.focus.de/politik/ausland/dmitry-glukhovsky-bestseller-autor-erklaert-was-das-putin-system-zusammenhaelt\\_id\\_9547565.html](https://www.focus.de/politik/ausland/dmitry-glukhovsky-bestseller-autor-erklaert-was-das-putin-system-zusammenhaelt_id_9547565.html).

<sup>7</sup> Saussure F. de. Cours de linguistique generale: Publ. par Ch. Bally et A. Sechehaye avec la collaboration de A. Riedlinger. Ed. critique prep. par Tullio de Mauro. Paris, 1972. 432 с.

<sup>8</sup> Die Welt (Германия): почему именно Германия может надавить на Россию [Электронный ресурс]: ИНОСМИ.РУ, 2018. URL: <https://inosmi.ru/politic/20181129/244119245.html>.

<sup>9</sup> WM 2018 in Russland: Wut über sexistische Fans aus Lateinamerika [Электронный ресурс]: SPIEGEL ONLINE, 2018. URL: <http://www.spiegel.de/sport/fussball/fussball-wm-sexistische-fans-aus-brasilien-kolumbien-und-mexiko-machen-aerger-a-1214190.html>.

## FEATURES OF TRANSLATION TRANSFORMATIONS OF OCCASIONALISMS IN GERMAN-LANGUAGE MEDIA TEXTS

© 2021 Efremova Yuliya Ivanovna  
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [yul-efrem@yandex.ru](mailto:yul-efrem@yandex.ru)

**Keywords:** occasional words, context, target language, borrowed translation, linguistic properties, expressiveness.

In this paper, the problems of translating occasional words as part of the so-called equivalent-free vocabulary are considered. The author analyzes the main word-formation methods of the formation of occasionalisms and offers a classification of translation transformations of this phenomenon.

## ПРОБЛЕМА ИНТЕРПРЕТАЦИИ ФРАЗЕОЛОГИЧЕСКИХ ЕДИНИЦ АНГЛИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ДИСКУРСА

© 2021 Никитина Ирина Николаевна  
кандидат филологических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: i.n.nikitina@gmail.com

**Ключевые слова:** фразеологические единицы, узуальные варианты, окказиональные варианты, английский экономический дискурс, функциональные стили.

В статье рассматриваются особенности функционирования фразеологических единиц в английском экономическом дискурсе, дается характеристика узуальных и окказиональных вариантов фразеологических единиц, анализируются проблемы их интерпретации.

При обучении чтению экономической прессы важен такой компонент, как интерпретация фразеологических единиц, частотность употребления которых в англоязычных периодических изданиях довольно высока. Важно при этом обращать внимание на следующие факторы.

Во-первых, следует учитывать специфику английской фразеологии, отличающейся богатством и особой самобытностью. К фразеологическим единицам относят устойчивые сочетания слов с осложненной семантикой (с частично или полностью переосмысленным значением целого!).

Фразеологические единицы несут сложную функциональную нагрузку в языке и речи. С этой точки зрения их условно можно разделить на две подгруппы: фразеологические единицы, заполняющие семантические лакуны в лексической системе языка и являющиеся, таким образом, единственным обозначением объекта, и фразеологические единицы, имеющие лексические синонимы и отличающиеся от прототипа в стилистическом плане.

Тот факт, что история народа, его языка, своеобразие культуры находит отражение и во фразеологии, придает фразеологическим единицам часто ярко выраженный национальный характер. Хотя наряду с чисто национальными фразеологическими единицами, в английском языке используются много интернациональных фразеологизмов. Таким образом, английскую фразеологию можно охарактеризовать как сложную систему взаимопроникающих исконных и заимствованных фразеологических единиц. Хотя первые в этой системе преобладают<sup>2</sup>. В некоторых фразеологических единицах до сих пор сохраняются архаичные элементы, свидетельствующие об их давней истории. Безусловно, это осложняет интерпретацию английских фразеологических единиц в экономическом контексте.

Кроме специфики английской фразеологии, следует также учитывать функционально-стилевые особенности экономического дискурса. Экономическая пресса характеризуется высокой степенью информативности и экспрессивности, что обусловлено ее непосредственными функциями передачи информации и воздействия на читателя. Тематика статей предопределяет специфику фразеологических единиц, среди которых преоб-

ладают фразеологические единицы, содержащие экономическую терминологию, специфику которой также нужно учитывать. Терминологические фразеологические единицы вызывают особенно много трудностей при чтении, так как часто они не имеют соответствующих эквивалентов в русском языке.

Как показывает анализ, для английских фразеологических единиц экономического дискурса характерна субъективность, определяющая индивидуально-авторские характеристики речи. С одной стороны, это создает уникальный стиль авторской речи с присутствующими только ему неповторимыми чертами, с другой стороны, порождает определенные трудности в ее интерпретации. Так, например, в целях усиления экспрессивности в экономической прессе часто используются варианты фразеологические единицы, интерпретация которых также вызывает затруднения.

Устойчивость сочетания слов внутри фразеологической единицы подразумевает наличие определенного инварианта как в структурном, так и семантическом плане. Однако в целях усиления и экспрессии носитель языка в праве заменять компоненты фразеологической единицы на другие, становящиеся его вариантами. Проблема вариантности фразеологической единицы носит двойственный характер. С одной стороны, существует узкая вариантность. Данная вариативность не противоречит общепризнанной норме. В этом случае можно говорить об определенных колебаниях формы и семантики фразеологической единицы в пределах нормы. С другой стороны, наряду с узкой, в англоязычной экономической прессе часто встречается и окказиональная вариантность. Данный вид вариативности носит индивидуальный, или «случайный» характер. Раздельно оформленность фразеологической единицы может служить предпосылкой данного факта. Таким образом, окказиональная вариантность может трактоваться как «потенциальная» норма. Способность окказионально модифицированных фразеологических единиц адекватно реализовать коммуникативные намерения автора свидетельствует о прагматической природе фразеологической единицы. Вариантная трансформация обеспечивает более органичное включение фразеологической единицы в контекст в соответствии с замыслом автора. Однако данная трансформация в значительной мере затрудняет интерпретацию фразеологической единицы. Например, *pots of promise* (вариант *land/earth of promise* – «земля обетованная» (библ.)) использовано в качестве заголовка для статьи о развитии парфюмерно-косметической индустрии<sup>3</sup>.

В данном случае для адекватного понимания и интерпретации варианта фразеологической единицы необходимо сначала определить его прототип, что бывает зачастую не так просто. Например, другой заголовок, посвященный ресторанному бизнесу, в частности специализирующемуся на приготовлении блюд из экзотических животных, в том числе из черепах, звучит как *turtles in the soup*<sup>4</sup>. Используя прием двойной актуализации, автор создает особый стилистический эффект (*in the soup* – «быть в беде, в затруднительном положении»).

Следует отметить, что прием двойной актуализации очень часто используется при употреблении фразеологической единицы в англоязычной экономической прессе, особенно в заголовках, так как их основная функция – привлечь внимание читателя. Например, в заголовке *big cheese, small hole* обыгрывается значение как первого, так и второго компонента: *big cheese* – «важная персона», *small hole* – «маленькая дыра»<sup>5</sup>. В статье идет речь о взаимоотношениях Швейцарии и Евросоюза, при этом *big cheese* явно относится

ко второму, а *small hole* – к первому. Метафоричность подчёркивается аллюзией на знаменитый швейцарский сыр. Без учета этих нюансов интерпретация фразеологической единицы будет неточной.

При обучении приемам интерпретации основной проблемой, очевидно, является узнавание фразеологической единицы в тексте. Таким образом, на первый план выходит задача расширения фразеологического запаса у обучаемых.

В заключении следует отметить, что обучение интерпретации фразеологических единиц при чтении английской экономической прессы имеет большое практическое значение, так как является необходимым фактором правильной интерпретации всего текста, а, следовательно, адекватного понимания заложенной в нем информации.

---

<sup>1</sup> Алехина, А.И. Фразеологическая единица и слово. М., 1991.

<sup>2</sup> Гадакчян А.С. Структурные типы трансформаций фразеологических единиц в языке современных английских СМИ // Научная мысль Кавказа. 2010. № 3. С. 198-202.

<sup>3</sup> The Economist, December 12, 2005.

<sup>4</sup> The Financial Times, March 4, 2005.

<sup>5</sup> The Economist, January 1, 2006.

## THE PROBLEM OF INTERPRETATION OF PHRASEOLOGICAL UNITS IN ENGLISH ECONOMIC DISCOURSE

© 2021 Nikitina Irina Nikolaevna  
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: i.n.nikitina@gmail.com

**Keywords:** phraseological units, conventional variants, occasional variants, English economic discourse, functional styles.

The article examines the features of the functioning of phraseological units in English economic discourse, gives characteristic features of conventional and occasional variants of phraseological units, analyzes the problems of their interpretation.

## ИЗУЧЕНИЕ ЛЕКСИЧЕСКИХ ЕДИНИЦ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕМАТИКИ (НА ПРИМЕРЕ САЙТОВ УНИВЕРСИТЕТОВ)

© 2021 Перцева Екатерина Александровна  
кандидат филологических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: kmilyutina@mail.ru

**Ключевые слова:** лексические единицы, образовательная тематика, сайт университета, структура, раздел.

В статье рассматривается структура вуза, представленная на официальном сайте университета, как вариант получения сведений о наиболее часто используемых лексических единицах образовательной тематики. Сайт образовательного учреждения способствует формированию образа университета у потенциальных абитуриентов и посетителей сайта и помогает решению основных задач деятельности вуза. Рассматриваются варианты заданий, ориентированных на запоминание лексики при анализе информации, размещенной на сайтах ведущих мировых университетов.

В условиях перехода к онлайн-занятиям весной 2020 года, потребовалось большое количество информации, которая находилась бы в электронном виде и давала студентам возможность ознакомиться с аутентичным материалом на иностранном языке, в частности, английском. При изучении лексико-грамматических тем, связанных с образованием в разных странах мира, подобная информация является всесторонне представленной на сайтах учебных заведений. Соответственно, один из наиболее успешных вариантов изучения и отработки лексики, относящейся к образовательной и научной деятельности университетов, связан с ознакомлением с сайтами ведущих университетов мира и представлением информации о них на английском языке. Данное направление работы представляется весьма интересным для студентов, поскольку дает возможность изучить сайты реально существующих университетов и сравнить между собой параметры, включающие визуальную подачу информации, лексическое наполнение информационных блоков, легкость нахождения необходимой информации, а также сложность ее восприятия.

Подбор информации при подобной работе не вызывает у студентов затруднений, поскольку вид сайта университета уже является его своеобразной «визитной карточкой», представляющей основные направления деятельности высшего учебного заведения, которые могут быть интересными для большинства возможных абитуриентов. Таким образом, максимально информативное, интересное и полное представление особенностей конкретного учебного заведения выступает способом рекламы. В исследованиях отмечается, что среди задач PR-деятельности университета находится выстраивание коммуникативного пространства образовательного учреждения; создание позитивного имиджа вуза и создание известности образовательного учреждения<sup>1</sup>.

Соответственно, информация является представленной более, чем подробно и предоставляет всевозможные варианты группирования и трактования.

Студентам на занятиях по иностранному языку, посвященных изучению систем образования разных стран, для упрощения поиска нужных университетов предлагалось воспользоваться перечнем наиболее эффективных вузов рейтинга QS Top Universities, оценивающим университеты всего мира по разным критериям, среди которых находятся такие элементы как научная репутация учебного заведения, репутация среди работодателей, оценка студентов, уровень цитируемости научных работ<sup>2</sup>.

По результатам нашего исследования, которым студентам предлагалось пользоваться для проведения сравнения<sup>3</sup>, основными аспектами, которым уделяется особое внимание на любом сайте высшего учебного заведения, являются следующие:

1. структура университета,
2. предлагаемые специальности,
3. профессорско-преподавательский состав,
4. партнеры вуза
5. история вуза
6. студенческая жизнь
7. возможность получения стипендий и грантов как вариант экономии оплаты за обучение.

Самым простым заданием является сравнение описания структур университетов, расположенных в различных частях света по географическому признаку, а также оценка эффективности вариантов подачи информации в университетах, входящих в число наиболее и наименее престижных, по данному списку. Воспользоваться для этого предлагается сайтами университетов, в основном ориентируясь на информацию, представленную на первой странице. В процессе просмотрового изучения сайтов, студенты могут сделать выводы, связанные с названиями, лексической наполняемостью и полнотой представленной информации.

Первым и основным элементом, характеризующим вуз любой страны, является наглядное представление структуры университета, которая не только формирует положительный образ высшего учебного заведения, но и позволяет заинтересованным лицам найти необходимую информацию на сайте.

Данный раздел представлен чрезвычайно красочно и подробно с целью заинтересовать не только будущих абитуриентов, но и потенциальных спонсоров будущего обучения: родителей и организации.

Следует отметить, что сайты университетов выглядят по-разному: часть сайтов представляет собой крайне информативные и напеченные текстом страницы уже при первом обращении, а другие на заглавной странице представляют анимированное и красочное изображение, предоставляя посетителю самостоятельно находить информацию.

Примером первых, является Шанхайский университет Джао Тонг (Shanghai Jiao Tong University или SJTU)<sup>4</sup>. Данный сайт представляет информацию на английском языке иноязычным пользователям, не владеющим китайским. При первом обращении открывается масса информационных вкладок, сайт предоставляет возможность изучить весьма объемные разделы, расположенные сверху на странице: Home About SJTU, Admission, Academics, Research и Join Us. Небольшое анимированное изображение со сменяющимися друг друга фотографиями, объединенными в коллаж с пояснениями, предоставляет возможность оценить разнообразие видов деятельности, возможной в университете. Также

на первой странице посетителю предлагается ознакомиться с вариантами обучения в университете International Education, международного сотрудничества International Cooperation, особенно известными исследованиями (Featured Discovery) новостями News, событиями из жизни университета Events, посетить сайт (Gateways for) в качестве нового студента (New Students), студента обучающегося в университете (Current Students), сотрудника (Faculty and Staff), выпускника (Alumni) или гостя (Visitors). Подобное обилие информации, представленное в различных разделах, призвано продемонстрировать посетителям разнообразные сферы деятельности университета.

Противоположным подходом к представлению информации можно назвать структуру сайта, которая при первом обращении представляет интересное изображение и минимальное количество информации, которое при дальнейшем пролистывании увеличивается.

Примером подобного оформления сайта может служить Оксфордский университет (University of Oxford)<sup>5</sup>. На первой странице присутствуют название университета, вкладки по подразделениям университета (Colleges, Divisions&Departments), поиск по сайту (Search), статус обратившегося к сайту для ускорения доступа (Staff, Oxford Students, Alumni, Local Community), картинки с подписями (как правило, одна посвящена известному исследованию, вторая необходимыми документам при поступлении, а третья вариантам программ обучения на следующий учебный год). Ниже самой базовой информации располагаются раздел новостей News, интересные статьи Discover и варианты обучения в университете, объединенные в разделе Studying in Oxford. Дальнейший поиск по направлениям возможен в разделах Information About, Information For и Quick Links. При подобном способе предоставления информации все необходимые для первичного ознакомления разделы находятся в быстром доступе, а для всех специальных запросов на сайте предлагается поиск.

В процессе изучения тем, связанных с образованием в разных странах студентам предлагалось сравнить подобное представление информации с различных точек зрения: структурной, культурной, лексической и т.д. Студенты предположили, что разнообразие версий сайтов обусловлено направленностью университетов: например, азиатские университеты ориентированы на привлечение студентов из разных стран, поэтому информация дается крайне подробно и подкрепляется большим количеством изображений с поясняющими надписями, а британские университеты ориентируются на подготовленных людей, владеющих английским языком на достаточно высоком уровне, которые могут самостоятельно искать интересующую информацию, поэтому представленное является, ко всему прочему, дополнительным тестом на знание языка. Кроме того, информация в азиатских университетах представлена полно, и, даже не зная название раздела, можно понять некоторые элементы из описания. В английских университетах информация обычно спрятана под разделами и требует дополнительных усилий для поиска.

Структуры некоторых университетов являются чрезвычайно подробно представленными и разветвленными, в то время как другие университеты склонны к максимальной лаконичности и краткости представления основных направлений. Гуманитарные вузы отличаются лексически насыщенным и многословным описанием деятельности отдельных подразделений, а университеты технической направленности предпочитают наглядно де-

монстрировать изображения, схемы и видео, характеризующие отдельные элементы деятельности вуза.

Университеты с древней историей чаще всего ограничиваются кратким перечислением разделов, а университеты более молодые предпочитают давать возможным абитуриентам полную и исчерпывающую информацию.

В целом задание на сопоставление информации о ведущих университетах мира является не только информативным, но и интересным для студентов, позволяющим дополнить знание лексических единиц, относящихся к сфере образования. В зависимости от уровня владения языком в каждой конкретной группе можно предложить вариант задания с большим или меньшим элементом исследования: от перечисления особенностей университета, в котором бы студентам было интересно учиться, до сравнения двух и более университетов по лексической наполняемости описаний разделов.

---

<sup>1</sup> Гусева, К.А. Основные инструменты маркетинговой коммуникационной политики вуза и методы ее реализации в ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н. П. Огарева» // Системное управление. – 2014. – № 3 (24). – URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_22944289\\_38531167.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_22944289_38531167.pdf).

<sup>2</sup> Top Universities in the World 2019 / QS World University Rankings. – URL: <https://www.topuniversities.com> (дата обращения: 20.04.2020).

<sup>3</sup> Семочкина Ю.В., Перцевая Е.А., Петрова Н.Э. Информационная составляющая контента PR-рекламы университета (на материале английского языка) // Актуальные проблемы лингвистики, переводоведения и педагогики. 2019. № 1 (6). С. 96-103.

<sup>4</sup> Shanghai Jiao Tong University. URL: <https://en.sjtu.edu.cn/> (дата обращения: 25.04.2020).

<sup>5</sup> University of Oxford. URL: <https://www.ox.ac.uk/> (дата обращения: 25.04.2020).

## STUDYING EDUCATIONAL LEXICAL UNITS (USING UNIVERSITY WEB-SITES)

© 2021 Pertsevaya Ekaterina Alexandrovna  
Candidate of Philology, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: kmilyutina@mail.ru

**Keywords:** lexical units, educational topics, university website, structure, section.

The article examines the structure of the university presented on the official website, as an option for obtaining information about the most frequently used lexical units of educational topics. The website of an educational institution contributes to the formation of the image of the university among potential applicants and visitors and helps to solve the main tasks of the university. Options of tasks aimed at memorizing vocabulary when analyzing information posted on the websites of the world's leading universities are considered.

## ОСОБЕННОСТИ ФРАЗЕОЛОГИЧЕСКИХ НОМИНАЦИЙ В ТЕРМИНОЛОГИИ (НА МАТЕРИАЛЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА)

© 2021 Петрянина Ольга Валерьевна  
кандидат филологических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Petryaninaolga@rambler.ru

**Ключевые слова:** фразеологизмы, терминология, профессиональный дискурс, денотативный, сигнификативный, образность.

Данная статья посвящена исследованию терминологических фразеологизмов, участвующих в формировании профессиональных терминосистем, в частности экономической. Автор рассматривает основные структурные типы устойчивых сочетаний, их семантические особенности, а также подробно останавливается на описании механизма формирования терминов-фразеологизмов.

На сегодняшний день изучение английского языка является не только личной потребностью, но и необходимостью для всего современного общества. В связи с тем, что технический прогресс набирает обороты, развитие многих сфер жизни также не стоит на месте. Постоянное межкультурное взаимодействие требует более глубокого изучения иностранного языка, в частности, широкого использования устойчивых коммуникативных единиц – фразеологизмов, поскольку люди стремятся овладеть, прежде всего, аутентичной речью. А семантическое пространство любого языка, репрезентируемое языковыми знаками, образовано не только простыми номинативными единицами, но и устойчивыми. Следовательно, актуальность изучения употребления фразеологических единиц (ФЕ) в речи возрастает.

Целью данной работы является рассмотрение фразеологизмов английского языка.

Для достижения цели нам необходимо реализовать следующие задачи:

1. систематизировать фразеологические единицы английского языка;
2. проанализировать лексико-семантические особенности фразеологизмов, функционирующих в экономическом дискурсе;
3. выявить смыслообразующий потенциал ФЕ, а также сходство и различие в передаче соответствующих образов посредством фразеологических структур в родном и английском языках.

Исследование запаса языка является первостепенной задачей для фразеологии. Устойчивость идиоматических единиц, их систематичность, а также структура значения идиом, их генезис и главные функции являются основными аспектами данного лингвистического направления. Фразеологией выводятся принципы и методы изучения устойчивых единиц, такие как, например, семантический анализ компонентов, позволяющие классифицировать весь фразеологический состав языка.

Фразеологизм в языке выполняет функцию отдельной лексической единицы. Он может употребляться в качестве целого словосочетания, которое не может в дальнейшем делиться и не допускает никаких перестановок компонентного содержимого.

По утверждению современной лингвистики, структура фразеологического значения состоит из следующих макрокомпонентов: денотативный, сигнификативный, коннотативный и этнокультурный. Денотативный компонент можно выделить на основе сигнификативного и соотнести с фразеологическими единицами – объектами реальности. С точки зрения исследователя Н.Н. Кирилловой, один из компонентов находится в сфере предметных отношений реального мира, другой – в области психических понятий<sup>1</sup>. Рассмотрим верность данного утверждения на примере группы фразеологических единиц с временным значением. Так, семантику «скоро» имеют следующие фразеологизмы: «на носу» – «around the corner», «не за горами» – «near at hand». Предоставленные пары синонимов имеют прямую соотнесенность с денотатом. Опосредованное отношение к денотату наблюдается в примерах: когда рак на горе свистнет и when pigs fly, применяемых при характеристике событий, которые никогда не совершатся.

Сигнификативный компонент показывает обобщенно-понятийное содержание, вырабатывая образность смысла.

Коннотативный компонент захватывает экспрессивно-стилистический, образно-экспрессивный, эмоциональный и оттеночный потенциал фразеологизма. Данное определение доказывает, что коннотативный компонент во фразеологической единице позволяет транслировать взгляд человека на этот предмет или явление.

Фразеологическое значение отличается от лексического. В большинстве случаев фразеологический смысл выражается как переносный, который возникает из номинативных значений слов. Из этого следует, что фразеологическое значение характеризуется опосредованной связью с предметом.

Чтобы вывести дефиницию фразеологического смысла, нужно обратить внимание на составные части фразеологизма, так как фразеологическая семантика имеет компонентную основу, а в некоторых случаях значение фразеологической единицы устанавливается ослабленным значением ее составных частей. Лишь в некоторых случаях значение фразеологических единиц может обуславливаться прямым смыслом компонентов. Тогда фразеологизм будет близок к сложному слову, которое употребляется в прямом смысле<sup>2</sup>.

Анализ материала позволяет предположить, что структура значения фразеологических единиц может быть представлена как небольшая система, все компоненты которой связаны между собой. Под фразеологическим значением понимается новый семантический обобщенный вид значения, складывающийся на основе обобщенного значения всего фразеологического оборота.

Исследуя фразеологизмы в русском и английском языках, мы пришли к выводу о том, что систематическое употребление терминологического словосочетания в переносном смысле способствует основанию фразеологизма. Словосочетание, употребляемое в профессиональной сфере, переходит в повседневное употребление, теряет свое значение в качестве термина и у него появляется новое переносное значение, связанное с терминологическим.

Возникновение терминов-фразеологизмов направлено непосредственно на устранение недостатков в номинации тех или иных предметов и явлений. Вербализация профес-

сионально значимой информации посредством фразеологической номинации объясняется внутрilingвистическими и экстралингвистическими обстоятельствами, обуславливая переход терминов из профессиональной среды в сферу быденного употребления.

Процесс интерпретации профессиональных фразеологизмов достаточно сложный вследствие того, что устойчивые языковые единицы обладают особыми когнитивными характеристиками. По сути ФЕ, используемые в профессиональной коммуникации, можно отнести к неким идиоматичным конструкциям, в которых объективируется знание, полученное в типовых ситуациях профессиональной деятельности.

Между профессионально-деловым функциональным стилем науки и повседневным языком происходит постоянный обмен компонентами в связи с отсутствием жестких границ. Употребляясь в неспецифических языковых сферах, термин-фразеологизм приобретает дополнительные семантико-стилистические функции, ведущие к его полному процессу превращения научного термина в общеупотребимое слово, что принято называть детерминологизацией, исходя из исследований И.О. Головановой<sup>3</sup>.

Детерминологизация, в частности ее процесс, во многом зависит от того, насколько общество вовлечено в использование терминологизмов в профессиональных сферах.

Термин, который можно употребить в определённой сфере деятельности детерминологизируется, и его изначальное значение теряется. Далее он приобретает новое значение. Впоследствии общезыковая цель терминологического словосочетания угнетается, то есть происходит утрата прежних этимологических связей, иными словами – детерминологизация. На конечном этапе профессионализм переходит во фразеологизм, вытравиваясь в лексический состав языка<sup>4</sup>.

Совокупность понятий и терминов, используемых в экономике, составляет профессиональную экономическую терминологию. Слово или сочетание слов, означающее понятие, употребляемое в экономической сфере, называется экономическим термином. В экономических терминах выражаются конкретные понятия и отношения, которые связаны с употреблением в профессиональных целях. Каждый термин в экономике устанавливает свойственные ему черты и содержание любой группы экономических отношений<sup>5</sup>.

Беспрепятственное владение необходимыми терминологизмами и навыки их употребления в профессиональной деятельности являются основным критерием компетентности специалиста в сфере экономики. В условиях, активно развивающихся рыночных отношений наиболее существенное место в развитии рынка капитала государства отводится продажам. Наличие стабильного рынка – основной компонент любой процветающей экономики.

Рассмотрим некоторые примеры идиом экономической сферы, которые могут вызвать затруднения при переводе:

- hard-up – short of money, poor – без денег, бедный (Hard-up families who take in a lodger should be given a bigger tax break, housing charity Shelter has said. Жилищная благотворительная организация Shelter заявила, что малообеспеченным семьям, которые принимают постояльцев, должна быть предоставлена более крупная налоговая льгота.);

- a nest egg – an amount of money that you have saved – накопленные деньги

(Likewise in Britain, it was recently revealed that Sir Geoff Mulcahy, who resigned last year from the top job at Kingfisher, a poorly performing retailer, left with a nest egg of £15.2m (\$24.5m), which will pay him an annual pension of £790,000. Аналогичным образом, в Вели-

Кобритании недавно было обнаружено, что сэр Джефф Малкахи, который в прошлом году уволился с руководящей должности в плохо работающем розничном ретейлере Kingfisher, ушел с накопленными сбережениями в 15,2 миллиона фунтов стерлингов (24,5 миллиона долларов), которые будут выплачивать ему ежегодно в качестве пенсии в 790 000 фунтов стерлингов.);

- to cough up – pay out money, especially reluctantly – раскошелиться

(Juan Pablo Swett of the Association of Entrepreneurs of Chile estimates that about 100 firms will go out of business if forced to cough up. Хуан Пабло Светт из Ассоциации предпринимателей Чили считает, что около 100 фирм выйдут из бизнеса, если они не раскошелятся.);

- in the red – in debt, having a negative financial balance – иметь долги, задолженность (The Wall Street has been operating in the red for five straight years. Уолл-стрит пять лет подряд нерентабельна.).

Можно сделать вывод о том, что к терминологизмам относятся фразеологизмы с полным или в некоторой степени переосмысленным лексико-грамматическим компонентом, которые в него входят. Являясь объектом и фразеологии и терминологии, они подходят по основным критериям идиом, предполагающих устойчивость. В терминологизмах отображаются сложные предметы и явления профессиональной деятельности, которые не могут быть обозначены названием, состоящим из одного слова.

Таким образом, фразеологизм выполняет функцию лексической единицы, являясь при этом неделимым сочетанием слов.

В ходе нашего исследования были рассмотрены основные типы словосочетаний: фразеологические и терминологические. Мы установили, что терминологизмы относятся к фразеологии, являются идиоматичными и находятся между свободными словосочетаниями и фразеологическими.

Каждый терминологизм относится к одному из четырех общепринятых видов: фразеологические сращения, фразеологические единства, фразеологические сочетания, фразеологические выражения.

Проведенный анализ фразеологической системы в профессиональной терминологии показал, что термины-фразеологизмы содержат компоненты терминологических и фразеологических сочетаний. В структуре таких единиц объединяется общеупотребительное и профессиональное знание, благодаря чему возникает образная основа.

Экономических термины выражают конкретные отношения, которые связаны с употреблением в тех или иных профессиональных целях с присущими им свойственными чертами.

На основании выше сказанного, можно сделать вывод о том, что потребность в пополнении словарного состава языка как количественно, так и качественно относится к актуальным темам современной лингвистики.

---

<sup>1</sup> Кириллова Н. Н. К вопросу о стереотипах во фразеологии // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2002. №2. Т. 2. С. 129-140.

<sup>2</sup> Пащенко Н. М. Особенности использования бизнес-идиом в английском языке // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2018. №11(89). Ч. 1. С. 150-155.

<sup>3</sup> Голованова Е. И. Особый статус терминов-фразеологизмов в метаязыке науки // Вестник Омского университета. 2013. №1. С. 65-71.

<sup>4</sup> Комарькова М. А. Специфика использования идиом в англоязычном бизнесдискурсе // Современное педагогическое образование. 2020. № 6. С. 161-163.

<sup>5</sup> Казакова Е.П. Фразеологические средства формирования прагматики английского делового дискурса: дис. ... канд. филол. наук. 2012. 252 с.

## **FEATURES OF PHRASEOLOGICAL NOMINATIONS IN TERMINOLOGY (BASED ON THE MATERIAL OF THE ENGLISH LANGUAGE)**

© 2021 Petryanina Olga Valer'evna  
Candidate of Philology, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: Petryaninaolga@rambler.ru

**Keywords:** phraseological units, terminology, professional discourse, denotative, significate, image.

This article is devoted to the study of terminological phraseological units involved in the formation of professional terminological systems, in particular economic. The author examines the main structural types of stable combinations, their semantic features, and also dwells in detail on the description of the mechanism for the formation of phraseological terms.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Информационные технологии в образовании, экономике и менеджменте

<b>Александрова А.О.</b> Способы шифрования конфиденциальной информации пользователей Сбербанка .....	3
<b>Барышева С.А.</b> Особенности ведения отношений B2B и B2C .....	7
<b>Бусаргина П.В.</b> Важность электронной коммерции в современном мире .....	11
<b>Воеков А.А.</b> Перспективы использования технологий глубокого обучения для автоматической обработки текстовых документов .....	16
<b>Карпова Д.А., Петрова Е.А.</b> Каким образом электронная коммерция будущего изменит наши привычки .....	22
<b>Левукова В.А.</b> Искусственный интеллект и когнитивные вычисления: руководство по искусственному интеллекту для бизнеса .....	26
<b>Субочева Я.В., Ефимова Т.Б.</b> Интеграция конфигураций 1С с сайтом 1С-Битрикс для интернет-магазина .....	30
<b>Суспицына И.А.</b> Факторы, препятствующие развитию искусственного интеллекта в России, возможные шаги для их смягчения .....	34
<b>Черева С.А.</b> Применение информационных технологий в государственном и муниципальном управлении .....	39
<b>Шевченко Е.И., Сакова Т.Г.</b> Внедрение бережливых технологий в деятельность организаций здравоохранения .....	42

### История

<b>Калашникова Е.Б.</b> Трансфер технологий в контексте советско-сирийских отношений .....	45
<b>Капитонов А.А., Солдатова О.Е.</b> Дискуссии советских экспертов о проблемах патентно-лицензионной практики в 1960-х гг. ....	49
<b>Сумбурова Е.И.</b> Люди света: исторические портреты на фоне электрификации .....	54

### Менеджмент

<b>Абдрахимов В.З.</b> Экологический менеджмент в период пандемии .....	61
<b>Агафонова А.Н.</b> Логистические тренды цифровой экономики .....	67
<b>Богатырева И.В., Рожнова И.М.</b> Проблемы адаптации новых сотрудников в организации и возможные пути их решения .....	70
<b>Гаврилова К.А.</b> Основные положения сервисного подхода в торговле .....	75

<b>Гранкина С.В., Бусова К.А.</b> Планирование и реализация рекламной деятельности торгового предприятия.....	80
<b>Илюхина Л.А.</b> Совершенствование индивидуального и массового подбора персонала на основе внедрения цифровых инструментов .....	85
<b>Искакова Я.Р., Чечин О.П.</b> Анализ особенностей внедрения проектно-процессного подхода в деятельность современных компаний в условиях цифровизации экономики .....	90
<b>Карпова С.С.</b> Анализ компетенций специалиста по оценке и аттестации персонала на примере промышленного предприятия .....	96
<b>Комонов К.О.</b> Анализ российского рынка медицинских услуг .....	101
<b>Коржова Г.А.</b> Формирование спроса на основе потребительской лояльности.....	109
<b>Плетнева Е.О.</b> Особенности найма персонала в условиях коронавирусной инфекции: изменение потребностей работодателя и компетенций персонала .....	112
<b>Поляшова Е.А.</b> Особенности продвижения продукции промышленных предприятий в условиях новой коронавирусной инфекции .....	115
<b>Ралык Д.В.</b> Формы и структурные элементы системы розничной торговли на рынке банковских продуктов и услуг .....	119
<b>Сивакс А.Н., Шевелева А.Д.</b> Функции и характеристики массовой коммуникации.....	125
<b>Тойменцева И.А., Юркин Р.В.</b> Управление рисками в процессе снабжения .....	129
<b>Трошина Е.П.</b> Система управления инновационной деятельностью организации .....	133
<b>Храмова Ю.В.</b> Роль HR-менеджера в управлении персоналом и оценка эффективности работы специалиста через модель компетенций.....	138
<b>Швецова Е.В.</b> Подходы к разработке алгоритмов планирования грузовых перевозок .....	144
<b>Юдакова О.В.</b> Пандемия COVID-19 в сферах логистики и маркетинга: драйвер роста или угроз? .....	149
<b>Яхнеева И.В.</b> Моделирование потребительского выбора на строительном рынке.....	152

## **Педагогика и психология**

<b>Громова Т.В.</b> Сопровождение преподавателем студентов в процессе обучения в формате цифровизации образования .....	157
<b>Капустина Л.В., Баканова И.Г.</b> Ключевые навыки обучения в вузе в XXI веке .....	161
<b>Кочеткова Н.В.</b> Преимущества и недостатки способов подачи документов в вузы.....	165

## **Социология и политология**

<b>Азимова А.М.</b> Занятость пенсионеров на современном рынке труда: стимулы и преграды .....	168
<b>Акимова Е.С.</b> Фриланс как разновидность неполной занятости .....	173
<b>Альмяшева Н.С.</b> Компьютерная грамотность: важность и востребованность социальной услуги .....	176
<b>Блинова Е.В.</b> Религиозный аспект социального здоровья личности.....	180
<b>Богданова Ю.В.</b> Развитие системы социального партнерства в России .....	184
<b>Болеева К.А.</b> Эмоциональное выгорание у студентов .....	188
<b>Ганеева Д.И.</b> Самооценка в социологических исследованиях .....	193
<b>Ганеева Д.И.</b> Теоретические основы социально-педагогического содействия женщинам-преступницам в решении их жизненно важных проблем .....	197

<b>Горбатенко Е.Д.</b> Социологический анализ проблемы рождаемости в современной российской семье .....	203
<b>Захаренкова А.В.</b> Интернет как платформа для современных конфликтов.....	208
<b>Казачкова А.Р.</b> Построение карьеры в современном обществе .....	213
<b>Камешкова Ю.Ю.</b> Гендерная сегрегация на рынке труда .....	217
<b>Курникова М.В., Никипелова А.А.</b> Особенности информационного сопровождения деятельности органов публичного управления .....	222
<b>Ледяева Е.А.</b> Современные виды занятости.....	227
<b>Неткачева В.В.</b> Специфика процесса социализации детей с ограниченными возможностями здоровья, их положение в обществе и проблема взаимодействия с окружающими .....	232
<b>Никитенко А.С., Ургалкин Ю.А.</b> Брак и семья в жизни современной российской молодежи .....	237
<b>Подлипская А.В.</b> Мотивация трудовой деятельности разных поколений .....	241
<b>Полянцева В.В.</b> Дискриминация на рынке труда и законодательные пути ее решения .....	246
<b>Редичева А.А.</b> Работающая бедность, или бедность работающего населения в России .....	250
<b>Смородина Д.О.</b> «Культура отмены» в современном обществе.....	254
<b>Соколова Е.И.</b> Влияние профессиональной самооценки на профессиональную деятельность человека .....	258
<b>Субеева Н.Т.</b> Влияние социума на самооценку личности .....	265
<b>Талагаева М.К.</b> Дискриминация на рынке труда .....	269
<b>Филатова А.В.</b> Мероприятия по оптимизации социальной политики на предприятии .....	273
<b>Чеджемов Г.А., Сафонова И.П.</b> Дауншифтинг: профессиональный проигрыш или одна из моделей успеха? .....	279
<b>Яковлев Р.О.</b> Влияние глобализационных процессов на современную молодежь .....	285

### **Филология и языкознание**

<b>Белякова О.В.</b> Анализ языковой репрезентации англоязычного лингвокультурного сценария «Communication» .....	289
<b>Ефремова Ю.И.</b> Особенности переводческих трансформаций окказионализмов в немецкоязычных текстах СМИ .....	294
<b>Никитина И.Н.</b> Проблема интерпретации фразеологических единиц английского экономического дискурса .....	298
<b>Перцева Е.А.</b> Изучение лексических единиц образовательной тематики (на примере сайтов университетов) .....	301
<b>Петрянина О.В.</b> Особенности фразеологических номинаций в терминологии (на материале английского языка).....	305

*Научное издание*

**РОССИЙСКАЯ НАУКА:  
АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ  
И РАЗРАБОТКИ**

***Сборник научных статей  
XII Всероссийской  
научно-практической конференции***

***23 сентября 2021 года***

***Часть 1***

Информационные технологии в образовании, экономике  
и менеджменте. История. Менеджмент. Педагогика  
и психология. Социология и политология. Филология и языкознание

ISBN 978-5-00176-105-1



*Материалы представлены  
в авторской редакции*

Усл. печ. л. 18,19 (19,57). Уч.-изд. л. 29,63.  
ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет».  
443090, Самара, ул. Советской Армии, 141.