

ISSN 2949-5490

**Альманах устойчивого
развития: методология,
теория, практика**

*Научный журнал
№ 48(53)*

Балашиха 2024

Главный редактор:

Певцова Елена Александровна – доктор юридических наук, профессор, почётный работник высшего профессионального образования РФ, заслуженный работник образования Московской области, почётный работник науки и высоких технологий РФ.

Члены редакционной коллегии:

Аксенова Елена Ивановна – доктор экономических наук, доктор медицинских наук, профессор, Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения г. Москвы;

Алешкова Ирина Александровна – кандидат юридических наук, доцент, Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) РАН (г. Москва);

Амонова Дильбар Субхоновна – доктор экономических наук, профессор, Российско-Таджикский (Славянский) университет (г. Душанбе, респ. Таджикистан);

Ботнарюк Марина Владимировна – доктор экономических наук, доцент, Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова (г. Новороссийск);

Гац Ирэн Юрьевна – доктор педагогических наук, доцент, почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Государственный университет просвещения (г. Москва);

Глотов Сергей Александрович – доктор юридических наук, профессор, ведущий научный сотрудник отдела правопедания, Институт ИНИОН РАН; профессор кафедры теории и права и государственно-правовых дисциплин, Московский юридический институт;

Гуськова Ирина Владимировна – доктор экономических наук, профессор, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского;

Долинская Владимира Владимировна – доктор юридических наук, профессор, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина;

Жабский Валерий Александрович – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры криминологии, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя;

Каримова Ирина Холевна – доктор педагогических наук, профессор, иностранный академик Российской академии образования, Академия образования Таджикистана (г. Душанбе, респ. Таджикистан);

Клейменов Иван Михайлович – доктор юридических наук, доцент, советник Конституционного Суда Российской Федерации, заведующий кафедрой уголовного права и процесса, Юридический факультет Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», (г. Санкт-Петербург);

Левушкин Анатолий Николаевич – доктор юридических наук, профессор, Московский государственный юридический университет;

Мисько Олег Николаевич – доктор экономических наук, доцент, Северо-Западный институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" (г. Санкт-Петербург);

Пашенцев Дмитрий Алексеевич – доктор юридических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, почётный работник высшего профессионального образования РФ, "Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (г. Москва);

Рахманова Екатерина Николаевна – доктор юридических наук, доцент, Российский государственный университет правосудия, Северо-Западный филиал (г. Санкт-Петербург);

Резникова Ольга Сергеевна – доктор экономических наук, доцент, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (г. Симферополь, респ. Крым);

Савина Виктория Сергеевна – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва);

Сапогов Владимир Митрофанович – кандидат юридических наук, доцент, Псковский государственный университет;

Саякбаева Айганыш Апышевна – доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист Кыргызской Республики, Кыргызский национальный университет имени Жусупа Баласагына (г. Бишкек, Кыргызская респ.);

Сергеева Ольга Александровна – доктор педагогических наук, доцент, Национальный исследовательский университет "МЭИ" (г. Москва);

Сморчкова Валентина Петровна – доктор педагогических наук, доцент, Государственный университет просвещения (г. Москва);

Цыганкова Инга Владимировна – доктор экономических наук, профессор, Северо-Западный институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" (г. Санкт-Петербург);

Чердаков Олег Иванович – доктор юридических наук, профессор, почётный работник сферы образования Российской Федерации, Финансовый университет при правительстве Российской Федерации (г. Москва);

Чихладзе Леван Теймуразович – доктор юридических наук, профессор, почетный работник сферы образования РФ, Юридический институт Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы (г. Москва);

Шевченко Наталья Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент, Московский городской педагогический университет.

СОДЕРЖАНИЕ

БАХРИЕВ У.А., АНАНЧЕНКОВА П.И. ПОЧЕМУ ПОЖИЛЫЕ ЛЮДИ СТАНОВЯТСЯ ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ? ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ, ФАКТОРЫ, МОТИВАЦИЯ.....	4
ГРОГОЛЬ А.Г. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА ГОРОДА КРАСНОДАР.....	11
ГАЦ И.Ю. АЗЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ В СТРУКТУРЕ ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ СПО.....	19
ЗАСЯДЬКО С.М. ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ	31
КОДИРЗОДА Д.Б. РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ ОБРАТНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ СТАРЕЮЩИХ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	38
КОНИНСКИЙ В.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ.....	44
КОНОВАЛОВА Е.А. СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ПЕРВИЧНУЮ МЕДИКО-САНИТАРНУЮ ПОМОЩЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....	51
ЛАГЕРЕВ К.И., МАЛИНОВИЧ Е.В. ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА.....	57
РАХМАНОВА Е.Н., ПОНОМАРЕВА Е.В. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ В АСЕАН.....	64
САРХАДОВ Н.Ш. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	72
ШОИСМАТУЛЛОЕВ Ш.Ш. СОЦИОЛОГО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР.....	79

УДК 331.5

ПОЧЕМУ ПОЖИЛЫЕ ЛЮДИ СТАНОВЯТСЯ ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ? ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ, ФАКТОРЫ, МОТИВАЦИЯ

Бахриев У.А.¹, Ананченкова П.И.²

¹ Академия труда и социальных отношений

119454, ул. Лобачевского, 90, Москва, Российская Федерация

E-mail: bakhriev_7776@mail.ru; ORCID: 0000-0003-2315-6289

² Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко

105064, ул. Воронцово поле, д.12, строение 1, Москва, Российская Федерация

E-mail: ananchenkova@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-3683-5168

Аннотация

Статья посвящена исследованию причин, факторов и мотивации пожилых граждан, становящихся трудовыми мигрантами, в контексте современных демографических, экономических и социальных процессов. Анализируются ключевые аспекты этого явления, включая глобальное старение населения, экономическую нестабильность, культурные и психологические факторы, а также особенности рынка труда в принимающих странах. Установлено, что основными мотивами трудовой миграции пожилых людей являются необходимость финансовой поддержки, стремление к социальной активности, воссоединение с семьёй и доступ к более качественным медицинским услугам. Рассматриваются примеры эффективных миграционных программ и их влияние на социальную и экономическую интеграцию пожилых мигрантов. Выводы подчёркивают важность комплексного подхода к разработке стратегий, обеспечивающих адаптацию и поддержку пожилых трудовых мигрантов.

Ключевые слова: трудовая миграция, пожилые граждане, экономические факторы, демографическое старение, социальная интеграция, мотивация мигрантов, рынок труда.

WHY DO OLDER PEOPLE BECOME MIGRANT WORKERS? MAIN REASONS, FACTORS, MOTIVATION

Bakhriev U.A.¹, Ananchenkova P.I.²

¹ Academy of Labor and Social Relations

119454, 90 Lobachevsky St., Moscow, Russian Federation

E-mail: bakhriev_7776@mail.ru; ORCID: 0009-0002-6641-8314

² National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko

105064, 12 Vorontsovo Pole str., building 1, Moscow, Russian Federation,

E-mail: ananchenkova@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-3683-5168

Abstract

The article is devoted to the study of the causes, factors and motivation of senior citizens who become migrant workers in the context of modern demographic, economic and social processes. The key aspects of this phenomenon are analyzed, including global population aging, economic instability, cultural and psychological factors, as well as the specifics of the labor market in the host countries. It has been established that the main motives for labor migration of older people are the need for financial support, the desire for

social activity, family reunification and access to better medical services. Examples of effective migration programs and their impact on the social and economic integration of older migrants are considered. The findings highlight the importance of an integrated approach to developing strategies for the adaptation and support of older migrant workers.

Keywords: labor migration, senior citizens, economic factors, demographic aging, social integration, motivation of migrants, labor market.

Введение

Современные демографические, экономические и социальные процессы демонстрируют рост числа пожилых граждан, участвующих в международной трудовой миграции. Этот феномен, ранее редко встречавшийся, становится всё более заметным в глобальной повестке дня, затрагивая интересы как стран происхождения, так и принимающих государств. Трудовая миграция пожилых людей приобретает особую значимость в контексте старения населения и перераспределения трудовых ресурсов, что обуславливает актуальность данного исследования.

Актуальность темы обусловлена следующими факторами:

1. Глобальные демографические изменения. Демографическое старение, связанное с увеличением продолжительности жизни и снижением уровня рождаемости, приводит к росту доли пожилого населения во многих странах мира. По данным ООН, к 2050 году доля людей старше 60 лет достигнет 22% мирового населения. В таких условиях пожилые граждане становятся важным социальным и экономическим ресурсом, который может быть использован для смягчения последствий нехватки рабочей силы в различных отраслях.

2. Экономическая нестабильность и низкий уровень пенсионного обеспечения. В условиях экономической неопределённости и недостаточного пенсионного обеспечения многие пожилые люди вынуждены искать дополнительные источники дохода. Этот фактор особенно актуален для стран с развивающейся экономикой, где уровень государственных выплат часто недостаточен для удовлетворения базовых потребностей пожилых людей. Трудовая миграция становится способом решения финансовых проблем и поддержания достойного уровня жизни.

3. Социальные аспекты и необходимость включения пожилых людей в общественную жизнь. Сохранение социальной активности и самооценки пожилых людей является важным элементом их психоэмоционального благополучия. Трудовая миграция даёт им возможность реализовать накопленный профессиональный и жизненный опыт, быть востребованными и участвовать в социально-экономической жизни, что помогает избежать социальной изоляции и улучшить качество жизни.

4. Растущая потребность в рабочей силе в принимающих странах. Во многих развитых странах наблюдается дефицит рабочей силы в таких отраслях, как здравоохранение, уход за пожилыми людьми, сельское хозяйство и сфера услуг. Пожилые мигранты, несмотря на свой возраст, часто готовы работать в этих отраслях по гибкому графику, что делает их важной частью миграционной политики и рынка труда.

Таким образом, изучение причин, факторов и мотивации пожилых граждан, становящихся трудовыми мигрантами, имеет междисциплинарное значение, охватывая демографию, экономику, социологию и политику. Целью данной статьи является анализ ключевых аспектов этого явления, выявление структурных факторов, влияющих на трудовую миграцию пожилых людей, и разработка рекомендаций по совершенствованию политики интеграции пожилых трудовых мигрантов.

Основная часть

Демографические и социально-экономические аспекты трудовой миграции пожилых граждан.

Современная демографическая ситуация во многих странах мира характеризуется устойчивой тенденцией к старению населения. Это обусловлено двумя ключевыми факторами: увеличением продолжительности жизни и снижением уровня рождаемости. По данным ООН, к 2050 году около 2 миллиардов человек в мире будут старше 60 лет, что составит примерно 22% мирового населения. Особенно заметны эти процессы в Европе, Северной Америке и Восточной Азии, где доля пожилых людей уже превышает 25% от общей численности населения [3]. Это создает значительные проблемы для пенсионных систем, здравоохранения и экономики в целом.

Увеличение продолжительности жизни, в свою очередь, является результатом достижений в области медицины, улучшения питания, широкого доступа к санитарным услугам и повышения уровня образования. Однако старение населения приводит к увеличению коэффициента демографической нагрузки, который отражает соотношение между трудоспособным и пожилым населением. Это вызывает необходимость поиска новых решений, в том числе вовлечения пожилых граждан в экономическую деятельность, в том числе посредством трудовой миграции.

Особенностью современных миграционных процессов является участие пожилых людей, что несколько десятилетий назад было крайне редким явлением [1]. В то время как миграция молодёжи остаётся доминирующим трендом, пожилые мигранты составляют всё большую долю в миграционных потоках. Эта тенденция особенно заметна в странах, где пенсионные системы сталкиваются с финансовыми трудностями, а рынок труда требует дополнительных кадровых ресурсов [2].

Существуют различные экономические и социальные причины, которые побуждают пожилых людей участвовать в миграционных процессах. Одной из ключевых причин является экономическая нестабильность и недостаточное пенсионное обеспечение. В ряде стран размер пенсий не покрывает базовые потребности пожилых граждан, что вынуждает их искать дополнительные источники дохода. Например, в некоторых развивающихся странах пенсионное обеспечение либо отсутствует, либо является минимальным, что ставит пожилых людей в условия экономической уязвимости.

Снижение покупательной способности пенсий в условиях инфляции и роста стоимости жизни также играет важную роль. Для многих пожилых людей трудовая миграция становится способом компенсировать финансовый разрыв, особенно если в стране назначения они могут получать более высокий доход. Как отмечают Лоу и Миллер, «экономическое неравенство является основным фактором, влияющим на миграционные решения пожилых людей, особенно в регионах с резкими различиями в уровне жизни» [6].

Ещё одним важным фактором является социальная изоляция. Пожилые люди, особенно те, кто потерял супруга или супругу, часто испытывают недостаток социальных связей и поддержки со стороны близких. Трудовая миграция может стать для них способом интеграции в новое сообщество, приобретения социальных контактов и восстановления чувства принадлежности. В странах назначения они часто находят поддержку в лице сообществ мигрантов или коллег по работе, что помогает снизить уровень стресса и социальной изоляции.

Многие развитые страны сталкиваются с нехваткой рабочей силы в таких отраслях, как здравоохранение, уход за пожилыми людьми, сельское хозяйство и сфера услуг. Эти отрасли часто характеризуются низким уровнем заработной платы, сложными

условиями труда и недостаточной привлекательностью для местного населения. В таких условиях пожилые мигранты становятся важным резервом рабочей силы.

Принимающие страны активно развивают миграционные программы, ориентированные на привлечение пожилых работников, готовых трудиться по гибкому графику. Например, в Германии и Японии существуют специальные визовые программы для пожилых мигрантов, направленные на обеспечение ухода за стареющими гражданами или заполнение вакансий в социальной сфере. Такие инициативы не только смягчают последствия демографического кризиса, но и позволяют использовать опыт и навыки пожилых работников.

Как отмечают Хоффман и Чанг, «программы, ориентированные на привлечение пожилых мигрантов, демонстрируют эффективность в решении проблемы дефицита рабочей силы в социально значимых секторах, таких как здравоохранение и услуги» [5].

Кроме того, многие пожилые мигранты имеют опыт работы в своих странах происхождения, что делает их ценными кадрами для определённых отраслей. Например, в сельском хозяйстве, строительстве или производстве пожилые работники часто демонстрируют высокий уровень профессионализма, что компенсирует их возможные физические ограничения. Их готовность обучаться новым технологиям и адаптироваться к требованиям работодателей позволяет им сохранять конкурентоспособность на рынке труда.

Пожилые трудовые мигранты не только решают собственные экономические проблемы, но и вносят значительный вклад в развитие принимающих их обществ. Их участие в трудовой деятельности способствует укреплению межкультурного диалога, снижению социальной изоляции и развитию инклюзивного общества. Кроме того, их заработная плата часто направляется на поддержку семей в странах происхождения, что способствует развитию местных экономик.

Интересным аспектом является роль пожилых мигрантов в передаче опыта и знаний молодому поколению. В профессиональной среде они часто выступают в качестве наставников, что позволяет молодым сотрудникам перенимать лучшие практики и развивать профессиональные навыки. Такая межпоколенческая интеграция способствует укреплению корпоративной культуры и повышению качества трудовых процессов.

Основные причины и факторы, побуждающие пожилых граждан к трудовой миграции

Одной из основных причин трудовой миграции пожилых граждан являются экономические факторы, которые оказывают значительное влияние на принятие ими решения о переселении. Основным стимулом в данном контексте является низкий уровень пенсионного обеспечения, который не позволяет пожилым людям удовлетворять базовые потребности, включая расходы на жильё, медицинское обслуживание, питание и коммунальные услуги.

В странах с ограниченными или нестабильными пенсионными системами пожилые люди вынуждены искать дополнительные источники дохода. По данным Всемирного банка, более 70% пожилых людей в развивающихся странах получают менее 50% от прожиточного минимума в виде пенсионных выплат. В таких условиях трудовая миграция становится вынужденной мерой, направленной на улучшение материального положения. Например, в странах Латинской Америки и Африки пожилые мигранты часто переезжают в соседние страны с более стабильной экономической ситуацией, чтобы получить работу в сельском хозяйстве или сфере услуг.

Экономические мотивы усиливаются в условиях инфляции, которая значительно снижает покупательную способность пенсионных выплат. Как отмечают Грин и Родригес, «инфляция в сочетании с ростом стоимости жизни является критическим фактором, подталкивающим пожилых людей к поиску работы за пределами их стран» [4].

Дополнительным экономическим фактором является возможность поддерживать своих родственников в стране происхождения. Пожилые мигранты, особенно в развивающихся странах, часто отправляют часть заработанных средств своим семьям, что способствует снижению уровня бедности в родных регионах. Денежные переводы от пожилых мигрантов играют важную роль в экономике таких стран, как Филиппины, Мексика и Индия, где они составляют значительную долю ВВП.

Семья является важным фактором, влияющим на решение пожилых людей о миграции. Во многих культурах пожилые люди чувствуют ответственность за финансовое и социальное благополучие своих семей даже после выхода на пенсию. Они стремятся поддерживать детей, внуков или других родственников, особенно в условиях экономической нестабильности.

Кроме того, миграция может быть вызвана необходимостью воссоединения с семьёй. В случаях, когда дети или другие члены семьи уже проживают в другой стране, пожилые люди предпочитают переезжать, чтобы быть рядом с близкими. В таких ситуациях трудовая деятельность пожилых людей становится не только способом финансовой поддержки семьи, но и способом интеграции в новое общество.

Важным социальным мотивом является желание сохранить активную роль в жизни общества и избежать изоляции. Пожилые мигранты, особенно те, кто остался без партнёра или потерял круг общения, стремятся найти новую среду, где они могут быть полезными и востребованными. Трудовая миграция предоставляет возможность для социальных контактов и восстановления чувства принадлежности.

Культурные аспекты играют важную роль в принятии пожилыми людьми решения о миграции. В некоторых обществах работа после достижения пенсионного возраста воспринимается как социально одобряемое поведение, связанное с поддержанием личной активности и независимости. Например, в Японии и Южной Корее трудовая деятельность пожилых людей является частью культурной нормы, отражающей уважение к труду и самообеспечению.

Психологические мотивы включают стремление к новым впечатлениям, поиск смысла жизни и желание избежать монотонности. Пожилые мигранты, особенно из стран с ограниченными возможностями для социальной активности, видят в миграции возможность получить новый опыт, освоить другую культуру и почувствовать себя частью глобального мира. В своём исследовании Мартинес и Хоффман (Martinez & Hoffman, 2020) подчёркивают, что «пожилые мигранты часто рассматривают переселение как возможность для личностного роста и самореализации» [7].

Также немаловажным фактором является ностальгия или стремление вернуться в страну, с которой связаны детские или юношеские воспоминания. Такие миграции чаще всего наблюдаются у граждан, покинувших свои родные страны в молодости и решивших вернуться в старости.

Особенности рынка труда в принимающих странах также играют важную роль в стимулировании трудовой миграции пожилых граждан. Во многих странах с низким уровнем рождаемости и высокой долей пожилого населения наблюдается нехватка рабочей силы в определённых секторах экономики. Пожилые мигранты становятся важным ресурсом для таких отраслей, как сельское хозяйство, здравоохранение, уход за престарелыми, туризм и сфера услуг.

Например, в Германии и Италии наблюдается устойчивый спрос на работников, ухаживающих за пожилыми людьми. В таких условиях миграционные программы для пожилых людей направлены на создание благоприятных условий для их интеграции в трудовую среду. Государства предлагают субсидии и налоговые льготы работодателям, нанимающим пожилых мигрантов, что делает их привлекательными кандидатами на определённые должности.

Важным аспектом является гибкость условий труда. Пожилые мигранты часто предпочитают неполный рабочий день, что позволяет им сохранять баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью. Гибкий график, отсутствие строгих требований к физической нагрузке и возможность работать удалённо делают такие вакансии особенно востребованными среди пожилых мигрантов.

Доступность медицинских услуг является ещё одним фактором, побуждающим пожилых людей к миграции. В некоторых случаях трудовая миграция становится единственным способом получить качественное лечение и уход. Например, в странах с ограниченным доступом к медицинским услугам пожилые люди могут выбирать миграцию в страны с развитой системой здравоохранения, чтобы улучшить качество своей жизни.

Некоторые государства предоставляют медицинские льготы трудовым мигрантам, в том числе пожилым людям. Это стимулирует миграцию, поскольку обеспечивает доступ не только к возможностям трудоустройства, но и к медицинской помощи, которая недоступна в стране происхождения. Например, программы в странах Скандинавии предоставляют пожилым мигрантам доступ к бесплатному медицинскому обслуживанию в рамках национальных систем здравоохранения.

Глобализация оказывает значительное влияние на миграционные процессы, в том числе на участие пожилых людей. Расширение транспортной инфраструктуры, доступность цифровых технологий и упрощение миграционных процедур делают трудовую миграцию более доступной для пожилых людей.

Кроме того, изменения в социальной структуре, такие как ослабление традиционных семейных связей в странах происхождения, побуждают пожилых людей искать новые формы социальной интеграции посредством миграции и трудовой деятельности.

Заключение

Таким образом, трудовая миграция пожилых граждан представляет собой многоаспектное явление, обусловленное как демографическими, так и социально-экономическими факторами. Их участие в международных миграционных процессах требует тщательного изучения, чтобы обеспечить разработку эффективных стратегий, способствующих социальной и экономической интеграции.

Основные причины и факторы трудовой миграции пожилых граждан являются многоаспектными и включают экономические, социальные, культурные, психологические и медицинские мотивы. Эти факторы тесно взаимосвязаны и варьируются в зависимости от конкретных условий в стране происхождения и принимающем обществе. Анализ этих причин позволяет лучше понять мотивацию пожилых мигрантов и разрабатывать более эффективные миграционные программы, направленные на удовлетворение их потребностей и интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Малиновский О.Н., Гончаров В.В., Петренко Е.Г. Общественный контроль за трудовыми мигрантами в России: к постановке проблемы // Национальная безопасность / Nota Bene. – 2024. – № 4. – С. 61-72.
2. Нестерова А.А., Сулова Т.Ф. Конструктивистский и социально-психологические подходы к изучению жизнеспособности и адаптации мигрантов: монография. – М., 2015.
3. Ниорадзе Г. В. Международная миграция старшего поколения: общемировые и российские тенденции // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2021. – Т. 1. – № 4. – С. 43–58.
4. Green J., Rodriguez L. Economic pressure and migration of the elderly. *Economics of Migration*. 2021;48(3):190–205.
5. Hoffman T., Chang Y. The aging of the labor force and migration policy. *Journal of Global Employment*. 2022;39(1):112-129.
6. Low S., Miller J. Migration of the elderly and economic inequality. *Journal of Migration Studies*. 2021;45(2):154–168.
7. Martinez R., Hoffman K. Cultural aspects of migration of the elderly. *Global Journal of Social Studies*. 2020;32(4):201–218.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Бахриев Убайдулло Абдулложонович – аспирант кафедры Экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, г.Москва, Россия.

Ананченкова Полина Игоревна - кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А.Семашко, г.Москва

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Bahriev Ubaidullo Abdullozhonovich is a postgraduate student at the Department of Labor Economics and Personnel Management at the Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia.

Ananchenkova Polina Igorevna, Candidate of Sociological Sciences, Leading Researcher at the N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow

УДК 349.6

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА ГОРОДА КРАСНОДАР

Гроголь А.Г.

Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) РАН

117418, г Москва, Нахимовский просп., 51/21, Российская Федерация

E-mail: grogolauthor@mail.ru

Аннотация

Данная статья является комплексным анализом градостроительных и экологических тенденций и различных мер, принятых как на пространстве всего мирового сообщества, так и в рамках развития столицы такого южного региона, как Краснодар и его близлежащих периферий. Основываясь на проведенном исследовании и подробном разборе многообразия соответствующих программ, финансируемых за счет местных, региональных и федеральных бюджетов, были сформулированы наиболее приоритетные, благоприятные и практически привлекательные аспекты соответствующих направлений деятельности муниципальных органов. Заметим, что статья также содержит ссылки на действующие нормативные правовые акты, подчеркивающие наличие прогрессивных мер развития через их официальное закрепление на международном уровне, которые, подчеркнем, принимаются для обеспечения устойчивого развития города.

Ключевые слова: анализ, устойчивое развитие, градостроительный, экологический, программы, городская среда, внедрение инноваций, городская инфраструктура

ENVIRONMENTAL AND URBAN PLANNING ASPECTS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT BASED ON THE EXPERIENCE OF THE CITY KRASNODAR.

A. Grogol

Institute of Scientific Information on Social Sciences RAS

117418, Moscow, Nakhimovsky avenue, 51/21, Russian Federation

E-mail: grogolauthor@mail.ru

Abstract

This article is a comprehensive analysis of urban planning and environmental trends and various measures taken both in the space of the entire world community and within the framework of the development of the capital of such a southern region as Krasnodar and its surrounding peripheries. Based on the conducted research and a detailed analysis of the variety of relevant programs funded from local, regional and federal budgets, the most priority, favorable and practically attractive aspects of the relevant activities of municipal authorities were formulated. It should be noted that the article also contains references to existing normative legal acts emphasizing the existence of progressive development measures through their official consolidation at the international level, which, as underlined, are being taken to ensure the sustainable development of the city.

Keywords: analysis, sustainable development, urban planning, environmental, programs, urban environment, innovation, city infrastructure

Введение

В нашей современности постоянно развивающиеся и расширяющиеся городские среды столкнулись с серьезными вызовами экологического равновесия, что привело к необходимости грамотного и детального планирования городского устройства при одновременной необходимости поддержания стандартизированного экологического индекса.

Концепция устойчивого развития (Substantive development) в контексте современных социально-экономических факторов приобретает особую актуальность. Данная тенденция подтверждается ее повсеместным внедрением в национальное законодательство разных стран на уровне конституций, федеральных законов, национальных стратегий развития, правовых национальных принципов, а также на уровне подписания международных договоров и принятия конвенций. В то время, как всеобщая «экологическая деградация» стала негласным консенсусом, а проблемы загрязнения окружающей среды не утратили своей срочности, обеспечение устойчивого климата и «оздоровление» природы стали наиболее важными задачами, требующими особого подхода к решению¹ [8, p. 1495-1496].

В рамках данного правового механизма и применимо к экологическим правоотношениям государства начали проводить политику «зеленых инноваций» (Green innovation), и, как следствие, были и продолжают приниматься меры по сокращению выбросов углерода в атмосферу, развитию экологичности ориентированного производства, повышению ответственности предприятий тяжелой и химической промышленности и т.д.

Основная часть

Необходимость достижения «зеленой» экономики перестала быть простой теоретической дискуссией о поиске и применении эффективных механизмов, постепенно начала переходить в практическую направленность. Однако ожидать положительного результата следует далеко не во всех сферах, так как ввиду отсутствия грамотного подхода к внедрению «зеленых» методов, реформ финансового и правового сектора и с учетом их тесной взаимосвязи с вопросами обеспечения экологической безопасности, повышения открытости и учета факторов экологического и климатического баланса некоторых экологических проблем² [6, с. 83-90].

Основным в политике «озеленения» следует учитывать задачу поиска возобновляемых источников энергии с целью снижения экологической нагрузки и урона, некоторые страны поддерживают на государственном уровне строительство «зеленой» инфраструктуры, к примеру, создания зарядных станций, интеллектуальных систем ввода ресурсов и транспорт с использованием технологий искусственного интеллекта (США). В пределах Европейского пространства был инновационно введен Механизм корректировки углеродных границ (СВМ) с целью снижения негативного влияния выбросов углерода в атмосферу, содействию развития зеленых финансовых

¹ Hong, T., Yin, J., Latif, M. N., & Ahmad, M. (2024). Human capital, economic complexity, and ecological footprints: Crafting a sustainable development policy framework for E7 nations. *Natural Resources Forum*, 48(4), 1494–1511. <https://doi.org/10.1111/1477-8947.12520>

² Хачатуров А.Е., Машнёва К.В. Аспекты формирования "зелёной" экономики // Менеджмент в России и за рубежом. 2021. № 6. С. 83-90.

инструментов и повышению результативности «зеленых» облигаций, иных ценных бумаг и их систем¹ [7, р. 1215].

Не менее интересным нововведением из зарубежной практики следует считать «пилотные» проекты, направленные на защиту городских сред с низкими показателями углеродных выбросов. Так, КНР в рамках реализации национального проекта «двойной углерод» вместо концентрации государственного внимания на городах, с сильным уровнем экологического загрязнения, власти все-таки решили поддержать «благоприятные» муниципалитеты с низкоуглеродными показателями² [10, р. 2267].

Крайне важно, чтобы «зеленая» экономика стимулировала рост благосостояния граждан и таким образом реализовывала принцип социальной справедливости при сокращении потенциальных экологических рисков. С целью «сглаживания» последствий перехода к новому подходу в экономике необходимо обеспечить возможность использования «зеленых» инноваций для минимизации экологических рисков и использования более чистых ресурсов, сырья, топлива, энергии и технологий³ [4, с. 27-30].

В данном случае экологические инновации, «зеленые» инновации, должны удовлетворять следующим задачам: стремление удовлетворить потребности нынешнего и будущих поколений, реализация права каждого на благоприятную окружающую среду, укрепление законодательства в области охраны окружающей среды и экологической безопасности. Инновации подобного характера позволяют снижать негативное воздействие на окружающую среду.

Чтобы обеспечить ее реализацию, «зеленая» экономика должна способствовать повышению благосостояния людей и обеспечению принципа социальной справедливости при одновременном снижении экологических рисков. Для стабилизации и улучшения последствий перехода к «зеленой» экономике необходимо обеспечить возможность использования «зеленых» инноваций для минимизации экологических рисков. Рост глобальных выбросов, угрожающий городам и промышленности, делает необходимым использование более чистых ресурсов, сырья, топлива, энергии и технологий.

Следуя данным рекомендациям и требованиям, страны также приносят вклад в международное экологическое сотрудничество, так как такое природо-ориентированное поведение акторов напрямую соответствует положениям Парижского соглашения, как проявлению результативности концепции устойчивого развития. В текущий период традиционной промышленной трансформации зеленые инновации, как было доказано, эффективно координируют защиту окружающей среды и экономическое развитие, в частности, посредством технологической модернизации для достижения контроля выбросов загрязняющих веществ, сохранения ресурсов и переработки отходов. Именно поэтому изучение способов ускорения зеленых инноваций имеет как теоретическое, так и практическое значение⁴ [9, р. 4812].

¹ Chen, X., Yang, W., & Zhang, R.(2024). Research on the diffusion of green innovationbehavior based on complex network evolutionary game.Managerial and Decision Economics, 45(3), 1215–1229. <https://doi.org/10.1002/mde.4060>

² Xiao, D., Dong, S., & Wang, J. (2024). Low carbon cities pilot, executive environmental cognition,and enterprise green technology innovation. Managerial andDecision Economics, 45(4), 2267–2281. <https://doi.org/10.1002/mde.4138>

³ Минина А.М. Экологические инновации в зеленой экономике // Актуальные исследования. № 26 (105). 2022. С. 27-30.

⁴ Luo, K., & Zhang, K. (2024). Executive's environmental background and sustainable development: Evidence from substantial green innovation. Sustainable Development, 32(5), 4812–4828. <https://doi.org/10.1002/sd.2941>LUO and ZHANG 4827

Применительно к градостроительному развитию и внедрению инновационных подходов к совершенствованию городской инфраструктуры, обеспечению надлежащего качества жизнедеятельности граждан, балансу между сохранением природных ресурсов в их первозданном состоянии и антропогенным вмешательством, разработке достаточных и исчерпывающих критериев для обеспечения надлежащего качества проектирования планировочной структуры города и прилегающих к нему периферий ключевым выступает соблюдение концепции устойчивого развития¹ [3, с. 35-49].

В качестве механизма устойчивого развития территорий принято считать проведение в отдельных городских регионах комплексного развития (Далее КРТ). Согласно положениям Градостроительного Кодекса и статье 1 Закона от 30.12.2020 №494-ФЗ КРТ представляет собой совокупность последовательных мероприятий, осуществляемых в соответствии с утвержденной документацией по планировке территории и направленных на создание благоприятных условий проживания граждан, стимулирование обновления среды жизнедеятельности и территорий общего пользования, а также городских округов в целом

Одной из наиболее остро стоящих проблем в рамках градостроительства в Российской Федерации является отсутствие общей архитектурной концепции городов, что особенно проявляется в слабо функционирующем комплексном освоении территорий (Далее КОТ), безграмотном использовании земельных и иных природных ресурсов при ограниченности земельных площадей в рамках определенного города. Поэтому КОТ в данном случае позволяет сконцентрировать силы и ресурсы для реновации и реконструкции в отдельно выделенном района, чтобы в рамках устойчивого развития локально и точно повысить социальную и экономическую значимость развиваемой территории.² [2, с. 1-3].

О пользе и высокой эффективности применения института КРТ в своем исследовании указывают также Попкова А.А., Конев Ю.М. и Канюков М.В. По мнению ученых, результативность данного инструмента лежит в основе причин его законодательного закрепления, к которым авторы относят:

- решение экстенсивного расширения городов и тем самым снижение нагрузки на транспортную и инженерную инфраструктуру;
- снижается общий объем жилого фонда в недопустимом для использования по назначению состоянии (аварийность, износ, ветхость);
- улучшение инвестиционного климата, а также капитализация городской недвижимости;
- обновление городской среды за счет реконструкции и реновации зданий и сооружений, относящихся к категории «деградирующих»
- задействование и объединение множества субъектов в процессе реализации КРТ³ [5, с. 40-41].

Для целей КРТ законодатель предлагает исчерпывающий перечень строительных объектов. К ним относятся жилые и нежилые застройки, незастроенные территории и КРТ по инициативе работодателей. Такое разделение проводится с

¹ Каширипур М.М. Применение концепции устойчивого развития в городской структуре // Вестник Томского государственного архитектурно-строительного университета. 2023. Т. 25. № 1. С. 35-49

² Жуланова А. М., Кривогино Д. Н. Проблемы концепции устойчивого развития территорий городов России // ИВД. 2023. №1 (97). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kontseptsii-ustoychivogo-razvitiya-territoriy-gorodov-rossii>

³ Попкова А. А., Конев Ю. М., Канюков М. В. Комплексное развитие территорий: современное состояние и проблемы реализации // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnoe-razvitie-territoriy-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-realizatsii>

учетом типа и физического наличия данной постройки, однако в отношении КРТ по инициативе работодателей деление происходит на основании, отличном от иных видов КРТ (на основании решения о КРТ и договора о комплексном развитии территории)¹ [1, с. 82-90].

Российская Федерация является страной с преобладающей добывающей промышленностью, с слабо развитыми и практически функционирующими эколого-правовыми механизмами сдерживания негативного влияния воздействия на окружающую среду, при этом имея богатейший природоресурсный потенциал. Данное обстоятельство усиливает неизбежность и острую необходимость проведения политики устойчивого развития, особенно в сфере экологии и градостроительства.

Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития Российской Федерации» представляет интерес для анализа с точки зрения закреплённых принципов и понятийного аппарата².

Во-первых, в контексте устойчивого экологического развития законодателем закрепляется и раскрывается понятие «зеленый проект», который должен соответствовать четкому перечню критериев в зависимости от сферы применения данного проекта (обращение с отходами, энергетика, строительство, промышленность, транспорт, водоснабжение, природные объекты, сельское хозяйство).

Во-вторых, документ содержит строго сформулированный перечень приоритетных целей, связанных с получением положительного воздействия на окружающую среду. Так, для государства ключевым является сохранение, охрана и улучшение состояния окружающей среды; снижение выбросов и сбросов загрязняющих веществ, сокращение выбросов парниковых газов, энергосбережение и повышение эффективности использования ресурсов, внедрение наилучших доступных технологий.

Рассматриваемый в данной статье город Краснодар ничуть не уступает рассмотренным выше тенденциям, а, наоборот, во многих аспектах и проведенных программах превосходит по многочисленным показателям другие крупные города Российской Федерации. Таким образом, именно оценка и диагностика существующих и проводимых на данный момент программ развития и поддержки, изучение потребности населения через различные статистические показатели станут ключевыми в формировании основополагающих тезисов в рамках исследуемых аспектов.

Исходя из ранее состоявшегося собрания городской Администрации, губернатором Вениамином Кондратьевым было объявлено о выделенных 62 миллиардах рублей на реализацию национальных проектов, включая также рассматриваемые в данной статье аспекты развития.³

Действующие нормативные правовые акты определяют правовые основы экологической политики и вмешательства в градостроительные процессы города. Примечательно, что соответствующие акты, принятые на разных уровнях законодательного закрепления, тесно и гармонично взаимодействуют друг с другом. Так, например, статья 3 Закона Краснодарского от 31 декабря 2003 г. № 657-КС «Об

¹ Друева, А. А. Комплексное развитие территории : правовые условия обеспечения / А. А. Друева. - DOI 10.17803/2311-5998.2022.100.12.082-090. - Текст : непосредственный // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). - 2022. - № 12 (100). - С. 82-90

² Распоряжение Правительства РФ от 14.07.2021 N 1912-р (ред. от 30.12.2023) «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития Российской Федерации» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_390943/71a18961b6b3c84e10c0d8bc6a0797bad17f0ea2/

³ Официальный сайт администрации Краснодарского Края
<https://admkrasnodar.ru/content/1131/show/727060/>

охране окружающей среды на территории Краснодарского края»,¹ содержащая положения, касательно осуществления деятельности, оказывающей воздействие на окружающую среду, отсылает к Федеральному закону от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»². Нормативы по благоустройству территорий, охране природы и энергоэффективному строительству, содержащиеся в нем или созданные на его основе, направлены на обеспечение устойчивого развития города Краснодар.

Несмотря на множество реализуемых программ по благоустройству территории города Краснодар, основополагающей проблемой все также неизменно остается отсутствие более налаженной координации действий городской администрации и непосредственно компаний-застройщиков, отвечающих за реализацию градостроительного вопроса. Также не менее важным является своего рода «жадность» и немногочисленность проектных институтов, девелоперов и строительных холдингов. Обозначим также сопутствующий нюанс в виде неполноценного обеспечения инженерных сетей, должной дорожно-транспортной инфраструктуры и иных городских сервисов, и служб. Безусловно, показатели, роста, которые городская Дума Краснодара опубликовывала на своем официальном сайте в течение последних 7 лет³, свидетельствуют о значительных улучшениях в состоянии городского благоустройства, однако такое положение дел не свидетельствует о максимально достигнутых показателях. Данный тезис также подтверждает индекс городской среды, предоставляемый Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ по поручению Правительства РФ в рамках национального проекта «Жилье и городская среда»,⁴ который по состоянию на 2022 год составил лишь 232 балла из 360-та максимальных.

Важно учитывать, что утверждение определенного проекта территориального развития не означает включение его в Стратегию развития города. Так, ряд утвержденных программ по развитию территории Краснодара и близлежащих периферий не были учтены в Стратегии развития Краснодара до 2030 года, предложенной городской Думой Краснодара или же в Постановлении Администрации муниципального образования город Краснодар от 11 ноября 2022 № 5370 «Об одобрении прогноза социально-экономического развития муниципального образования город Краснодар на 2023 год и на плановый период до 2027 года»⁵ либо же учитывают лишь экологическую направленность, игнорируя градостроительные аспекты полностью или в части.

Постольку главной экологической проблемой Краснодара являются выхлопы от автомобильного транспорта в атмосферу, то назвать район с наименьшим индексом загрязнения представляется возможным, основываясь на более низкой транспортной нагрузке соответствующего региона. Условно город можно разделить на четыре части: Центральный, Западный, Карасунский и Прикубанский округа, при этом последний считается наиболее привлекательным с экологической и градостроительной точек зрения. Это обусловлено находящимся на его территории ботаническим садом им. Косенко, СХИ (Сельхозинститут), построенными и достраиваемыми жилыми комплексами «Калинина», «Дом Романовых», «Премьера», «Семь Вершин» и др.

¹ Официальный сайт администрации Краснодарского Края <http://admkrain.krasnodar.ru>, 23.12.2022

² СЗ РФ. 2002. №2. Ст. 133.

³ Официальный сайт администрации Краснодарского Края <https://krd.ru/administratsiya/administratsii-krasnodara/departament-ekonomicheskogo-razvitiya-investitsiy-i-vneshnik/ekonomika/sotsialno-ekonomicheskoe-razvitiye/itogi-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-mo-g-krasnodar-08-2023/>

⁴ Паспорт национального проекта «Жилье и городская среда» утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16.

⁵ Правовые акты Краснодарского края // URL: <https://krasnodarpravo.ru/postanovlenie/2022/11/11/n-5370/>

Заключение

Положительным аспектом изучения экологического и градостроительных направлений развития Краснодарского региона, следует считать учет уровня загрязнения воздуха, воды и почвы, а также мониторинг состояния экосистем города, при разработке стратегий по улучшению экологической ситуации на текущий год и плановый период. Проекты по внедрению альтернативных источников энергии, сокращению отходов и озеленению города способствуют снижению углеродного следа городской среды. Так, муниципальное казенное учреждение муниципального образования город Краснодар «Центр озеленения и экологии» в рамках экологического мониторинга опирается на четыре стандартизированных постов контроля загрязнения атмосферного воздуха (ПКЗ) и передвижной лаборатории (ИЛ) контроля загрязняющих веществ в атмосфере.¹

Интеграция инновационных технологий, таких как умные системы управления ресурсами и возобновляемые источники энергии, способствует развитию экологически устойчивых практик в городском планировании. Проекты по созданию зеленых площадей, велосипедных дорожек и мест общественного отдыха подчеркивают важность экологического участия в градостроительстве. Устойчивое развитие города Краснодар требует многогранного подхода, объединяющего экологические и градостроительные аспекты. Интеграция действующих программ развития, научных исследований и нормативного обеспечения поспособствует формированию устойчивой и благоприятной городской среды. Продолжение внедрения инновационных практик и социального участия является ключевым фактором в достижении целей устойчивого развития и обеспечении качества жизни горожан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друева, А. А. Комплексное развитие территории: правовые условия обеспечения / А. А. Друева. - DOI 10.17803/2311-5998.2022.100.12.082-090. - Текст: непосредственный // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). - 2022. - № 12 (100). - С. 82-90
2. Жуланова А. М., Кривоги́на Д. Н. Проблемы концепции устойчивого развития территорий городов России // ИВД. 2023. №1 (97).
3. Каширипур М.М. Применение концепции устойчивого развития в городской структуре // Вестник Томского государственного архитектурно-строительного университета. 2023. Т. 25. № 1. С. 35-49. Б01: 10.31675/ 1607-1859-2023-25-1-35-49.
4. Минина А.М. Экологические инновации в зеленой экономике // Актуальные исследования. № 26 (105). 2022. С. 27-30. 3.
5. Попкова А. А., Конев Ю. М., Канюков М. В. Комплексное развитие территорий: современное состояние и проблемы реализации // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnoe-razvitie-territoriy-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-realizatsii>
6. Хачатуров А.Е., Машнёва К.В. Аспекты формирования "зелёной" экономики // Менеджмент в России и за рубежом. 2021. № 6. С. 83-90.
7. Chen, X., Yang, W., & Zhang, R. (2024). Research on the diffusion of green innovation behavior based on complex network evolutionary game. *Managerial and Decision Economics*, 45(3), 1215–1229. <https://doi.org/10.1002/mde.4060>

¹ Официальный сайт МКУ «Центр озеленения и экологии» // URL: http://eco-ozel-krd.ru/?page_id=3605

8. Hong, T., Yin, J., Latif, M. N., & Ahmad, M. (2024). Human capital, economic complexity, and ecological footprints: Crafting a sustainable development policy framework for E7 nations. *Natural Resources Forum*, 48(4), 1494–1511. <https://doi.org/10.1111/1477-8947.12520>

9. Luo, K., & Zhang, K. (2024). Executive's environmental background and sustainable development: Evidence from substantial green innovation. *Sustainable Development*, 32(5), 4812–4828. <https://doi.org/10.1002/sd.2941> LUO and ZHANG 4827

10. Xiao, D., Dong, S., & Wang, J. (2024). Low carbon cities pilot, executive environmental cognition, and enterprise green technology innovation. *Managerial and Decision Economics*, 45(4), 2267–2281. <https://doi.org/10.1002/mde.4138>

References

1. Druева, A. A. (2022). Integrated development of the territory: legal conditions for ensuring. *Courier of the Kutafin Moscow state law university (MSAL)*, (12(100)), pp. 82-90. (In Russian). DOI: 10.17803/2311-5998.2022.100.12.082-090

2. Zhulanova A.M., Krivogina D. N. Problems of the concept of sustainable development of territories of Russian cities // *IVD*. 2023. №1 (97).

3. Kashiripour M.M. Application of the concept of sustainable development in urban structure // *Bulletin of Tomsk State University of Architecture and Civil Engineering*. 2023. Vol. 25. No. 1. pp. 35-49. B01: 10.31675/ 1607-1859-2023-25-1-35-49.

4. Minina A.M. Ecological innovations in the green economy // *Current research*. No. 26 (105). 2022. pp. 27-30. 3.

5. Popkova A. A., Konev Yu. M., Kanyukov M. V. Complex development of territories: current state and problems of implementation // *Izvestiya vuzov. Sociology. Economy. Politics*. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnoe-razvitiie-territoriy-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-realizatsii>

6. Khachaturov A.E., Makhneva K.V. Aspects of the formation of a "green" economy // *Management in Russia and abroad*. 2021. No. 6. pp. 83-90.

7. Chen, X., Yang, W., & Zhang, R. (2024). Research on the diffusion of green innovation behavior based on complex network evolutionary game. *Managerial and Decision Economics*, 45(3), 1215–1229. <https://doi.org/10.1002/mde.4060>

8. Hong, T., Yin, J., Latif, M. N., & Ahmad, M. (2024). Human capital, economic complexity, and ecological footprints: Crafting a sustainable development policy framework for E7 nations. *Natural Resources Forum*, 48(4), 1494–1511. <https://doi.org/10.1111/1477-8947.12520>

9. Luo, K., & Zhang, K. (2024). Executive's environmental background and sustainable development: Evidence from substantial green innovation. *Sustainable Development*, 32(5), 4812–4828. <https://doi.org/10.1002/sd.2941> LUO and ZHANG 4827

10. Xiao, D., Dong, S., & Wang, J. (2024). Low carbon cities pilot, executive environmental cognition, and enterprise green technology innovation. *Managerial and Decision Economics*, 45(4), 2267–2281. <https://doi.org/10.1002/mde.4138>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гроголь Анастасия Георгиевна - младший научный сотрудник отдела правоведения ИНИОН РАН, e-mail: grogolauthor@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Anastasia G. Grogol - junior researcher at the department of law at INION RAS, e-mail: grogolauthor@mail.ru

УДК 377.5

АЗЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ В СТРУКТУРЕ ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ СПО

Гац И.Ю.

*Государственный университет просвещения,
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация
E-mail: iju.gats@guppros.ru; ORCID: 0000-0001-8932-6098*

Аннотация

Исследуется проблема формирования первичных навыков профессионального общения у студентов среднего профессионального образования. Назначение прикладного исследования – разработка методического предложения, которое минимизирует затраты преподавателей общеобразовательных дисциплин. Методологическую основу составляют: индуктивное обобщение суждений о развитии коммуникативных умений обучающихся СПО; невключённое наблюдение; опытная работа и квалификация данных, полученных в констатирующем эксперименте. Результат исследования оформлен в виде методической системы обучения студентов первичным навыкам профессионального общения, которая воплощена в пособии для обучающихся колледжей и техникумов при освоении дисциплин, факультативных курсов, формирующих навыки профессионально-коммуникативные навыки: «Деловая культура», «Деловые и профессиональные коммуникации», «Основы культуры профессионального общения», «Профессиональное общение», «Этика и деловой этикет».

Ключевые слова: методология обучения; СПО; коммуникативная компетенция; культура общения; профессиональное общение

THE BASICS OF PROFESSIONAL COMMUNICATION IN THE STRUCTURE OF THE PHILOLOGICAL GENERAL EDUCATION OF SPO STUDENTS

I. Yu. Gats

*¹Federal State University of Education, ul. Radio 10A, 105005 Moscow, Russia
E-mail: iju.gats@guppros.ru; ORCID: 0000-0001-8932-6098*

Abstract

The problem of formation of primary skills of professional communication in students of secondary vocational education is investigated. The purpose of the applied research is to develop a methodological proposal that minimizes the costs of teachers of general education disciplines. The methodological basis consists of: inductive generalization of judgments about the development of communicative skills of students of secondary vocational education; non-inclusive observation; experimental work and qualification of the data obtained in the ascertaining experiment. The result of the study is formalized in the form of a methodological system of teaching students primary skills of professional communication, which is embodied in the manual for students of colleges and technical schools in the mastering of disciplines, elective courses that form skills of professional and communicative skills: “Business culture”, “Business and professional communications”, “Basics of professional communication culture”, “Professional communication”, “Ethics and business etiquette”

Keywords: teaching methodology; secondary vocational education; communicative competence; communication culture; professional communication

Введение

От слова к делу: формирование профессиональной речи студентов СПО

Одним из ключевых компонентов обучения в рамках проекта «Профессионалитет»¹ является адаптация моделей речевого поведения студентов к потребностям профессиональной коммуникации. Общеизвестно, что профессиональное общение есть совокупность норм, правил и стратегий речевого взаимодействия, которые определяют характер коммуникации в профессиональной среде. Профессиональная коммуникация охватывает языковые и коммуникативные средства, обеспечивая выполнение профессиональных функций, эффективное сотрудничество и поддержание профессиональной этики. Студенты колледжей и техникумов впервые осознанно встают перед проблемой овладения не только профессией, но и палитрой речевых инструментов. Вчерашним школьникам приходится адаптироваться к различным профессиональным ситуациям, в которых требуется гибкость в выборе речевых моделей. Безусловно, речь идёт не столько об овладении профессиональными терминами и нормами общения, сколько о способности оперативно реагировать на изменяющиеся обстоятельства, сохраняя при этом профессиональную стилистику, профессиональный тон и грамотность. В среднем профессиональном образовании (СПО) особое значение приобретает воспитание культуры профессионального общения, обучение принципам этики, речевым формулам и навыкам управления конфликтами. Следовательно, обучение возможно только на деятельностной основе, в условиях живой речевой практики, увлекающей подростков старшего возраста в мир взрослой профессиональной жизни.

На этом основании автором была определена цель исследования – обосновать методику формирования первичных навыков профессионального общения, способствующей развитию уверенности студентов в профессиональных диалогах. Для достижения цели представлялось необходимым решить задачи: во-первых, обобщить научно-методический опыт по проблеме воспитания культуры профессионального общения; во-вторых, с помощью констатирующего эксперимента выявить трудности обучающихся; в-третьих, составить программу коммуникативной деятельности студентов. В конечном итоге, моделирование профессиональных диалогов и учебных ситуаций нашло своё отражение в учебной программе, воплощённой в учебном пособии «Основы культуры профессионального общения»².

Обобщение педагогического опыта началось с отбора научных источников. Сообразно с исследовательской целью и обоснованием актуальности избранной темы, в режиме нейропоиска была выделена группа научных публикаций, которая подтверждает несомненный интерес к вопросу воспитания профессионально-ориентированной речевой культуры. С 2000 года по настоящее время в системе РИНЦ по ключевым словам: «среднее профессиональное образование», «профессиональное общение», «коммуникативные умения» – обнаружены 956 научных статей и 734 монографии. По сути, подобная научная база – ценный источник для исследователей и

¹ Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (пр. от 12 марта 2021 г. № 51) [Электронный ресурс] // Гарант.РУ [сайт]. URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400621537/>

² Гац И. Ю. Основы культуры профессионального общения: учебное пособие. Москва: КноРус, 2024. 256 с. (Среднее профессиональное образование).

практиков, заинтересованных в совершенствовании методов обучения студентов колледжей и техникумов коммуникативным умениям и навыкам. Благодаря выборочному просмотру публикаций, посвящённых проблемам СПО, было подтверждено, что четверть века в научных изданиях тема профессионального общения обсуждается многоаспектно. Современные исследования предлагают разнообразные подходы и методические решения для формирования первичных навыков профессионально-коммуникативной культуры. Активно исследуются специфические черты студентов техникумов и колледжей, влияющие на процесс формирования навыков общения, рассматриваются нюансы профессионального общения, включая психологические и лингвистические компоненты [11; 12]. Например, в работе А. В. Карпетиной и А. В. Барановой [8] отражён опыт применения профессионально-ориентированных педагогических технологий при формировании коммуникативных компетенций у студентов колледжа. Интересно трактуется А. А. Неупокоевым [10] проблема диалоговой коммуникации в обучении вождению автотранспортных средств. В монографии Е. В. Харченко исследуются различные модели речевого поведения в профессиональной деятельности, подчёркивается важность осознанного выбора речевых стратегий речевые модели классифицируются и рассматривается их влияние на эффективность общения [14]. Особое внимание уделяется адаптации методик обучения к психологическим и педагогическим особенностям этой категории обучающихся. В ходе анализа публикаций был замечен интерес к дискуссиям и деловым играм как к методам формирования устной речи и профессиональных компетенций [7; 9; 13]. Так, Е. А. Дёмина обосновывает применение технологии сторителлинга для развития коммуникативных умений у студентов СПО [5]. Результаты апробации технологии в группе будущих специалистов почтовой связи показали, что сторителлинг способствует формированию общих компетенций, предусмотренных ФГОС СПО. Технология модерации рассматривается Р. А. Кареловой как эффективный инструмент для развития коммуникативных навыков студентов [7], мотивирует их к коллективному обсуждению производственных ситуаций, учит вырабатывать совместные решения и развивать навыки командной работы. Учёт специфики социокультурной среды в процессе формирования коммуникативных навыков обосновывает Н. В. Журомская [6], предложившая методы интеграции социокультурных элементов в образовательный процесс для повышения уровня коммуникативной компетенции студентов. Как правило, подобные исследования поддерживаются статистическими методами для количественной характеристики успешности освоения студентами приёмов профессионального общения. Показательными могут стать статьи Е. Ю. Васильевой и М. И. Томиловой о методах систематической оценки коммуникативных навыков у студентов медицинских специальностей [2], и О. А. Вагаевой и К. А. Колобковой, где анализируется уровень развития коммуникативных умений у студентов СПО [1]. Исследователи предлагают решение проблемы через интеграцию коммуникативных тренингов в образовательный процесс. Пришедшая из сферы бизнеса, маркетинга, экономики форма коммуникативного тренинга в среднем профессиональном образовании рассматривается с точки зрения адаптивной формы овладения первичным опытом общения в профессиональной среде, с точки зрения приближения студента техникума или колледжа к производственным ситуациям. Кроме того, в отдельную подгруппу выделяются исследования по реализации межпредметных связей на формирование профессионально важных качеств, включая коммуникативные навыки. При этом отмечается важность развития навыков самопрезентации для успешного трудоустройства и профессиональной деятельности. Здесь уместно упомянуть

исследование В. Г. Лапина о включении личностно ориентированного тренинга в образовательный процесс. Он утверждает и доказывает, что тренинги, направленные на развитие личностных качеств, наглядно демонстрируют способности к эффективному взаимодействию в профессиональной среде [9].

На основе проведённого анализа публикаций автором статьи индуктивно были выделены четыре аспекта, которые напрямую связаны с проблемой развития первичных навыков профессионального общения у студентов колледжей и техникумов. Большинство публикаций сосредоточены вокруг обсуждения таких вопросов: а) психолого-педагогические особенности студентов СПО; б) интенсивные и интерактивные методы обучения коммуникативным умениям; в) реализация межпредметных связей в овладении навыками профессионального общения; г) технология организации и проведения коммуникативных тренингов; роль самопрезентации в профессиональном общении. Формирование коммуникативных умений у студентов колледжей является ключевым аспектом их профессиональной подготовки, обеспечивая успешную адаптацию в профессиональной среде и эффективное взаимодействие с коллегами и клиентами. В своей совокупности данные исследования обозначают прямую зависимость между уровнем базовой подготовки студентов и их способностью справляться со сложными учебно-профессиональными заданиями. В указанных работах содержится актуальная информация о развитии коммуникативных умений у студентов колледжей, предлагаются различные методики для их эффективного формирования в образовательной среде. Исследование автора статьи встраивается в общую систему и методологию деятельностного обучения студентов СПО первичным навыкам профессионального общения.

Основная часть

Речь для дела: формирование культуры профессионального общения в СПО

Следуя плану прикладного исследования, автор обратился к традиционной технологии организации опытно-экспериментальной работы, включающей: невключённое наблюдение; проведённый в лабораторных условиях констатирующий эксперимент; интерпретацию данных, полученных в ходе констатирующего эксперимента. С его помощью были выявлены трудности обучающихся. Невключённое наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса проходило на электронных площадках образовательных организаций СПО. Благодаря преподавателю русского языка и литературы Финансового колледжа № 35 г. Москвы Е. В. Смирновой, велись протоколы факультативных занятий по «Деловому этикету». Одновременно анализировались профориентационные мероприятия, динамичные, яркие по своему содержанию, интересные и перспективные профессиональные конкурсы. В отборе такого материала большую помощь оказал сайт Союза директоров средних специальных учебных заведений России¹. Обнаружилась взаимосвязь методологии профессионального образования и практико-ориентированных мероприятий, делом доказана перспективность таких инноваций для гармоничного включения студентов в современное профессиональное сообщество, а достоверность образовательных результатов, размещённых на веб-страницах сайта СОЮЗСПО, поддерживается статистическими данными. Сформировалось стойкое убеждение: сегодня уверенно и активно внедряются новые методологические подходы, в том числе через введение дополнительных курсов, направленных на историческое и культурное сопровождение

¹ Рекомендации по итогам семинара «Актуальные проблемы развития СПО» [Электронный ресурс] // СОЮЗСПО : Союз директоров средних специальных учебных заведений России [сайт]. URL : <https://союзспо.рф/рекомендации-по-итогам-семинара-акт/>

обучения. К таким курсам относим курсы, объединённые понятиями «профессиональное общение», «деловая коммуникация», «культура профессиональной коммуникации». Обобщая данные педагогического опыта коллег, современных исследований в области профессионального обучения, а также анализа методических пособий и образовательных программ, направленных на развитие коммуникативных компетенций, автор статьи установил, что профессиональная коммуникация охватывает широкий спектр умений, начиная от умения вести деловую переписку до способности эффективно взаимодействовать с коллегами и клиентами. Эти навыки становятся особенно важными в условиях современного рынка труда, где межличностное общение играет важную роль в достижении успеха организации. Для того чтобы установить диапазон первичных навыков профессионального общения, которыми овладевают студенты колледжа, с акцентом на их значимость в профессиональном и личностном становлении, в течение 2023–2024 года были изучены около пяти десятков программ и учебных пособий для студентов техникумов и колледжей. Среди авторов: О. Н. Гарькуша, Е. Н. Зарецкая, А. Я. Кибанов, Н. М. Малиновская, А. К. Михальская, Е. С. Сахарчук, Л. Д. Столяренко, Г. М. Шеламова¹ и др. В результате контент-анализа подготовлена своеобразная картотека первичных навыков профессионально-ориентированного общения:

- навык эффективного приветствия и официального / неофициального прощания;
- навык уместной благодарности и грамотного извинения;
- навык высказывания, содержащего прямой или косвенный комплимент;
- навык задавания вопросов (полных / неполных, прямых и косвенных): спрашивание, расспрашивание, нерелевантные высказывания;
- навык активного и рефлексивного слушания;
- навык конструктивного возражения;
- навык контроля коммуникативных пауз;
- навык управления временем общения;
- навык контроля невербальных сигналов;
- навык эмоциональной саморегуляции;
- навык презентации профессиональной идеи;
- навыки цифрового этикета.

Каждый из этих навыков – небольшой шаг к интеграции студентов в профессиональное сообщество. Развивая их, колледжи закладывают фундамент не только для карьеры, но и для гармоничного взаимодействия в обществе. Подобная картотека в дальнейшем помогла автору статьи классифицировать профессиональные диалоги, подобрать примеры для проведения наблюдения за языковым материалом и,

¹ Гарькуша О. Н. Профессиональное общение : учеб. пособие. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2021. 111 с.; Зарецкая Е. Н. Деловое общение: в 2 тт. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2023; Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: учебник. Под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. Москва: ИНФРА-М, 2023. 383 с.; Малиновская Н. М. Профессиональная этика: учеб. пособие. 3-е изд., стер. Санкт-Петербург: Лань, 2022. 260 с.; Михальская А. К. Профессиональная речь: культурная, публичная, деловая: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2023. 359 с. (Среднее профессиональное образование); Сахарчук Е. С. Психология делового общения: учебник. Москва: КноРус, 2023. 208 с. (Среднее профессиональное образование); Столяренко Л. Д., Самыгин С. И.. Психология общения: учебник. 7-е изд. Ростов-на-Дону: Феникс, 2022. 318 с. (Среднее профессиональное образование); Шеламова Г. М. Основы культуры профессионального общения : учебник для студ. учреждений нач. проф. образования. 2-е изд., стер. Москва: Академия, 2013. 160 с.

наконец, выработать методическое решение, зафиксировав его в специализированном учебном пособии¹.

Опытная работа включала в свой состав не только наблюдение, контент-анализ, но и констатирующий эксперимент, организованный в лабораторных условиях на базе Финансового колледжа № 35 г. Москвы в 2023/2024 учебном году. Ассистентом в эксперименте стал преподаватель этого колледжа Е. В. Смирнова. Основным стимулом к сбору эмпирических данных послужило научное предположение: профессионально-ориентированные ситуативные упражнения способствуют формированию первичных навыков профессионального общения и повышению уровня коммуникативной компетенции студентов СПО даже при сокращении количества аудиторных часов. Это обусловлено тем, что ситуативное упражнение побуждает студента активно участвовать в моделировании реальных профессиональных ситуаций, способствуя адаптации моделей речевого поведения к различным контекстам общения. Эмпирические данные были собраны с помощью анкетирования и тестирования студентов, а также анализа устных и письменных работ студентов. В качестве испытуемых были обучающиеся направлений «Информационные системы и программирование», «Финансы» и «Экономика и бухгалтерский учёт». У 58 обучающихся были собраны и проанализированы 222 продукта их деятельности: анкеты по шести вопросам (всего 58), тесты из 8 заданий (всего 58 работ), эссе (54 работы) и аудиозаписи (52 файла объёмом 3 минуты). Например, студентам была предложена ситуация: «Вы участвуете в профессиональном конкурсе для студентов СПО. Вы будете представлять свою идею по улучшению образовательного процесса в колледже. Сформулируйте основное предложение и за три минуты убедите слушателей в его значимости. Среди тестовых заданий на выбор были подобные: «Какое из предложенных приветствий наиболее подходит для официальной ситуации (например, при встрече с представителем компании)?»; «В ходе диалога собеседник рассказал о важной для него теме. Какое из действий наиболее уместно для активного слушания?»; «Какое невербальное поведение наиболее эффективно для демонстрации вовлечённости в профессиональный диалог?». Среди распространённых недочётов и трудностей оказалось незнание языковых норм и грамматических правил: 88 процентов испытуемых допустили грубые ошибки в каждом из заданий; у трети студентов 2 курса обнаружился дефицит в знаниях профессиональной лексики; две трети обучающихся не владеют элементарными навыками устного монологического высказывания; в 44 эссе на тему «Пять советов, чтобы снять негативное влияние разгневанного клиента» были допущены от 5 до 11 фактических, стилистических, речевых, логических и грамматических ошибок. Подобные факты позволили подготовить примеры для анализа языкового материала, разработать систему формирования первичных навыков профессионально-ориентированного общения. Представляемая система обучения профессиональной коммуникации опирается на комплексный подход, который выражается в объединении трёх компонентов: когнитивного – знания основ профессиональной коммуникации, культурно-речевые знания, лексико-грамматические знания; операционального – первичные навыки профессионального общения; эмоционального – основы этики, эмпатия, невербальная коммуникация. Комплексный подход превращает методику в универсальное решение для любой профессиональной области. Методика обучения позволяет настраивать содержание занятий под конкретные задачи направлений подготовки: сельское, лесное и рыбное хозяйство, техника и технологии строительства, образование, сервис и туризм, финансы,

¹ Гац И. Ю. Основы культуры профессионального общения: учебное пособие. Москва: КноРус, 2024. 256 с. (Среднее профессиональное образование).

информатика и вычислительная техника. Таблица 1 в сжатой форме представляет программу обучения первичным навыкам профессионального общения. Она состоит из модулей, каждый из которых посвящён аспекту профессионального общения, включает осваиваемую студентами коммуникативную роль внутри деловой игры, коммуникативного тренинга или деловой симуляции.

Таблица 1

Структура и содержание модулей программы профессиональной коммуникации

Дидактический модуль	Цель обучения / Освоение коммуникативной роли	Методы и приёмы обучения	Игровые тренинги, деловые симуляции
Основы профессиональной коммуникации	Формирование базовых знаний о структуре и функциях профессионального общения. Коммуникативные роли: «Я автор»; «Я говорун»	Обсуждение кейсов, анализ примеров успешных и неудачных коммуникаций. Метод наблюдения. Выборочное чтение. Смысловое чтение художественных текстов. Приёмы: «Наедине со всеми»; «Язык без костей»; «Активный клиент»; «Кто я? Мой портрет»; «Контакт»; «Сила языка»	Ролевое моделирование встречи с клиентом. Деловая симуляция общения с профессиональным партнёром или коллегой. Подготовленные высказывания культуроведческого содержания от одной минуты до пяти минут
Речевой этикет и культура речи	Развитие навыков корректного и культурного общения в профессиональной среде. Коммуникативные роли: «Он наблюдатель»	Тренинг по речевому этикету, анализ речевых ошибок, культурно-речевые упражнения. Аналитико-синтетический метод. Приёмы: «Контакт»; «Язык без костей»; «Дискуссионный клуб»; «Активный клиент»	Имитация переговоров между представителями разных компаний. Решение конфликтной ситуации

Дидактический модуль	Цель обучения / Освоение коммуникативной роли	Методы и приёмы обучения	Игровые тренинги, деловые симуляции
Адаптация моделей речевого поведения	Освоение гибкости в использовании различных стилей и стратегий общения в зависимости от контекста. Коммуникативная роль: «Я оценщик»	Анализ ситуаций общения, разработка индивидуальных стратегий, практика публичных выступлений. Аналитико-синтетический метод. Приёмы: «Отпор словесной агрессии»; «Сила языка»; «Эксперт»; «Составляем план»	Участие в симуляции совещаний, презентаций и других форм коллективной работы. Саморецензия. Решение конфликтной ситуации
Интеграция и практическая реализация	Применение полученных знаний и навыков в реальной профессиональной деятельности. Коммуникативная роль: «Я референт»	Проекты, участие в профессиональных мероприятиях. Синтетический метод. Приёмы: «Смотреть глазами клиента»; «Встреча с разгневанным клиентом – лучшее событие дня»; «Неприятностей можно избежать»	Создание и защита бизнес-планов, проведение маркетинговых кампаний, проведение собеседования

Составленная автором программа коммуникативной деятельности студентов заложена в содержание упомянутого выше учебного пособия «Основы культуры профессионального общения». Программа опирается на четыре основания. Первый тезис: коммуникативная компетенция есть основа профессионального успеха. Профессиональная компетенция невозможна без развитых навыков общения, которые включают умение адаптировать речевое поведение в зависимости от ситуации, адресата и профессионального контекста. Следовательно, на занятиях подбирается такой дидактический материал, который учит студента целенаправленному информационному обмену, направленному на достижение специальных профессиональных задач. Второй тезис: культура речи как инструмент профессиональной коммуникации. Владение нормами современного русского литературного языка, стилистическими приёмами укрепляет профессиональный авторитет, поддерживает доброжелательное и эффективное общение с клиентами, коллегами и руководством. Значит, в качестве дидактического материала привлекаются синтаксические стереотипы и речевые клише, которые уместны в конкретной профессиональной сфере. Третий тезис: эффективное профессиональное общение обеспечивается только этикой. Нормы профессиональной этики всегда

рассматривались в качестве центрального элемента коммуникации. Уважительное отношение, учёт культурных особенностей, способность к эмпатии помогают формировать доверительные отношения в профессиональной среде. Четвёртый тезис: учиться общаться можно только общаясь. Практико-ориентированное обучение объясняется природой общения. Навыки профессионального общения могут быть освоены исключительно в живой практике. В учебном пособии «Основы культуры профессионального общения» практическая часть акцентируется на выполнении упражнений, направленных на развитие профессиональных коммуникативных умений через тренировки, обобщение и рефлексия. Ниже дидактическая иллюстрация типовых задач, направленных на формирование первичных навыков профессионально-речевой культуры:

Пример практического задания

Представьте себя в роли руководителя предприятия по оказанию услуг. Найдите выход из типичных ситуаций.

1. Предприятие «Орешки для Золушки» предоставляет услуги по уборке помещений. Новый специалист по IT-сопровождению обнаружил уязвимость в программном обеспечении, которое используется для управления заказами клиентов. В результате этой уязвимости возможна утечка конфиденциальной информации клиентов. Каковы действия предприятия в этой ситуации? 2. Фотограф получил заказ на съёмку свадьбы. В ходе работы он заметил, что пара, которую он фотографирует, не стремится к индивидуализированным моментам, т.е. она повторяет стереотипы фотоизображений. Пара неестественно позирует, гипертрофированно проявляет своё эмоциональное состояние, не давая возможности мастеру запечатлеть естественное состояние. Как фотограф должен себя вести: продолжать снимать, делая вид, что всё хорошо, и получить плату за работу или побеседовать с заказчиками и предложить свой сценарий фотосъёмки?

3. Официант в ресторане заметил, что один из гостей уронил столовые приборы. Что должен сделать официант: ничего не делать, так как это не его проблема; позвать менеджера и сообщить ему о ситуации; самостоятельно убрать и скрыть инцидент от менеджера; попросить гостя заплатить за столовые приборы, так как они были испорчены.

О каких нормах профессионального кодекса (корпоративного этического кодекса) вы узнали на занятиях по профессиональному общению?

Пример ситуативного упражнения

Основная часть учебной группы играет роль журналистов на пресс-конференции иностранного гостя, который имеет отношение к сфере обслуживания. Перед группой находится пара: иностранец и его переводчик.

Содержание общения иностранца с журналистами носит импровизированный характер.

Задача участника, играющего роль переводчика, – ёмко, сжато, но при этом точно передать то, что сказал иностранец. Обратите внимание на реакции иностранца и журналистов: в случае точной передачи мысли и в случае неожиданной и остроумной интерпретации текста. Время инсценирования – 10–12 мин.

Обсудите результаты упражнения. Подумайте над тем, что подразумевается под позицией «правильно сформулированные вопросы»?

О каких правилах для ответов на вопросы вы узнали из курса психологии общения? Как рекомендуется отвечать на некорректные вопросы? Время обсуждения – до 15 мин.

Укажите, какие профессиональные умения формирует ситуативное упражнение.

Резюмируйте, чему вы научились при исследовании темы «Принципы профессионального общения».

Речевая практика, включающая аналитические и аналитико-синтетические задания, формирует навыки анализа и интерпретации, помогает в моделировании профессиональных ситуаций, что делает обучение насыщенным и ориентированным на потребности студентов. Методологически это объясняется тем, что применение индукции в обучении профессиональному общению позволяет двигаться от частных случаев к общим коммуникативным правилам. Студенты начинают с освоения элементарных навыков общения, постепенно переходя к более сложным задачам, связанным с адаптацией речевых моделей под разные ситуации общения в своей сфере деятельности. Такая методика обеспечивает постепенное накопление речевого опыта, знаний закономерностей, по которым строится диалог в профессиональной сфере, что делает обучение более устойчивым. Особое место в подготовке занимает развитие устной речи через ситуативные упражнения, ролевые игры и импровизацию. Обогащение лексического запаса обеспечивается и средствами культуроведческого словарика пособия. Привлекаются различные литературные тексты, благодаря которым принципы профессиональной этики, этикета и эффективного общения становятся очевидными. Дидактическое назначение получили: научно-популярные тексты по профессиональному этикету; фрагменты из художественных произведений (классические и современные рассказы, стихи, пьесы, которые иллюстрируют различные аспекты общения и взаимоотношений между людьми); публицистические отрывки, посвященные случаям из профессиональной практики, конфликтам и способам их разрешения; сценарии деловых игр и ролевых упражнений (специально созданные тексты для участия в деловых играх и ролевых упражнениях). Избранный подход не только формирует профессиональные компетенции, но и воспитывает уважение к слову, этическую ответственность и уверенность в коммуникативных навыках.

Заключение

Реализация цели исследования

Цель исследования была достигнута, так как подготовлена и реализована программа формирования у студентов СПО первичных навыков профессионально-ориентированного общения, а методическая система обучения воплотилась в специализированном учебном пособии. Типовые диалоги соотнесены с реальными профессиональными ситуациями. Представлены детализированные коммуникативные задания, которые стимулируют активное вовлечение студентов:

а) игровые тренинги, деловые симуляции и моделирование профессиональных ситуаций (имитация рабочих встреч, переговоров с клиентами, консультаций, презентаций, решение конфликтов в коллективе);

б) прозаические, поэтические, публицистические примеры – образцы речи в профессиональной ситуации, а также примеры-антиподы, негативные примеры, деформированные речевые высказывания;

в) анализ реальных коммуникативных ситуаций, оформленные в кейсы примеры из жизни: анализ речевых ошибок и успехов;

г) интерактивные задания: создание профессиональных текстов (резюме, деловые письма, инструкции) с использованием элементов «кода профессионального общения»;

д) обсуждение в группе (анализ успешности использования моделей общения в практических занятиях): обучение рефлексии и формирование навыков коллективной коммуникации с учётом профессиональной этики.

Особое место в методической системе обучения заняли ситуативные упражнения, которые направлены на развитие вербальных, так и невербальных коммуникативных навыков. Примерами являются приём «Проигрывание ролей», связывающий теорию речевой деятельности, теорию коммуникации и речевой опыт студентов, и приём «Самоанализ и рефлексия», который помогает студентам осознать сильные и слабые стороны в овладении навыками профессионального общения, а также развить способность самостоятельно корректировать речевое поведение.

Применение в системе среднего профессионального образования представленного в статье методического решения позволит выпускникам колледжей адаптироваться к профессиональной среде и обеспечить высокий уровень профессиональной коммуникации. Дальнейшая работа в рамках этой темы будет связана с включением научно-методического материала в образовательные программы СПО и с подготовкой педагогов, обучающих профессиональному общению.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вагаева О. А., Колобкова К. А. Исследование коммуникативных навыков у студентов СПО // Тенденции развития науки и образования. 2024. № 108-1. С. 50–53.
2. Васильева Е. Ю., Томилова М. И. Оценка коммуникативных навыков в медицинском образовании: теория и практика: монография. М.: Русайнс, 2023. 164 с.
3. Васильченко Н. В. Проектирование методики преподавания общеобразовательных предметов в СПО (на примере иностранного языка) // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3 (46). С. 75–88.
4. Вьюгина Е. А. Особенности формирования коммуникативной компетентности у будущих учителей колледжа // Педагогический журнал. 2023. Т. 13, № 2А-3А. С. 365–371.
5. Дёмина Е. А. Формирование коммуникативных умений у студентов колледжа // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 1. С. 50–53.
6. Журомская Н. В. К вопросу о формировании коммуникативной компетенции обучающихся в организациях среднего профессионального образования // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2020. № 4. С. 41–47.
7. Карелова, Р. А. Развитие коммуникативных умений студентов колледжа средствами технологии модерации // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. С. 362.
8. Карпетина А. В., Баранова А. В. Применение профессионально-ориентированных педагогических технологий при формировании коммуникативных компетенций у студентов колледжа // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : сб. ст. по материалам Всероссийской (национальной) научно-практ. конф., Красноярск, 15–29 ноября 2021 года. Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2022. С. 135–140.
9. Лапин В. Г. Развитие коммуникативных умений учащихся колледжа на основе личностно ориентированного тренинга : дисс. ... канд. пед. наук / 13.00.01 – общая педагогика история педагогики и образования. Челябинск, 2006. 195 с.
10. Неупокоев А. А. Диалоговая коммуникация в обучении вождению автотранспортных средств в дорожных условиях // Тенденции развития науки и образования». 2024. № 106. Ч. 2. С. 31–34.
11. Сартакова Е. В. Формирование личности в системе среднего профессионального образования // Вестник Тверского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. 2023. № 4 (65). С. 188–201.

12. Сорокопуд Ю. В., Романюк Е. В. Психолого-педагогические возможности коммуникативного тренинга в формировании основ профессионального общения у студентов техникума // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 2 (75). С. 259–261.
13. Стукова С. В. Деловая игра как эффективная технология воспитательной работы в колледже // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 2 (14). С. 90–103.
14. Харченко Е. В. Модели речевого поведения в профессиональном общении: монография. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ (Группа МЭНП Изд-ва), 2003. 336 с.
15. Храброва В. Е., Адонина Л. В., Гуцалова Ю. И. Диагностика уровня сформированности коммуникативной компетентности студентов колледжа // Гуманитарно-педагогическое образование. 2022. Т. 8, № S1. С. 234–242.
16. Чернышев Д. А., Бордюг Д. Д. Концептуальные подходы к профессионально-личностному развитию студентов в системе СПО // Педагогический журнал. 2023. Т. 13, № 4-1. С. 460–465.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гац Ирэн Юрьевна – доктор педагогических наук профессор кафедры методики преподавания русского языка и литературы Государственного университета просвещения; e-mail: iju.gats@guppros.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Iren Yurievna Gats – Doctor of Pedagogic Sciences, Professor of the Department of Methods of Teaching Russian language and Literature, Federal State University of Education; e-mail: iju.gats@guppros.ru

УДК 332

ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ

Засядько С.М.

*Российский государственный университет народного хозяйства
им.В.И.Вернадского
143907, Московская область, г. Балашиха, ул. Шоссе Энтузиастов, д. 50,
Российская Федерация
E-mail: s.zsdk@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5786-3830*

Аннотация

Влияние санкций на российскую экономику стало предметом глубоких исследований в последние годы. Санкции, введенные Западом, охватили широкий спектр секторов — от финансов до энергетики, и их последствия ощутимы как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. С одной стороны, ограничения на экспорт технологий и капитала привели к значительному замедлению инновационных процессов и снижения конкурентоспособности российских предприятий. С другой стороны, санкции поспособствовали импульсу к импортозамещению, что, в свою очередь, открывало новые возможности для местного бизнеса. Правительство активно поддерживало ряд инициатив, направленных на развитие отечественного производства и снижения зависимости от импорта. Процесс адаптации экономики к новым условиям требует времени и усилий, а также осмысленного и стратегически выверенного подхода.

Ключевые слова: санкции, национальная экономика, ВВП, инфляция, государственная поддержка

THE IMPACT OF SANCTIONS ON THE RUSSIAN ECONOMY

Zasyadko S.M.

*Vernadsky Russian State University of National Economy
50, Shosse Entuziastov str., Balashikha, Moscow Region, 143907, Russian Federation
E-mail: s.zsdk@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5786-3830*

Abstract

The impact of sanctions on the Russian economy has been the subject of in-depth research in recent years. The sanctions imposed by the West have covered a wide range of sectors, from finance to energy, and their effects are felt both in the short and long term. On the one hand, restrictions on the export of technology and capital have led to a significant slowdown in innovation processes and a decrease in the competitiveness of Russian enterprises. On the other hand, the sanctions contributed to the impetus for import substitution, which, in turn, opened up new opportunities for local businesses. The Government has actively supported a number of initiatives aimed at developing domestic production and reducing dependence

Keywords: sanctions, national economy, GDP, inflation, Government support

Введение

Проблема санкций в России стала одной из ключевых тем в международной политике и экономике в последние годы. Санкции затронули такие сектора, как энергетика, финансы и технологии, нанеся ощутимый удар по экономике.

В условиях ограниченного доступа к международным рынкам и технологиям, российская экономика столкнулась с необходимостью адаптации. Однако долговременное влияние санкций проявляется не только в экономических показателях, но и в социальной сфере, когда население ощущает последствия в виде инфляции и роста цен на базовые товары.

Кроме того, данная ситуация спровоцировала поиск новых партнеров и укрепление связей со странами Востока, что изменяет традиционные торговые маршруты. В итоге проблема санкций вырисовывается как сложный многогранный процесс, требующий взвешенного подхода и стратегического мышления для дальнейшего развития страны.

Основная часть

Для изучения влияния санкции на российскую экономику, рассмотрим показатель темпа роста ВВП в динамике.

Темп роста ВВП — это важный макроэкономический индикатор, отражающий динамику общего объема товаров и услуг, произведенных в стране за определенный период. Он служит мерой экономической активности и позволяет оценить финансовое состояние и перспективы развития государства.



Рис.1 Темпы роста ВВП России, %

В период с 2022 по 2023 год экономика России показала гораздо большую устойчивость, чем изначально предполагали эксперты. К концу 2023 года ВВП нашей страны превысил уровень 2021 года. Согласно последним данным Росстата падение ВВП в 2022 году составило 1,2%. При этом, по предварительным оценкам Минэкономразвития, рост ВВП в 2023 году составил 3,5%. Ожидается, что в 2024 году рост ВВП будет слабее в сравнении с 2023 годом, когда экономика активно восстанавливалась. По прогнозу Минэкономразвития, в 2024 году рост российской экономики в базовом варианте составит 2,3%, а в консервативном — 1,4%

По оценке Минфина, дефицит федерального бюджета в 2023 году составил 3,24 трлн рублей, или 1,9% ВВП, и незначительно превысил плановый показатель в 2,93 трлн рублей. Нефтегазовые доходы в 2023 году упали на 23,9%, или 2,76 трлн рублей, по сравнению с 2022 годом, однако падение было компенсировано ростом ненефтегазовых доходов на 25%, или 4,06 трлн рублей.

Таким образом, анализируя динамику темпов роста ВВП, можно сделать вывод о том, что санкции отрицательно влияют на данный показатель, но уже в 2023 году благодаря поддержке государства наблюдалась положительная динамика.

В 2024 году международные санкции против России продолжают оказывать сильное воздействие на экономику страны и жизни граждан. Новые ограничительные меры затронули многие ключевые сектора — энергетику, финансы и высокие технологии. Экономика сталкивается с вызовами, которые приводят к инфляции, росту цен и трудностям в импортозамещении.

Санкции против России усилились в 2024 году в ответ на международные политические события. Новые меры включают запреты на экспорт в Россию технологий, материалов для добычи нефти и газа, а также ограничения в финансовом секторе.

В августе 2024 года США, страны ЕС и их союзники ввели новый пакет санкций, направленный на ограничения работы российских энергетических компаний и высокотехнологичных производств. Это привело к дефициту полупроводников и сложностям в производстве электроники и автомобилей. Например, российские автопроизводители, такие как «АвтоВАЗ», столкнулись с перебоями в поставках комплектующих, что сказалось на сокращении выпуска новых автомобилей.

Энергетический сектор — основа экономики России, которая зависит от экспорта нефти и газа. Санкции существенно ограничили доступ России к западным технологиям для глубоководной добычи и арктических проектов. Например, международные компании, такие как Shell и BP, ушли с российского рынка, оставив масштабные проекты незавершёнными [2].

В ответ Россия начала активизировать сотрудничество с Китаем и Индией. В 2024 году Россия увеличила экспорт нефти в Китай на 25%, став крупнейшим поставщиком для этой страны. Тем не менее, смена партнёров требует перестройки логистических цепочек и больших затрат на переориентацию экспортных потоков. Это создаёт проблемы для оперативной адаптации экономики.

Одним из самых ощутимых последствий санкций для населения стало повышение цен на продукты и товары первой необходимости. В августе 2024 года инфляция в России достигла 7,2%, что выше целевого показателя Центрального банка. Наибольший рост цен наблюдался на импортную технику и автомобили. Так, стоимость новых моделей автомобилей увеличилась в среднем на 30%, а поставки иностранных брендов сократились на 50%.

Продукты питания также подорожали. Например, импортные фрукты и овощи стали менее доступными, что заставило правительство рассматривать вопрос о расширении собственного производства через поддержку отечественного сельского хозяйства [6].

На рисунке 2 и 3 представлен уровень инфляции в РФ по месяцам и по годам соответственно.

Уровень инфляции в России за последние пять лет претерпел значительные колебания, отражая как внутренние экономические факторы, так и глобальные тенденции. В 2019 году инфляция демонстрировала умеренные темпы, составив около 3%. Это было обусловлено стабильностью рубля и относительно низкими ценами на

продовольственные товары. Однако в 2020 году пандемия COVID-19 оказала серьезное влияние на экономические процессы, что привело к росту инфляции до 4,9%.

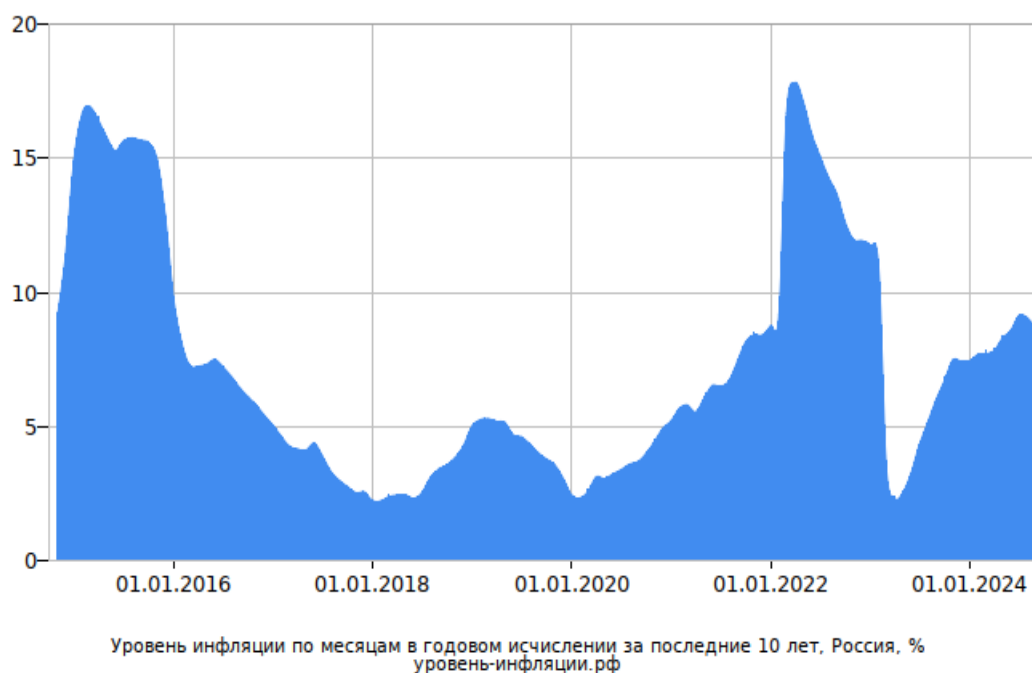


Рис.2 Уровень инфляции по месяцам в годовом исчислении в РФ, %

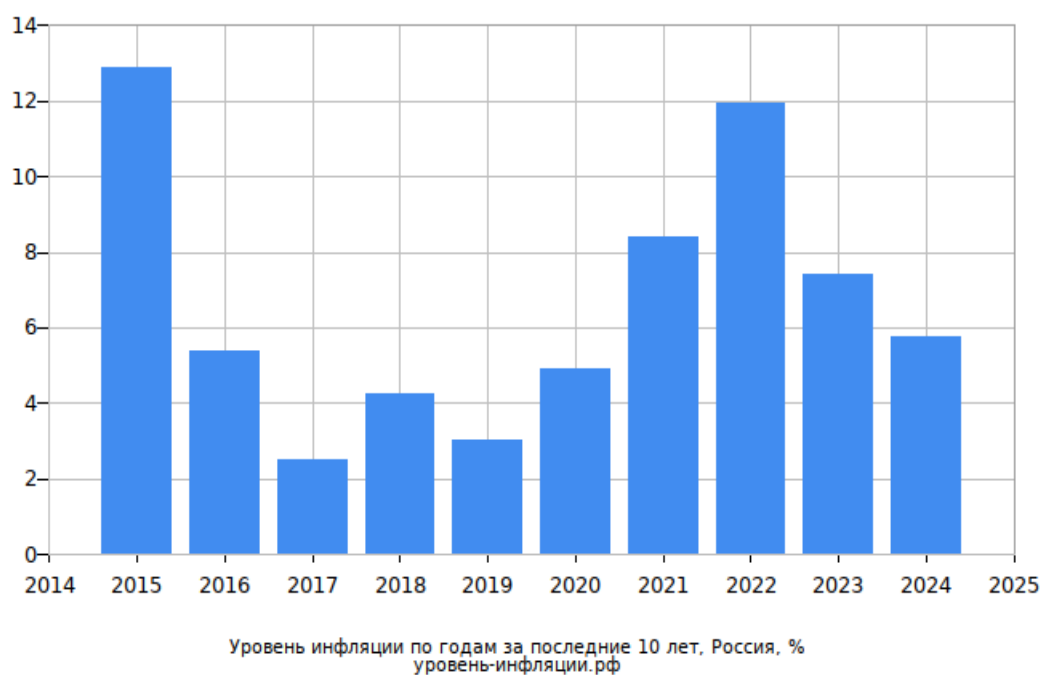


Рис. 3 Уровень инфляции по годам в РФ, %

В 2021 году ситуация улучшилась, благодаря восстановлению спроса и адаптации экономики к новым условиям. Тем не менее, 2022 год стал поворотным моментом — геополитические кризисы и санкции вызвали резкий рост цен. В 2023 году, после принятия мер по стабилизации экономики, инфляция начала постепенно снижаться.

Таким образом, динамика инфляции в России за последние пять лет иллюстрирует сложные причины и последствия, с которыми сталкивается экономика, и указывает на необходимость адаптивных мер для ее стабилизации и роста.

В условиях современных экономических реалий, решение проблем с санкциями становится важнейшей задачей для многих стран и компаний. Поддержка со стороны государства, бизнеса и общества играет ключевую роль в этом процессе.

Программа импортозамещения, являющаяся краеугольным камнем экономической стратегии России, направлена на снижение зависимости от зарубежных технологий и товаров. Её успешная реализация критически важна для обеспечения национальной безопасности и экономической стабильности в условиях геополитической нестабильности и санкционного давления. Несмотря на значительные вызовы, программа демонстрирует определённые успехи, особенно заметные в агропромышленном комплексе. В 2024 году, по официальным данным, рост производства зерновых культур в России составил 15%, что существенно превысило прогнозы многих экспертов.

Однако в других секторах, таких как производство высоких технологий и электроники, ситуация гораздо сложнее. Например, российские компании столкнулись с дефицитом микросхем и других электронных компонентов. Производство компьютеров и бытовой техники замедлилось, а стоимость продуктов на внутреннем рынке выросла на 20-40%.

В условиях экономической неопределённости правительство предпринимает меры по поддержке наиболее уязвимых слоёв населения. Например, в июле 2024 года был принят закон о единовременных выплатах пенсионерам и семьям с детьми в размере 10 000 рублей. Эти меры должны смягчить последствия роста цен и инфляции.

Кроме того, была запущена программа субсидирования ипотеки для молодых семей и сотрудников критически важных отраслей. Однако с учётом роста процентных ставок и экономической нестабильности, доступность ипотечного кредитования остаётся сложным вопросом для многих граждан.

Для IT-компаний, которые включены в специальный реестр аккредитованных организаций Минцифры, до конца 2024 года действует мораторий на проведение плановых государственных и муниципальных проверок. Также ФНС России приостановила выездные (в том числе повторные) налоговые проверки IT-компаний до 3 марта 2025 года. Исключение составляют только те проверки, которые назначены с согласия руководства вышестоящего налогового органа или ФНС.

Также аккредитованные IT-организации могут получить кредит на реализацию новых проектов по льготной ставке до 3% годовых. Размер такого кредита может составить от 5 млн до 5 млрд рублей на реализацию проектов и от 500 млн до 10 млрд рублей на выполнение программ.

До конца 2024 года действует мораторий на проведение плановых проверок предприятий и предпринимателей. Их сохранили только в отношении небольшого закрытого перечня объектов в рамках санитарно-эпидемиологического, ветеринарного и пожарного контроля, а также надзора в области промышленной безопасности.

Разрешен ввоз в страну востребованных оригинальных товаров иностранного производства без согласия правообладателей. При этом гражданско-правовая ответственность за ввоз продукции импортерами в обход официальных каналов дистрибуции отменена, но параллельный импорт в первую очередь призван исключить ответственность за оборот продукции именно внутри страны без согласия правообладателя [8].

Перечень товаров сформировал Минпромторг России. В список внесены автомобили и запчасти, электроника, бытовая техника, одежда, обувь, косметика, музыкальные инструменты, часы, мебель, бумага и картон, промышленное оборудование и материалы, фармацевтическая продукция и др.

Также примером поддержки страны в условиях санкций является беспопылинный ввоз технологического оборудования и сырья. В список включены более 50 приоритетных видов деятельности, в отношении которых доступна льгота. Это растениеводство, производство лекарств, пищевых продуктов и напитков, бумаги, электрооборудования, компьютеров, транспорта, деятельность в сфере информационных технологий, телекоммуникаций, пассажирские перевозки, строительство, добыча нефти и газа.

Субсидии бизнесу на трудоустройство безработных и молодежи тоже является важным аспектом поддержки государства. Работодатель может получить господдержку в рамках программы субсидирования найма при трудоустройстве:

- молодых людей до 30 лет, испытывающих сложности при трудоустройстве. Речь идет о молодежи без профессионального образования, соискателях с несовершеннолетними детьми, гражданах с инвалидностью, детях-сиротах и тех, кто состоит или состоял на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- граждан, участвовавших в специальной военной операции, членов семей участников СВО, погибших при выполнении задач в ходе боевых действий;

- тех, кто потерял работу из-за сокращения штата или находился под риском увольнения и был переведен к другому работодателю;

Субсидия будет равна трем минимальным размерам оплаты труда, увеличенным на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных. Первый платеж работодатель получит через месяц после трудоустройства, второй - через три, третий - через полгода.

Поддержка молодых предпринимателей - это гранты на создание или развитие своих проектов могут получить ИП и юридические лица, основанные предпринимателями в возрасте от 14 до 25 лет включительно. Молодой человек должен владеть долей в компании не менее 50%. Размеры грантов составят от 100 до 500 тысяч и до 1 млн рублей, если молодой предприниматель ведет деятельность в Арктической зоне.

Заключение

Санкции, введенные против России в 2024 году, оказали значительное воздействие на экономику страны, вызвав рост инфляции и сложности в различных секторах. Однако правительство стремится к адаптации экономики через импортозамещение и новые торговые партнёрства с Востоком. Несмотря на вызовы, меры поддержки населения и реформы в сфере производства помогают смягчить последствия кризиса.

Тем не менее, долгосрочные последствия санкций будут зависеть от того, насколько быстро Россия сможет адаптироваться к новым условиям и минимизировать зависимость от иностранных технологий и рынков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алиев Р.З. Цели и особенности экономических санкций в международном праве // Проблемы и перспективы реализации междисциплинарных исследований: сборник научных трудов. – Ижевск: Агентство международных исследований, 2021. – С. 77–80.
2. Амирова С.А. Экономические санкции: теоретические и исторические аспекты // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 4. – С. 138–143
3. Беликов, Е. О. Влияние экономических санкций на экономику России / Е. О. Беликов // Глобальная экономика и национальная безопасность. – 2022. – № 2. – С. 7-13
4. Гутман С.С., Кадзаева В.В. Теоретические подходы к изучению экономических санкций // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2022. – № 4 (28). – С. 31–35.
5. Засядько, С. М. Сельский туризм как стимул развития сельских территорий в условиях санкционного давления / С. М. Засядько // Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 29 февраля 2024 года. – Москва: Издательский дом «УМЦ», 2024. – С. 84-94.
6. Казанцев С.В. Влияние антироссийских санкций на экономическое развитие Российской Федерации // Развитие и безопасность. – 2022. – № 1 (5). – С. 34–43.
7. Кроливецкая В.Э., Кроливецкая Л.П. Антироссийские санкции в 2022 году и ответная реакция на них // Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения-2022: сборник научных трудов. – Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2022. – С. 312–314.
8. Куликов, А. Р. Влияние санкций на экономику России: к вопросу формирования модели / А. Р. Куликов, Н. Н. Мартыненко // Финансовые рынки и банки. – 2023. – № 7. – С. 3-8.
9. <https://уровень-инфляции.рф/> – официальный сайт об инфляции РФ
10. <https://rosstat.gov.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Засядько Светлана Михайловна – старший преподаватель кафедры экономического развития сельских территорий Российского государственного университета народного хозяйства им. В.И.Вернадского; e-mail: s.zsdk@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Mikhailovna Zasyadko - senior lecturer at the Department of Economic Development of Rural Territories of the Vernadsky Russian State University of National Economy; e-mail: s.zsdk@mail.ru

УДК 331.5

РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ ОБРАТНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ СТАРЕЮЩИХ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Кодирзода Д.Б.

Таджикский национальный университет

734025, проспект Рудаки, 17, Душанбе, Республики Таджикистан

E-mail: dilovark@mail.ru; ORCID: 0009-0006-1011-9939

Аннотация

В статье рассматривается политика активного долголетия в контексте демографических изменений и социальных вызовов Республики Таджикистан. Исследование подчеркивает важность государственной поддержки пожилых граждан в условиях постепенного старения населения. Приведены статистические данные о возрастной структуре населения страны и проанализированы социально-экономические особенности положения граждан старших возрастных групп. Рассматриваются направления государственной политики, включая здравоохранение, социальную защиту, образование, физическую активность, досуг, трудовую занятость и жилищные условия, которые способствуют активному вовлечению пожилых людей в общественную жизнь. Особое внимание уделено достигнутым успехам, таким как развитие гериатрической помощи, повышение квалификации врачей, улучшение пенсионного обеспечения и создание культурных и спортивных программ для пожилых людей.

Выявлены основные проблемы, препятствующие эффективной реализации политики активного долголетия, включая финансовые ограничения, кадровый дефицит, низкую осведомленность населения и слабую инфраструктуру в сельских районах. Предложены перспективы дальнейшего развития этой политики через усиление государственной поддержки, привлечение инвестиций в здравоохранение и социальную сферу, а также информирование населения о здоровом образе жизни. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода к решению проблем пожилых граждан и интеграции их трудового и социального потенциала в общество.

Ключевые слова: активное долголетие, старение населения, социальная политика, здравоохранение, пенсионное обеспечение, социальная защита, гериатрическая помощь, пожилые граждане.

DEVELOPMENT OF REVERSE MENTORING PROGRAMS AS A TOOL FOR RETAINING AGING WORKERS IN THE LABOR MARKET

Kodirzoda D.B.

Tajik National University

17 Rudaki Ave., 734025, Dushanbe, Republic of Tajikistan

E-mail: dilovark@mail.ru; ORCID: 0009-0006-1011-9939

Abstract

The article examines the policy of active longevity in the context of demographic changes and social challenges in the Republic of Tajikistan. The study highlights the importance of government support for senior citizens in the context of the gradual aging of the

population. Statistical data on the age structure of the country's population are presented and the socio-economic features of the situation of citizens of the older age groups are analyzed. The directions of state policy, including health care, social protection, education, physical activity, leisure, employment and housing conditions, which contribute to the active involvement of older people in public life, are considered. Special attention is paid to the successes achieved, such as the development of geriatric care, advanced training of doctors, improved retirement provision, and the creation of cultural and sports programs for the elderly. The main problems hindering the effective implementation of the active longevity policy have been identified, including financial constraints, staff shortages, low public awareness and weak infrastructure in rural areas. The prospects for further development of this policy are proposed through strengthening state support, attracting investments in healthcare and the social sphere, as well as informing the population about a healthy lifestyle. It is concluded that there is a need for an integrated approach to solving the problems of senior citizens and integrating their labor and social potential into society.

Keywords: active longevity, population aging, social policy, healthcare, pension provision, social protection, geriatric care, senior citizens.

Введение

Программы, в рамках которых молодые сотрудники становятся наставниками для пожилых коллег, известны как обратное наставничество (reverse mentoring). Изобретение концепции обратного наставничества принадлежит бывшему исполнительному директору «Дженерал Электрик» – Джеку Уэлчу: он заметил отсутствие навыков работы с современной техникой и технологиями своих подчиненных в конце 1990-х годов, и считал, что молодые люди, приходившие в компанию, лучше разбирались в новых тенденциях, чем их руководители [2].

Эти программы направлены на обмен знаниями между поколениями, при котором молодые сотрудники делятся актуальными навыками, например, в области цифровых технологий, а пожилые коллеги передают свой опыт в других аспектах профессиональной деятельности [1]. Такая модель особенно востребована в условиях стремительного технологического прогресса, когда навыки работы с новыми технологиями становятся необходимыми.

Основная часть

Программы наставничества в контексте управления возрастной рабочей силой имеют ключевое значение для оптимизации использования трудового потенциала пожилых сотрудников. Исследования показывают, что такие программы способствуют повышению удовлетворенности пожилых работников, поддержанию их профессиональной активности и снижению вероятности дискриминации по возрасту [10]. Кроме того, наставничество укрепляет межпоколенческие связи, что положительно сказывается на сплоченности коллектива и общей производительности.

Задачи, решаемые программами обратного наставничества весьма разнообразны:

- Повышение цифровой грамотности пожилых сотрудников. Молодые наставники обучают старших коллег современным инструментам, включая цифровые платформы, программное обеспечение и интернет-технологии.
- Улучшение взаимодействия между поколениями. Программы способствуют разрушению стереотипов и повышению взаимного уважения между поколениями.
- Адаптация к новым профессиональным требованиям. Помощь в освоении современных методов работы, которые могут быть незнакомы пожилым сотрудникам.

- Создание двустороннего обмена знаниями. Молодые наставники передают технические навыки, а старшие сотрудники делятся опытом в области стратегического планирования, управления и корпоративной культуры.

В США наставничество пожилых работников широко поддерживается на государственном уровне. Одной из ключевых инициатив является программа Senior Community Service Employment Program (SCSEP), финансируемая Министерством труда США. Эта программа предоставляет пожилым людям возможности для профессионального наставничества и обучения [12].

Примеры корпоративного опыта включают инициативы компании IBM, которая разработала платформу для обмена знаниями между пожилыми и молодыми сотрудниками. Наставники получают дополнительные бонусы, а молодые сотрудники приобретают опыт, ускоряя свое профессиональное развитие.

В европейских странах программы наставничества пожилых работников активно развиваются в рамках стратегий управления возрастной занятостью. Например, в Германии такие программы включены в национальную стратегию по старению рабочей силы. Немецкие компании, такие как Siemens, разработали наставнические программы, которые предусматривают частичную занятость пожилых работников и их вовлечение в обучение молодежи [6].

Во Франции концепция наставничества также поддерживается на государственном уровне. Закон «О старении на рабочем месте» 2021 года стимулирует компании к внедрению программ наставничества через налоговые льготы и субсидии. Например, компания Renault запустила программу Senior Mentors, в которой пожилые сотрудники участвуют в разработке тренингов для новых работников.

Япония, известная своей культурой уважения к старшим, активно поддерживает участие пожилых работников в наставничестве. Программа Silver Human Resource Center направлена на привлечение пожилых людей к общественным и профессиональным проектам, включая наставничество. Компании, такие как Toyota, интегрируют пожилых работников в команды молодых специалистов для передачи уникальных знаний и навыков [11].

В Австралии программы наставничества для пожилых работников организуются как на корпоративном уровне, так и в рамках национальной политики. Программа Experience+ предлагает пожилым людям обучение наставническим навыкам и поддерживает их участие в образовательных и профессиональных проектах [5]. Особенностью австралийского подхода является акцент на личностном развитии наставников, что делает такие программы привлекательными для пожилых работников.

Анализ эффективности программ наставничества показывает их высокую значимость как для организаций, так и для самих работников. По данным исследования, проведенного Международной организацией труда, 78% пожилых работников, участвующих в наставничестве, сообщают о повышении удовлетворенности своей работой, а 65% работодателей отмечают рост производительности благодаря внедрению таких программ [9].

Дополнительно, данные Eurostat свидетельствуют о том, что компании с активными наставническими программами на 25% реже сталкиваются с проблемой утраты корпоративного знания, что особенно важно для отраслей с высокой квалификацией [7].

Организационная концепция программ наставничества пожилых работников представлена на рисунке 1.

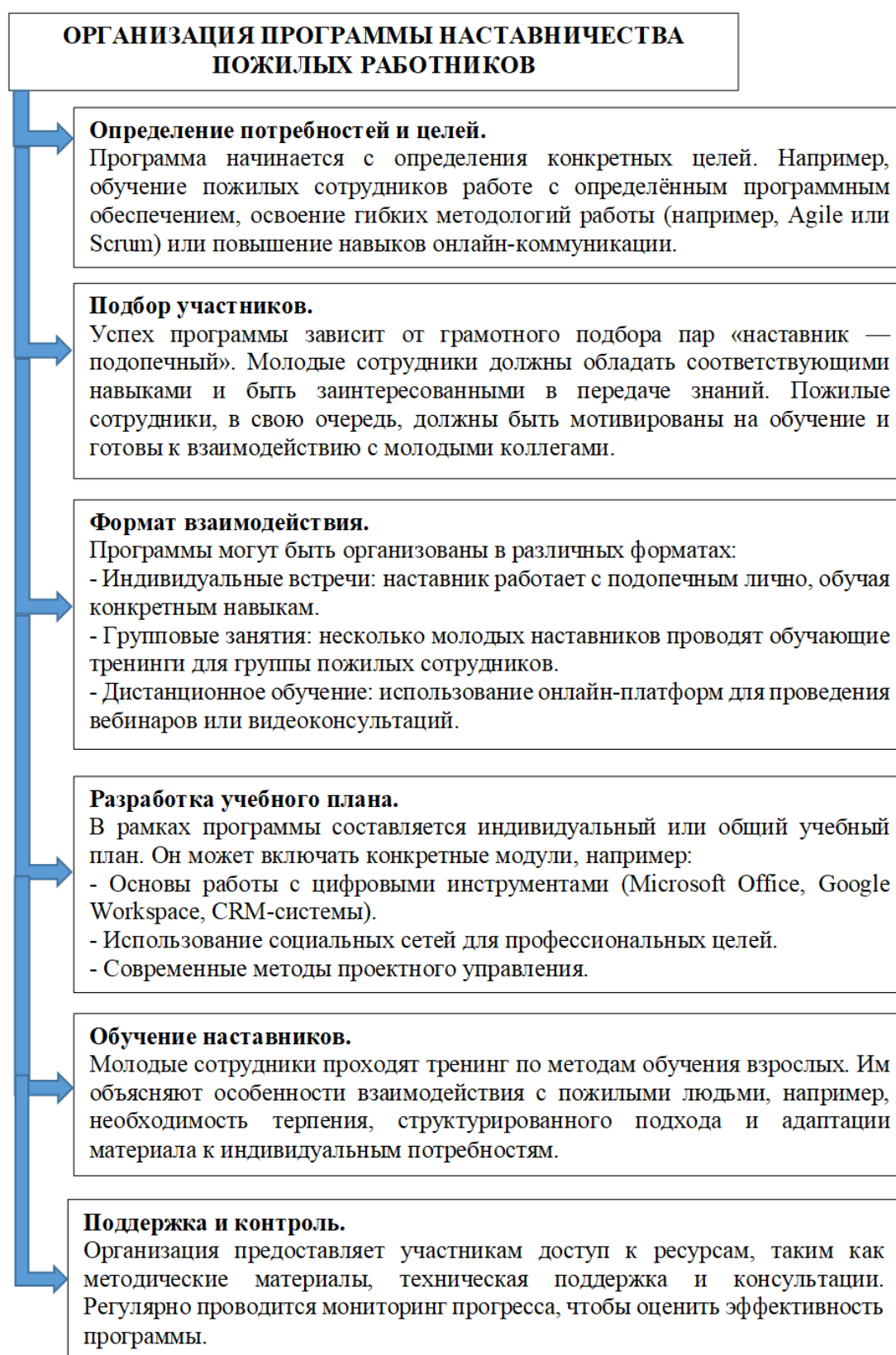


Рисунок 1. Механизм организации программы наставничества пожилых работников:

Применяя модель SWOT-анализа к программам обратного наставничества, можно выделить следующие их сильные и слабые стороны, возможности и угрозы:

Сильные стороны (Strengths):

- Двустороннее обучение: молодые сотрудники могут передавать цифровые навыки, а пожилые работники делятся профессиональным опытом.
- Повышение вовлеченности: программы наставничества способствуют укреплению корпоративной культуры и взаимодействию между поколениями.
- Инновационный подход: использование свежих идей молодых сотрудников для внедрения новых технологий и процессов.

Слабости (Weaknesses):

- Потенциальное сопротивление участников: некоторые пожилые сотрудники могут испытывать дискомфорт или сопротивляться обучению молодых сотрудников.
- Недостаток навыков у наставников: молодые сотрудники могут не обладать педагогическими навыками или опытом для передачи знаний.
- Риски, связанные с коммуникационными барьерами: различия в стилях общения между поколениями могут снижать эффективность программы.

Возможности (Opportunities):

- Укрепление связей между поколениями: программы способствуют лучшему взаимопониманию между поколениями.
- Развитие цифровых компетенций: Возможность для пожилых сотрудников быстро адаптироваться к современным технологиям.
- Повышение конкурентоспособности: более высокое качество работы благодаря совместным усилиям сотрудников разных возрастных групп.

Угрозы (Threats):

- Культурные различия: различия в ценностях и восприятии поколений могут вызывать напряженность.
- Недостаточное участие руководства: отсутствие поддержки со стороны менеджеров может снизить эффективность программ.
- Риски несоответствия ожиданиям: программа может не дать ожидаемых результатов, если участники не разделяют её целей.

можно сделать вывод, что младшие члены команды и более опытные коллеги могут взаимодействовать в «парах» для их взаимной выгоды, что в современной теории управления называется «обратным наставничеством» или иначе «партнерством».

А.В.Шатырко отмечает, что участие в программе обратного наставничества «может пойти на пользу обеим сторонам и дать множество преимуществ, которые положительно скажутся на их карьере. Например, сотрудники могут поделиться навыками использования современных технологий, улучшить свои лидерские и коммуникативные способности, найти новые перспективы развития. Обратное наставничество может также перевести на более высокий уровень взаимопонимание и сотрудничество на рабочем месте» [4].

В целом, анализ показывает, что программы обратного наставничества могут стать мощным инструментом для улучшения взаимодействия между поколениями и повышения производительности. Однако их успех зависит от устранения слабых сторон и минимизации угроз посредством тщательного планирования и поддержки со стороны организации.

Несмотря на очевидные преимущества, программы наставничества сталкиваются с рядом трудностей. Одной из ключевых проблем является стереотипное восприятие пожилых работников как менее продуктивных. Кроме того, недостаточная подготовка

наставников и отсутствие четких методологических рекомендаций могут снизить эффективность таких программ [3].

В условиях цифровизации и глобализации рынок труда нуждается в развитии новых форм наставничества, включая виртуальные программы и платформы для обмена знаниями. Такие компании, как Microsoft и Google, уже внедряют подобные инструменты, способствуя трансферу знаний между поколениями в цифровой среде [8].

Заключение

Наставничество пожилых работников является важным инструментом управления возрастной занятостью, который способствует улучшению качества труда, передаче знаний и укреплению межпоколенческих связей. Международный опыт демонстрирует, что программы наставничества могут быть успешно интегрированы в стратегии управления человеческими ресурсами и национальную политику. Однако их эффективность зависит от преодоления социальных стереотипов, обеспечения профессиональной подготовки наставников и создания благоприятной инфраструктуры для взаимодействия поколений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананченкова П.И., Волкова О.А., Пашко Т.Ю. Эйджизм. Старение. Достойная старость. Монография. – М.: ОУП ВО АТиСО, 2019.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: ТК Велби, Проспект, 2015.
3. Парфёнова Е.А. Новое поколение организационных лидеров. Среднерусский вестник общественных наук. 2018. Т. 13. № 4. С. 48-65.
4. Шатырко А.В. Возможности применения метода обратного наставничества. Материалы IX Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова «Инновационное управление персоналом». – М.: ГУУ, 2018. С. 207-210.
5. Australian Government, 2023.
6. Eurofound, 2022.
7. Eurostat, 2023.
8. Harvard Business Review, 2023.
9. ILO, 2023.
10. International Labour Organization, 2023.
11. Japan Institute for Labour Policy and Training, 2023.
12. U.S. Department of Labor, 202.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Кодирзода Диловар Бахриддинович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Таджикского национального университета, г. Душанбе, Республика Таджикистан.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kodirzoda Dilovar Bahriddinovich - Doctor of Economics, Professor of the Department of Economic Theory, Tajik National University, Dushanbe, Republic of Tajikistan.

УДК 331.5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ

Конинский В.А.

Академия труда и социальных отношений

119454, ул.Лобачевского, 90, Москва, Российская Федерация

E-mail: a.koninskiy@mail.ru; ORCID: 0009-0004-3470-2059

Аннотация

В статье рассматриваются понятие, сущность и условия формирования профессиональной мобильности как ключевого элемента адаптации населения к изменениям на рынке труда в условиях глобализации, цифровизации и роста конкурентного давления. Анализируются индивидуальные, социальные, экономические и институциональные факторы, влияющие на развитие профессиональной мобильности. Уделяется внимание барьерам, с которыми сталкиваются индивиды при переходе к новым видам деятельности, а также рассматриваются подходы к их преодолению. Особое внимание уделено необходимости интеграции усилий государства, работодателей и образовательных учреждений для создания системы непрерывного образования, поддержки переквалификации и развития профессионального потенциала работников. Сделан вывод о важности профессиональной мобильности для устойчивого экономического роста, повышения качества рабочей силы и укрепления социальной стабильности.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, рынок труда, непрерывное образование, социальная мобильность, институциональные факторы, цифровизация, переквалификация.

PROFESSIONAL MOBILITY OF THE POPULATION: CONCEPT, ESSENCE, CONDITIONS OF FORMATION

Koninsky A.V.

Academy of Labor and Social Relations

119454, 90 Lobachevsky St., Moscow, Russian Federation

E-mail: a.koninskiy@mail.ru; ORCID: 0009-0004-3470-2059

Abstract

The article discusses the concept, essence and conditions of professional mobility formation as a key element of the population's adaptation to changes in the labor market in the context of globalization, digitalization and increasing competitive pressure. The individual, social, economic and institutional factors influencing the development of professional mobility are analyzed. Attention is paid to the barriers that individuals face when transitioning to new types of activities, and approaches to overcoming them are also considered. Special attention is paid to the need to integrate the efforts of the state, employers and educational institutions to create a system of continuing education, support retraining and develop the professional potential of employees. It is concluded that professional mobility is important for sustainable economic growth, improving the quality of the workforce and strengthening social stability.

Keywords: professional mobility, labor market, continuing education, social mobility, institutional factors, digitalization, retraining.

Введение

Современные социально-экономические условия характеризуются динамичным развитием технологий, глобализацией рынков и изменением структуры занятости. В таких условиях профессиональная мобильность населения становится одним из ключевых факторов успешного функционирования трудовых рынков. Как отмечает Е.С. Попова, «По мнению экспертов, предстоящий виток технологического развития приведёт к изменению «ландшафта» занятости. Речь идёт не только об исчезновении ряда существующих профессий и появлении новых сфер профессиональной деятельности, но также об изменении подходов к пониманию занятости, производительности и эффективности труда. Пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий безусловно зависит от уровня технологического развития страны, экономических и социальных факторов. В то же время и интеллектуальный потенциал, и человеческий капитал по-прежнему останутся главными факторами будущего развития. Теперь важная роль отводится не только уровню образования населения, но и мотивации приобретать новые навыки, постоянной адаптации и профессиональной мобильности» [3].

Это явление отражает способность работников адаптироваться к новым условиям труда, осваивать новые профессиональные навыки и перемещаться между различными видами деятельности. Профессиональная мобильность играет важную роль в повышении конкурентоспособности экономики, укреплении социальной устойчивости и обеспечении личностного развития работников.

Актуальность исследования профессиональной мобильности обусловлена необходимостью формирования гибкой и адаптивной рабочей силы, способной реагировать на изменения в спросе и предложении на рынке труда. Согласно данным института McKinsey Global Institute (MGI), «от 75 до 375 млн работников будут вынуждены сменить профессию к 2030 г. (что составляет от 3 до 14% всех трудовых ресурсов) [7]. В условиях цифровизации, старения населения и роста глобальной конкуренции профессиональная мобильность становится не только преимуществом, но и требованием времени. Цель данной статьи — рассмотреть понятие и сущность профессиональной мобильности, а также проанализировать условия её формирования.

Основная часть

Профессиональная мобильность, как социальное явление, отражает способность индивидов перемещаться между различными профессиональными позициями, видами деятельности или социально-экономическими статусами. Этот процесс может включать горизонтальное перемещение (смена работы в рамках одной профессии) и вертикальное перемещение (переход на более высокий или низкий уровень профессиональной иерархии).

Профессиональная мобильность выступает ресурсом адаптации индивида к изменяющимся социально-экономическим условиям, происходящим под влиянием фактором внешней среды. И любые копинг-стратегии (как формы адаптации, приспособления) рассматриваются как «способность индивидов или социальных групп эффективно использовать накопленные профессионально-квалификационные ресурсы, а также личный и образовательный потенциал для принятия и освоения новых или дополнительных экономических ролей» [1]. Что касается непосредственно понятия

«мобильность», то она «определяется мотивацией, индивидуальной способностью и умением приспособиться к резким социальным изменениям» [5].

С точки зрения социологии, профессиональная мобильность является частью более широкого понятия социальной мобильности, предложенного такими учёными, как П. Сорокин. Он определял социальную мобильность как «передвижение индивидов и групп в социальной структуре общества», выделяя горизонтальный и вертикальный аспекты. В контексте профессиональной мобильности это означает, что изменения в трудовой деятельности индивида могут сопровождаться либо изменением социального статуса, либо его сохранением.

Экономический аспект профессиональной мобильности подчеркивает её роль в обеспечении адаптации трудовых ресурсов к изменениям в экономике. На макроуровне профессиональная мобильность способствует оптимальному перераспределению рабочей силы между отраслями, что повышает производительность труда и стимулирует экономический рост. На микроуровне она позволяет индивидам сохранять занятость и развивать свои профессиональные навыки.

Сущность профессиональной мобильности заключается в способности работников адаптироваться к изменениям в структуре спроса на рынке труда, осваивать новые навыки, повышать квалификацию и переходить к новым видам деятельности. Этот процесс включает как индивидуальные усилия, так и институциональную поддержку со стороны государства, образовательных учреждений и работодателей.

Профессиональная мобильность может быть классифицирована по различным критериям (таблица 1):

Таблица 1. Типы профессиональной мобильности.

Тип	Основные характеристики
По направлению движения	Вертикальная мобильность — повышение или понижение по карьерной лестнице. Горизонтальная мобильность — переход к аналогичным позициям в другой организации или отрасли.
По степени изменений	Абсолютная мобильность — переход в совершенно новую профессиональную сферу. Относительная мобильность — сохранение текущего направления деятельности с минимальными изменениями.
По временным характеристикам	Краткосрочная мобильность — временная смена деятельности или квалификации. Долгосрочная мобильность — систематическое развитие и переход к устойчивым профессиональным изменениям.
По инициативе	Добровольная мобильность — обусловленная стремлением индивида к самореализации или карьерному росту. Вынужденная мобильность — вызванная внешними факторами, такими как сокращение рабочих мест, экономический кризис или изменения в законодательстве.

Источник: составлено автором.

Каждый из типов профессиональной мобильности имеет свои особенности и требует различных подходов для его успешной реализации.

Формирование профессиональной мобильности определяется рядом факторов, которые можно разделить на индивидуальные, социальные, экономические и институциональные.

Индивидуальные факторы.

Индивидуальные факторы отражают личные особенности и профессиональные качества, которые влияют на готовность человека осваивать и применять новые технологии, включая искусственный интеллект.

Многие люди сталкиваются с трудностями при освоении даже базовых цифровых технологий, что значительно усложняет использование более сложных инструментов, таких как ИИ. Низкий уровень цифровой компетентности часто связан с отсутствием подготовки и недостаточным опытом использования современных технологий.

Освоение новых технологий требует уверенности в своих способностях и готовности к переменам. Однако страх перед сложностью технологий, сомнения в их полезности и недостаточная уверенность в себе могут вызывать сопротивление изменениям, особенно среди тех, кто привык к традиционным методам работы [2].

Мотивация играет ключевую роль в освоении новых инструментов. Если человек не видит очевидных преимуществ от использования технологий или если обучение новым навыкам не сопровождается стимулирующими факторами, мотивация резко снижается. Это особенно заметно, если человек не получает материальных или профессиональных выгод от внедрения инноваций.

Некоторые люди испытывают трудности с адаптацией к изменениям в своей профессиональной или личной жизни. Это может быть связано с отсутствием опыта работы в условиях технологических трансформаций или недостатком знаний о способах адаптации.

Социальные факторы.

Социальные факторы включают взаимодействие между людьми, влияние общественного мнения и степень поддержки, которую человек получает в своём окружении.

Отсутствие взаимопомощи и профессионального сотрудничества затрудняет освоение новых технологий. Люди, которые не получают поддержки от коллег, друзей или семьи, чаще сталкиваются с изоляцией в процессе освоения инноваций.

Восприятие технологий в обществе оказывает значительное влияние на отношение людей к их использованию. Распространённые стереотипы, такие как опасения, что технологии могут заменить человеческий труд, вызывают настороженность и сопротивление.

Взаимодействие с различными социальными группами, включая семью, коллег или друзей, может способствовать или, наоборот, препятствовать освоению технологий. Поддержка или критика со стороны этих групп играет важную роль в формировании отношения к изменениям.

Различия в восприятии технологий между поколениями могут вызывать трудности во взаимодействии и совместной работе. Молодёжь, выросшая в эпоху цифровых технологий, более открыта к изменениям, тогда как старшие поколения могут быть настроены более скептически.

Экономические факторы.

Экономические факторы связаны с доступностью финансовых ресурсов, необходимых для освоения и внедрения новых технологий.

Отсутствие достаточных финансовых ресурсов может стать серьёзным барьером для приобретения оборудования, программного обеспечения или прохождения курсов обучения. Это особенно актуально для людей, проживающих в регионах с низким уровнем доходов.

Самостоятельное обучение или участие в специализированных курсах может быть финансово недоступным. Это снижает возможности людей для получения необходимых знаний и навыков, особенно если затраты не компенсируются работодателями или государственными программами.

Экономические условия различаются в зависимости от региона или страны, что приводит к неравенству в доступе к современным технологиям. Это создаёт дополнительные препятствия для жителей отдалённых или малообеспеченных территорий.

Отсутствие экономических стимулов, таких как субсидии, гранты или налоговые льготы, снижает мотивацию людей к освоению новых технологий. Напротив, наличие таких стимулов может значительно ускорить процесс адаптации.

Институциональные факторы.

Институциональные факторы связаны с организацией и управлением процессом внедрения технологий, а также с наличием соответствующей инфраструктуры и нормативно-правовой базы.

Часто отсутствуют чёткие регуляции и стандарты, определяющие использование технологий, что вызывает неопределённость и препятствует их внедрению. Недостаточная правовая поддержка может снижать доверие к новым технологиям.

Программы обучения и повышения квалификации редко ориентированы на работу с передовыми технологиями. Разрозненные подходы и отсутствие унифицированной стратегии затрудняют процесс освоения новых навыков [6].

Руководители организаций не всегда уделяют достаточное внимание созданию условий для внедрения инноваций. Отсутствие технической поддержки, четких инструкций и времени для обучения демотивирует людей.

Отсутствие современного оборудования, доступа к высокоскоростному интернету и других ресурсов ограничивает возможности использования технологий. Это особенно характерно для удалённых и малообеспеченных регионов.

Различия в доступе к ресурсам между регионами или различными социальными группами приводят к дисбалансу в освоении технологий. Это создаёт дополнительные барьеры для людей, проживающих в условиях ограниченных возможностей.

Несмотря на важность профессиональной мобильности, её развитие сталкивается с рядом проблем. Одной из основных является несоответствие между системой образования и требованиями рынка труда. Выпускники учебных заведений часто не обладают необходимыми навыками, что затрудняет их адаптацию к профессиональной деятельности.

Экономические барьеры включают низкий уровень заработной платы в некоторых отраслях, что делает переход к новым видам деятельности невыгодным. Кроме того, ограниченность доступа к образовательным и профессиональным ресурсам в сельских и отдалённых районах сдерживает развитие мобильности.

Психологические барьеры, такие как страх перед неизвестностью, нежелание менять привычный образ жизни и низкая самооценка, также препятствуют профессиональной мобильности. Важно отметить и влияние возраста: пожилые работники чаще испытывают трудности в освоении новых навыков и интеграции в новую профессиональную среду.

Для развития профессиональной мобильности населения необходим комплексный подход, включающий меры на уровне государства, работодателей и образовательных учреждений. Важным шагом является развитие систем непрерывного образования, которые позволят работникам обновлять свои знания и навыки в течение всей профессиональной жизни. Государственная поддержка в виде грантов, субсидий и образовательных кредитов может стимулировать участие в таких программах.

Работодателям следует внедрять системы внутренней мобильности, создавая возможности для переквалификации и карьерного роста внутри организаций [4]. Образовательным учреждениям важно адаптировать учебные программы к требованиям рынка труда, внедрять модули по цифровым и технологическим навыкам, а также развивать партнёрства с бизнесом для реализации практико-ориентированных программ.

Заключение

Профессиональная мобильность является важным инструментом адаптации населения к вызовам современного мира. Она способствует устойчивому экономическому развитию, повышению качества рабочей силы и социальной стабильности. Для её успешного формирования необходимы скоординированные усилия всех участников рынка труда, включая государство, бизнес и образовательные институты. Инвестирование в профессиональную мобильность обеспечивает конкурентоспособность экономики и благополучие общества в долгосрочной перспективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. – М.: Новый хронограф, 2013. С.14.
2. Колесов А.Ю. Проблема соотношения понятий «профессиональная мобильность» и «профессиональная компетентность». Сборник статей международной научно-практической конференции «Современные проблемы инновационного развития науки». – Уфа: Омега сайнс, 2016. С. 118-123.
3. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет. Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6. № 1 (21). С. 53-70.
4. Ракитянский А.С., Ракитянская С.Ю. Профессиональная мобильность как один из аспектов формирования профессиональной компетентности в системе высшего образования. // Реализация компетентностного подхода в сфере инженерной подготовки. Монография. – Уфа: ООО «Аэтерна», 2017. С. 112-119.
5. Семёнова В. В. Субъективная социальная мобильность: возможности качественного подхода // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 84–93.
6. Шапошникова О.А., Андриенко Е.В. Развитие профессиональной мобильности посредством дополнительного профессионального образования: проблемы и преимущества. Современные проблемы лингвистики и методики преподавания русского языка в ВУЗе и школе. 2022. № 34. С. 134-139.
7. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey & Company [Электронный ресурс]. URL:<https://www.mckinsey.com/mgi/overview/2017-in-review/automationand-the-future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-workforce-transitions-in-a-time-of-automation> (дата обращения: 03.01.2024).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Конинский Александр Вячеславович – аспирант кафедры Экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, г.Москва, Россия.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Koninsky Alexander Vyacheslavovich is a postgraduate student at the Department of Labor Economics and Personnel Management at the Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia.

УДК 332

СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ПЕРВИЧНУЮ МЕДИКО-САНИТАРНУЮ ПОМОЩЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Коновалова Е.А.

*Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья
имени Н.А.Семашко*

105064, г.Москва, ул.Воронцово поле, д.12, Российская Федерация

E-mail: katerinakon-77@yandex.ru; ORCID: 0009-0003-0392-7805

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические основы и практические подходы к совершенствованию системы стимулирования труда медицинских работников, оказывающих первичную медико-санитарную помощь (ПМСП). Проведён анализ классических и современных теорий мотивации, а также их адаптация к условиям здравоохранения. Определены особенности трудовой деятельности врачей и среднего медицинского персонала первичного звена, включающие высокую интенсивность работы, многофункциональность, территориальную специфику и риски профессионального выгорания. Обоснованы направления стимулирования труда, включая индивидуализацию мотивационных механизмов, развитие карьерных перспектив, внедрение нематериальных стимулов и создание благоприятных условий труда. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода к стимулированию труда, который позволит повысить мотивацию медицинских работников, улучшить качество оказываемой помощи и укрепить престиж профессии.

Ключевые слова: стимулирование труда, первичная медико-санитарная помощь, мотивация, медицинские работники, ПМСП, профессиональное выгорание, нематериальные стимулы, кадровая политика.

STIMULATING THE WORK OF MEDICAL WORKERS PROVIDING PRIMARY HEALTH CARE: THE THEORETICAL ASPECT

Konovalova E.A.

N.A.Semashko National Research Institute of Public Health

12 Vorontsovo Pole str., Moscow, 105064, Russian Federation

E-mail: katerinakon-77@yandex.ru; ORCID: 0009-0003-0392-7805

Abstract

The article discusses the theoretical foundations and practical approaches to improving the incentive system for medical workers providing primary health care (PHC). The analysis of classical and modern theories of motivation, as well as their adaptation to health conditions, is carried out. The features of the work of doctors and primary care medical personnel, including high work intensity, versatility, territorial specifics and risks of professional burnout, are determined. The directions of labor stimulation are substantiated, including the individualization of motivational mechanisms, the development of career prospects, the introduction of non-material incentives and the creation of favorable working conditions. It is concluded that there is a need for an integrated approach to stimulating work,

which will increase the motivation of medical workers, improve the quality of care provided and strengthen the prestige of the profession.

Keywords: labor incentives, primary health care, motivation, medical workers, primary health care, professional burnout, non-financial incentives, personnel policy.

Введение

Современное здравоохранение всё чаще сталкивается с необходимостью создания эффективных систем стимулирования труда медицинских работников, особенно в сегменте первичной медико-санитарной помощи (ПМСП). Этот уровень оказания медицинских услуг играет ключевую роль в обеспечении профилактики, ранней диагностики и лечения заболеваний, а также в формировании устойчивой системы медицинского обслуживания населения. Однако в последние годы наблюдается ряд серьёзных проблем, связанных с высокой нагрузкой на медицинский персонал, ограниченными ресурсами и недостаточной мотивацией врачей и среднего медицинского персонала.

Первичное звено здравоохранения в России обеспечивает доступ к базовым медицинским услугам для миллионов людей. При этом требования к качеству оказываемой помощи постоянно растут, а уровень заработной платы, структура стимулирующих выплат и возможности профессионального роста не всегда соответствуют ожиданиям работников [2]. Такие несоответствия приводят к снижению мотивации персонала, росту профессионального выгорания, оттоку кадров в другие сектора или регионы, а в долгосрочной перспективе — к ухудшению качества медицинского обслуживания.

Актуальность темы обусловлена необходимостью не только повысить уровень материального стимулирования, но и разработать комплексный подход, включающий нематериальные аспекты мотивации, такие как признание заслуг, возможности для карьерного роста, внедрение современных образовательных программ. Кроме того, учитывая опыт зарубежных стран, где уже внедрены успешные модели стимулирования труда медицинских работников, российская система здравоохранения может извлечь значительные уроки для оптимизации своей кадровой политики.

Цель настоящего исследования — выявление и обоснование подходов к совершенствованию системы стимулирования труда медицинских работников, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, с учётом лучших отечественных и международных практик.

Основная часть

Стимулирование труда медицинских работников представляет собой многогранный процесс, включающий в себя материальные и нематериальные элементы, направленные на обеспечение высокой производительности, качества оказываемых услуг и устойчивой профессиональной мотивации. Для понимания механизма стимулирования необходимо рассмотреть базовые теории мотивации, современные подходы к управлению трудом, а также особенности применения этих теоретических моделей в системе здравоохранения.

1. Классические теории мотивации.

К числу фундаментальных теорий мотивации, которые могут быть применены к медицинским работникам, относятся:

- Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Согласно этой теории, люди стремятся удовлетворять свои потребности последовательно — от базовых (физиологических) к высшим (самореализации) [6]. Для медицинских работников это может означать, что

прежде, чем добиваться профессионального роста и совершенствования, они должны ощущать финансовую стабильность, безопасность на рабочем месте и поддержку со стороны руководства.

- Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Герцберг выделял две группы факторов: мотиваторы (связанные с содержанием работы и самореализацией) и гигиенические факторы (условия труда, заработная плата) [4]. В контексте первичной медико-санитарной помощи важно, чтобы стимулы не ограничивались только материальными поощрениями. Требуется также акцент на профессиональном развитии, признании заслуг и повышении престижности профессии.

- Теория ожиданий В. Врума. Врум утверждал, что мотивация возникает из осознания связи между усилиями, результатами и вознаграждением [3]. Это означает, что для медицинских работников важно не только получать достойное вознаграждение, но и видеть чёткую зависимость между качеством своей работы, её результатами и предоставляемыми стимулами.

2. Современные подходы к стимулированию труда.

Современные концепции стимулирования труда интегрируют классические теории мотивации с учётом изменяющихся условий трудовой деятельности [1]. Они акцентируют внимание на следующих аспектах:

- Индивидуализация стимулов. В системе здравоохранения работники обладают различным профессиональным опытом, образовательным уровнем и карьерными устремлениями. Поэтому эффективное стимулирование требует персонализированного подхода, учитывающего потребности конкретного медицинского работника.

- Социальная значимость и нематериальные стимулы. Для многих медицинских работников важно ощущение признания их труда обществом. Создание системы нематериальных поощрений — например, почётных званий, публичного признания достижений, участия в конкурсах профессионального мастерства — способствует укреплению приверженности своей профессии и морального удовлетворения.

- Развитие карьерных перспектив. Возможность профессионального роста и повышения квалификации является сильным стимулом. Медицинские работники, видящие перед собой чёткие карьерные пути, больше мотивированы на качественное выполнение обязанностей и внедрение новых методов работы.

Стимулирование труда в здравоохранении имеет свою специфику. Система здравоохранения характеризуется высокой степенью профессиональной ответственности, эмоциональной и физической нагрузки. Это определяет особые требования к формированию системы стимулов:

- Непосредственное влияние на качество жизни населения. Медицинские работники осознают, что их труд непосредственно сказывается на состоянии здоровья пациентов. Это может быть мощным мотиватором, если поддерживается соответствующей материальной и социальной политикой.

- Междисциплинарное взаимодействие. В учреждениях первичной медико-санитарной помощи врачи, медсёстры и младший медицинский персонал работают в тесном контакте. Формирование стимулов должно учитывать не только индивидуальные достижения, но и вклад в командный результат.

- Стрессоустойчивость и профилактика выгорания. Постоянное общение с пациентами, интенсивный график и высокая ответственность повышают риск профессионального выгорания. Поэтому часть стимулирующих мероприятий должна быть направлена на улучшение условий труда, внедрение программ поддержки и восстановления эмоционального состояния персонала.

Теоретические основы стимулирования труда находят отражение в реальных мерах по управлению трудовой мотивацией медицинских работников. Это включает:

- Разработку комплексных систем оплаты труда, сочетающих фиксированную ставку с премиальными выплатами за высокую производительность и качество оказываемых услуг.

- Введение программ наставничества, где опытные сотрудники получают дополнительные стимулы за обучение и поддержку новичков.

- Организацию регулярных аттестаций и конкурсов профессионального мастерства с целью повышения статуса работников и создания здоровой конкуренции.

- Программы дополнительного профессионального обучения, субсидии на обучение и конференции, которые не только повышают квалификацию, но и укрепляют связь между усилиями работников и перспективами карьерного роста.

Медицинские работники первичного звена здравоохранения находятся на переднем крае системы оказания медицинской помощи. Их трудовая деятельность обладает рядом особенностей, которые определяют подходы к управлению персоналом, планированию кадровых ресурсов и формированию эффективных систем стимулирования. Рассмотрим ключевые аспекты, характеризующие трудовую деятельность врачей, медицинских сестёр и другого персонала первичной медико-санитарной помощи.

Основной задачей работников ПМСП является оказание своевременной, качественной и доступной медицинской помощи широкому кругу населения. Это предполагает постоянный контакт с пациентами разного возраста и с различными заболеваниями; быстрое принятие решений в условиях ограниченного времени; необходимость соблюдать строгие протоколы лечения и профилактики [7].

Высокая интенсивность труда часто сопровождается эмоциональным и физическим напряжением. Нередко медицинские работники вынуждены одновременно справляться с несколькими задачами:

- диагностировать заболевания и подбирать оптимальные схемы лечения;
- заниматься профилактическими осмотрами и диспансерным наблюдением;
- координировать работу с узкими специалистами, лабораториями и стационарами.

Сложность их труда усугубляется тем, что в большинстве случаев именно на первичное звено ложится нагрузка по выявлению заболеваний на ранних стадиях, организации массовых профилактических мероприятий и вакцинации.

Работники первичного звена должны обладать широким спектром знаний и навыков, что связано с разнообразием клинических случаев, встречающихся в их практике. Это требует высокой компетентности в следующих областях:

- терапия и педиатрия;
- акушерство и гинекология (в сельских территориях часто первичный врач является единственным специалистом в округе, который наблюдает беременных женщин);
- организация и контроль профилактических мероприятий;
- ведение документации, связанной с диспансеризацией и медицинскими осмотрами.

Работа в ПМСП часто предполагает междисциплинарное взаимодействие [5]. Например, врач общей практики должен координировать свою деятельность с узкими специалистами, социальными службами, медицинскими психологами и административными органами.

Первичное звено обслуживает наиболее многочисленную группу пациентов, включая детей, пожилых людей и социально незащищённые слои населения. Часто врачи сталкиваются с пациентами, которые недостаточно информированы о своём здоровье, не придерживаются рекомендаций или имеют сложности с соблюдением

назначенного лечения. Это требует от медиков дополнительных усилий, направленных на просвещение, формирование приверженности к терапии и профилактическую работу.

Важным аспектом является территориальная специфика. В сельских регионах медицинские работники первичного звена могут обслуживать отдалённые поселения, что связано с транспортными и логистическими трудностями, меньшим доступом к современным технологиям и дефицитом кадров. Это увеличивает нагрузку и требует от медиков большей самостоятельности и универсальности.

Работа в первичном звене предполагает регулярное взаимодействие с другими уровнями медицинской помощи и административными органами. Это включает:

- направление пациентов в специализированные медицинские центры;
- выполнение задач, поставленных региональными и федеральными органами здравоохранения (например, реализация программ диспансеризации, вакцинации и эпидемиологического мониторинга);
- участие в образовательных и профилактических мероприятиях, таких как лекции для населения, тренинги и семинары.

Медицинские работники ПМСП должны уметь эффективно использовать ресурсы системы здравоохранения, включая лабораторные и диагностические службы, а также владеть навыками работы с медицинскими информационными системами для оперативного обмена данными и ведения медицинской документации.

Сложность, интенсивность и многофункциональность труда первичного звена обуславливают высокий риск профессионального выгорания. Постоянное общение с пациентами, часто находящимися в тяжёлом эмоциональном состоянии, отсутствие достаточной благодарности за труд и перегруженность работой могут приводить к снижению мотивации, ухудшению качества медицинской помощи и как следствие – к оттоку кадров из первичного звена в другие сферы медицины или полностью из профессии.

Для предотвращения таких последствий необходимо учитывать психологические особенности трудовой деятельности работников ПМСП и создавать условия для их эмоционального восстановления. Это может включать программы психологической поддержки, организацию супервизий и тренингов по управлению стрессом.

Заключение.

Таким образом, теоретические основы стимулирования труда медицинских работников первичного звена опираются на классические теории мотивации, современные концепции индивидуализации и нематериальных стимулов, а также на учёт специфики медицинской деятельности. Это обеспечивает комплексный подход, который позволяет не только повысить эффективность труда, но и улучшить качество оказания медицинской помощи, укрепить престиж профессии и создать условия для профессионального и личностного роста работников.

Особенности трудовой деятельности медицинских работников первичной медико-санитарной помощи определяются их ключевой ролью в системе здравоохранения, многофункциональностью, интенсивностью труда, необходимостью междисциплинарного взаимодействия, спецификой контингента пациентов и территориальными факторами. Эти особенности требуют особого внимания при разработке систем стимулирования труда, направленных на повышение мотивации, снижение эмоциональной нагрузки и создание благоприятных условий для профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова О.А. Основы мотивации и стимулирования труда медицинских работников: учебное пособие. — М.: Медицина, 2021.
2. Бродская И.А., Кудрявцева Т.В. Стратегии повышения мотивации медицинского персонала в современных условиях // Вестник здравоохранения. — 2020. — № 5. — С. 45–50.
3. Врум В. Мотивация и управление трудом. — М.: Финансы и статистика, 2019.
4. Герцберг Ф. Мотивация к работе. — СПб: Питер, 2020.
5. Кавецкая В.Н. Система стимулирования труда медицинских работников в учреждениях первичного звена: современный опыт и проблемы // Российский журнал здравоохранения. — 2019. — Т. 7, № 4. — С. 25–30.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб: Евразия, 2022.
7. Тарасова Е.В. Комплексный подход к организации материального и нематериального стимулирования медицинских работников // Менеджмент в здравоохранении. — 2021. — № 8. — С. 65–72.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Коновалова Екатерина Александровна, аспирант кафедры Национального научно-исследовательского института общественного здоровья им.Н.А.Семашко, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Konovalova Ekaterina Alexandrovna, Post-graduate student of the Healthcare at the N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia.

УДК 331.5

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Лагерева К.И.,¹ Малинович Е.В.²

¹ Академия труда и социальных отношений

119454, ул. Лобачевского, 90, Москва, Российская Федерация

E-mail: klagerev@yandex.ru; ORCID: 0009-0006-7204-6165

² ИП Малинович Евгения Викторовна

628416, Ханты-Мансийский Автономный Округ – Югра АО, г. Сургут, пр-т

Ленина, д. 46, офис 39, Российская Федерация

E-mail: malinovich1985@mail.ru; ORCID: 0009-0008-4279-8440

Аннотация

Современная образовательная система активно интегрирует технологии искусственного интеллекта (ИИ), открывающие новые перспективы для повышения качества обучения, персонализации образовательного процесса и автоматизации рутинных задач педагогов. Однако успешное использование ИИ в образовании требует соответствующей подготовки педагогических работников. В статье проанализированы основные проблемы повышения квалификации педагогов в области ИИ, включая низкий уровень цифровой грамотности, отсутствие мотивации, ограниченную доступность образовательных программ и инфраструктурные барьеры. Обозначены ключевые направления совершенствования системы повышения квалификации, такие как разработка адаптированных учебных программ, сотрудничество с ИТ-компаниями, развитие цифровой инфраструктуры и внедрение мотивационных стимулов. Особое внимание уделено этическим и психологическим аспектам применения ИИ в образовательной деятельности. Предложены рекомендации по созданию условий для успешной интеграции ИИ в образовательный процесс, способствующих профессиональному развитию педагогов и улучшению качества образования.

Ключевые слова: искусственный интеллект (ИИ), образование, повышение квалификации, цифровая грамотность, педагогические технологии, инфраструктура, этика в образовании, персонализация обучения.

PROBLEMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL WORKERS IN THE FIELD OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES

Lagerev K.I.¹, Malinovich E.V.²

¹ Academy of Labor and Social Relations

119454, 90 Lobachevsky St., Moscow, Russian Federation

E-mail: klagerev@yandex.ru; ORCID: 0009-0006-7204-6165

² Individual entrepreneur «Malinovich Evgeniya Viktorovna», Surgut, Russian Federation

E-mail: malinovich1985@mail.ru; ORCID: 0009-0008-4279-8440

Abstract

The modern educational system actively integrates artificial intelligence (AI) technologies, which open up new perspectives for improving the quality of education, personalizing the educational process, and automating teachers' routine tasks. However, the successful use of AI in education requires appropriate training of teaching staff. The article analyzes the main problems of advanced training of teachers in the field of AI, including the low level of digital literacy, lack of motivation, limited availability of educational programs and infrastructural barriers. The key areas of improvement of the professional development system are outlined, such as the development of adapted training programs, cooperation with IT companies, the development of digital infrastructure and the introduction of motivational incentives. Special attention is paid to the ethical and psychological aspects of the use of AI in educational activities. Recommendations are proposed for creating conditions for the successful integration of AI into the educational process, contributing to the professional development of teachers and improving the quality of education.

Keywords: artificial intelligence (AI), education, professional development, digital literacy, pedagogical technologies, infrastructure, ethics in education, personalization of learning.

Введение

Современная образовательная система претерпевает значительные изменения под влиянием технологий искусственного интеллекта (ИИ), которые стали неотъемлемой частью цифровой трансформации общества. ИИ-технологии открывают новые возможности для персонализации образовательного процесса, повышения эффективности управления и автоматизации рутинных задач педагогов. Однако успешное внедрение ИИ в образовательный процесс требует не только технического обеспечения, но и высокого уровня квалификации педагогов.

Работники образования сталкиваются с необходимостью не только освоения новых технологий, но и их интеграции в повседневную практику обучения. Это обусловлено как недостатком специализированных знаний, так и отсутствием системного подхода к повышению квалификации в данной области. И по мнению Тахтамышевой Г.Ч. «эти дефициты, как правило, должна компенсировать система дополнительного педагогического образования, в форме повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» [5].

Актуальность проблемы заключается в необходимости разработки эффективных программ повышения квалификации, способствующих успешной адаптации педагогов к использованию технологий ИИ.

Целью данной статьи является анализ проблем, связанных с повышением квалификации работников образования в области ИИ, и определение ключевых направлений для совершенствования системы профессионального развития педагогов.

Основная часть

Технологии искусственного интеллекта предоставляют широкий спектр инструментов, способных существенно улучшить образовательный процесс. Особенности применения ИИ в образовательном процессе лежат в плоскости персонализации, автоматизации, инклюзии и новых форм взаимодействия. При этом успешное внедрение технологий требует решения этических вопросов, обучения педагогов и создания соответствующей инфраструктуры. Правильное использование ИИ может сделать образование более доступным, эффективным и увлекательным,

однако этот процесс должен быть тщательно спланирован и подкреплён научными и практическими исследованиями. Примеры применения ИИ включают (таблица 1):

Таблица 1. Технологии ИИ, применяемые в образовании.

Технология	Основные характеристики
Адаптивное обучение	Системы ИИ анализируют уровень знаний учащихся, их сильные и слабые стороны, предоставляя персонализированные рекомендации и учебные материалы. Адаптивные системы подстраивают сложность заданий и материалов под уровень знаний учащегося. Учащиеся получают персонализированные рекомендации по выбору курсов, тем и методов обучения. ИИ может предложить альтернативные форматы представления информации, например, текстовые материалы для людей с нарушением слуха или аудио для слабовидящих.
Автоматизация рутинных задач	Проверка заданий, создание тестов и управление расписанием становятся более эффективными благодаря ИИ. ИИ значительно облегчает выполнение рутинных обязанностей педагогов, позволяя сосредоточиться на более творческих аспектах работы. Автоматическая проверка работ: тесты и задания с закрытыми ответами могут проверяться автоматически, что экономит время. Анализ результатов обучения: системы ИИ выявляют пробелы в знаниях учащихся и предлагают пути их устранения. Управление расписанием: интеллектуальные системы могут оптимизировать расписание занятий, учитывая доступность преподавателей, классов и предпочтений студентов.
Виртуальные помощники.	Чат-боты и голосовые ассистенты помогают студентам в поиске информации, решении организационных вопросов и предоставлении обратной связи. Использование ИИ для создания цифровых помощников значительно улучшает доступ к информации и взаимодействие между учащимися и учебными заведениями. Помощь в режиме 24/7: чат-боты отвечают на вопросы студентов, касающиеся учебного плана, регистрации, сроков сдачи работ и других организационных аспектов. Интерактивное обучение: виртуальные помощники помогают студентам с решением задач, разъяснением сложных тем и поиском ресурсов.
Прогнозирование образовательных результатов	Анализ больших данных позволяет прогнозировать успехи учащихся, выявлять риски и разрабатывать меры для их устранения. ИИ-алгоритмы используют большие данные для анализа успеваемости

	<p>учащихся, выявления потенциальных проблем и прогнозирования их будущих результатов.</p> <p>Раннее выявление рисков: системы могут прогнозировать, какие студенты с большей вероятностью столкнутся с трудностями или уйдут из учебного заведения. Диагностика когнитивных способностей: ИИ может анализировать, как учащиеся усваивают материал, и предоставлять данные о том, какие методы обучения наиболее эффективны.</p>
Интерактивные технологии обучения	<p>ИИ открывает новые формы взаимодействия учащихся с образовательным контентом. Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR): используются для создания иммерсивного опыта обучения, особенно в таких областях, как медицина, инженерия и история. Игровые технологии: обучение через игровые сценарии с элементами ИИ мотивирует студентов и делает процесс более увлекательным.</p>

Эти инновации требуют от педагогов понимания возможностей и ограничений ИИ, а также навыков интеграции этих технологий в образовательный процесс. М.Р. Илакавичус отмечает: «Педагогические работники ежедневно имеют дело с поколением Z, органично живущим в повседневности, параметры которой чужды «непродвинутому» взрослым. Дополнительное педагогическое образование может способствовать знакомству с ними, показать спектр современных возможностей актуализации сопереживания, вживания, включения, позволяющих задействовать не только интеллектуальное, но и эмоциональное начало. И включение в работу самоорганизующихся сообществ неформального образования в рамках вариативной части образовательной программы могло бы решать эти задачи наиболее продуктивно» [2].

Включение ИИ в образование изменяет роль педагога: вместо традиционного транслятора знаний он становится наставником, организатором учебного процесса и аналитиком. Для выполнения новых функций педагогам необходимо:

- развивать цифровую грамотность.
- осваивать инструменты ИИ для преподавания и анализа данных.
- формировать критическое отношение к использованию технологий, учитывая этические аспекты.

Однако большинство педагогов не готовы к этим изменениям, что приводит к сопротивлению внедрению технологий и снижению их эффективности [1]. Педагогические работники зачастую не готовы к применению технологий искусственного интеллекта в образовательном процессе по ряду причин, связанных с недостатком знаний, навыков, ресурсов и мотивации. Одной из ключевых проблем является нехватка базовой цифровой грамотности, что делает освоение более сложных технологий, таких как ИИ, практически невозможным. Многие учителя не имеют достаточной подготовки, так как программы повышения квалификации редко включают в себя обучение работе с ИИ, а существующие обучающие материалы либо недостаточно адаптированы, либо сложны для восприятия. Использование технологий ИИ также требует понимания основ работы алгоритмов, анализа данных и методов машинного обучения, что для большинства педагогов кажется избыточным или

неподъемным. Помимо этого, образовательные учреждения часто сталкиваются с техническими ограничениями, такими как отсутствие современной инфраструктуры, недостаточное финансирование для приобретения оборудования или программного обеспечения, а также слабое интернет-соединение в ряде регионов.

Психологические и социальные барьеры также играют значительную роль. Многие педагоги опасаются, что технологии ИИ могут частично или полностью заменить их профессиональную роль, что вызывает настороженность и сопротивление. Нередко встречается отрицательное отношение к новым технологиям из-за их сложности или привычки полагаться на традиционные методы обучения. У многих учителей отсутствует уверенность в собственных силах, особенно если их возраст или опыт работы связаны с использованием устоявшихся подходов, а не инноваций. Эти страхи усиливаются недостаточной поддержкой со стороны администрации школ и университетов, которая нередко не предоставляет педагогам чётких инструкций, ресурсов и времени для обучения.

Кроме того, использование ИИ в образовании вызывает вопросы этического характера. Например, педагоги обеспокоены рисками нарушения приватности данных учеников, возможной утратой человечности в образовательном процессе и опасениями, что технологии не смогут адекватно заменить индивидуальный подход к учащимся. Недостаток успешных примеров интеграции ИИ в образовательные практики усиливает эти сомнения. Многим педагогам не ясно, каким образом технологии ИИ могут улучшить их работу или результаты учеников. Более того, их внедрение часто воспринимается как дополнительная нагрузка, не подкреплённая материальной или моральной поддержкой.

На системном уровне также наблюдаются значительные пробелы. Государственные инициативы по интеграции ИИ в образование часто находятся на ранних этапах развития или вовсе отсутствуют, особенно в регионах с ограниченными ресурсами. Учебные программы и образовательные стандарты не адаптированы для работы с новыми технологиями, что создаёт разрыв между возможностями ИИ и реальными потребностями образовательного процесса. Всё это приводит к тому, что большинство педагогов либо избегают использования ИИ, либо сталкиваются с серьёзными трудностями в его интеграции. Чтобы преодолеть эти проблемы, необходимы комплексные меры, включая обучение, финансовую и техническую поддержку, развитие мотивационных механизмов и демонстрацию успешных кейсов.

Проблемы повышения квалификации работников образования в области ИИ заключаются в следующем:

- Недостаточная доступность образовательных программ. Одной из главных проблем является отсутствие достаточного числа программ повышения квалификации, ориентированных на технологии ИИ. Доступные курсы часто не учитывают специфики образовательной сферы, фокусируясь на общих технических аспектах.

Кроме того, такие программы концентрируются в крупных городах, что ограничивает доступ для педагогов из регионов. Онлайн-курсы могут частично решить эту проблему, но их эффективность зависит от уровня самоорганизации участников.

- Низкий уровень базовой цифровой грамотности. Многие педагоги испытывают трудности с освоением даже базовых цифровых технологий, что снижает их способность работать с более сложными инструментами ИИ. Это связано с недостаточным уровнем подготовки в вузах и нехваткой практического опыта.

- Отсутствие мотивации к обучению. Некоторые педагоги не видят необходимости в освоении технологий ИИ из-за отсутствия материальных и карьерных

стимулов. Кроме того, отсутствие технической поддержки и перегруженность основной работой создают дополнительные барьеры.

- Этические и психологические аспекты. Использование ИИ вызывает у педагогов опасения относительно утраты контроля над образовательным процессом, угрозы замены их профессиональной деятельности технологиями, а также рисков нарушения приватности учащихся.

Для совершенствования системы повышения квалификации педагогов в области использования искусственного интеллекта необходима разработка специализированных программ повышения квалификации [3]. Программы повышения квалификации должны быть адаптированы к потребностям работников образования. Это предполагает:

- Интеграцию педагогических кейсов и практических задач.
- Создание учебных материалов, доступных для разных уровней подготовки.
- Использование гибридных форматов обучения, сочетающих онлайн-курсы с очными тренингами.

Высшие учебные заведения и научные институты могут стать центрами разработки и реализации программ обучения. Сотрудничество с ИТ-компаниями позволит обеспечить доступ к современным технологиям и экспертизе. В своей работе А.А. Чивилев отмечает: «Серьезные трансформации образовательной деятельности в системе повышения квалификации приводят и к обновлению информационно-образовательной среды, заставляя более тщательно исследовать данный процесс. На сегодняшний день существенную составляющую информационно-образовательной среды представляет собой виртуальное образовательное пространство, основанное на компьютерных технологиях, информационных сетях со своей инфраструктурой, различными сервисами, где педагоги, выступая в качестве субъектов образовательной деятельности, могут обучаться независимо от своего текущего местонахождения» [6].

Для повышения мотивации педагогов необходимо внедрение системы стимулов, включающей:

- Материальные поощрения за освоение новых технологий.
- Карьерный рост на основе результатов профессионального развития.
- Поддержку на рабочем месте, включая техническое сопровождение.

Школы и образовательные центры должны быть оснащены современным оборудованием для работы с ИИ. Создание цифровой инфраструктуры позволит педагогам эффективно использовать полученные знания на практике.

Вместе с тем необходимо отметить этические аспекты применения ИИ и психологическую поддержку педагогов в вопросах его использования. Обучение должно включать модули по этическому использованию ИИ в образовании. Психологическая поддержка поможет педагогам преодолеть страх перед технологиями и уверенно использовать их в своей деятельности.

В целом, нельзя не согласиться с мнением о том, что «современные образовательные стандарты требуют от педагогических работников высокого уровня профессионализма, постоянной актуализации, обновления знаний и умений; для выполнения данной задачи разрабатываются и реализуются различные программы повышения квалификации, для эффективности которых, как показало проведенное исследование, необходимо, прежде всего, делать упор на изучение новых образовательных технологий и ориентированные на практику формы работы» [4].

Заключение

Повышение квалификации работников образования в сфере использования технологий искусственного интеллекта является важной задачей, требующей комплексного подхода. Успешная реализация этой задачи позволит повысить качество образовательного процесса, адаптировать педагогов к изменяющимся условиям и обеспечить конкурентоспособность образовательной системы.

Для достижения этих целей необходимо создание доступных и качественных программ обучения, развитие инфраструктуры, а также формирование мотивации у педагогов. Преодоление указанных проблем позволит реализовать потенциал ИИ в образовании, сделав его более эффективным и инклюзивным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ганаева Е.А., Муратова А.А. Современные тенденции повышения квалификации работников образования. Вопросы педагогики. 2020. № 9-1. С. 30-34.
2. Илакавичус М.Р. Повышение квалификации педагогических работников России как современное образование взрослых. Научно-педагогическое обозрение. 2020. № 2 (30). С. 35-43.
3. Образцов П.И., Инютина Т.С. Информационно-коммуникативная компетентность педагогических работников среднего профессионального образования в системе повышения квалификации. Ученые записки Орловского государственного университета. 2022. № 2 (95). С. 262-267.
4. Пешня И.С., Винокурова М.И. Повышение квалификации педагогических работников как один из критериев качества современного образования. Система менеджмента качества: опыт и перспективы. 2019. № 8. С. 351-356.
5. Тахтамышева Г.Ч. Проблемы и перспективы развития системы повышения квалификации работников образования. Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2023. № 3. С. 17-24.
6. Чивилев А.А. Современные коммуникативные технологии в системе повышения квалификации работников образования. Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2020. № 2 (43). С. 118-129.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лагереv Кирилл Игоревич – аспирант кафедры Экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, г.Москва, Россия.

Малинович Евгения Викторовна – руководитель ИП Малинович Евгения Викторовна, Сургут, Российская Федерация

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Lagerev Kirill Igorevich is a postgraduate student at the Department of Labor Economics and Personnel Management at the Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia.

Malinovich Evgeniya Viktorovna – Company director «Malinovich Evgeniya Viktorovna», Surgut, Russian Federation

УДК 343.2

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ В АСЕАН

Рахманова Е.Н.¹, Пономарева Е.В.²

¹ Российский государственный университет правосудия, Северо-Западный филиал

197046, г. Санкт-Петербург, Александровский парк, д. 5, Российская Федерация
e-mail: ekaterina.rachmanova@gmail.com; ORCID 0000-0003-4602-4676

² Российский государственный университет правосудия, Северо-Западный филиал

197046, г. Санкт-Петербург, Александровский парк, д. 5, Российская Федерация
e-mail: ponomareva.ev@gmail.com; ORCID 0009-0001-8421-3374

Аннотация

АСЕАН быстро развивающийся регион в сфере информационных и цифровых технологий. Но по мере того, как цифровые технологии интегрируются в повседневную жизнь в регионе, растет понимание необходимости защиты персональных данных и конфиденциальности. Несмотря на общее согласие государств-членов АСЕАН, выраженное в рамочных соглашениях, каждая страна по-разному решает эту проблему. В статье анализируются как региональные документы, так и национальные правовые акты, регулирующие защиту персональных данных и конфиденциальность. Использованы сравнительно-правовой метод, а также методы анализа и синтеза, позволившие сформулировать некоторые выводы. Результаты исследования показывают, что страны, в целом, стремятся обеспечить защиту персональных данных, но осуществляют это способами, которые в наибольшей степени соответствуют юридическим традициям своих стран. Делается вывод, что гармонизация защиты персональных данных является необходимым условием для развития цифровой экономики АСЕАН.

Ключевые слова: АСЕАН, законодательство, персональные данные, цифровая экономика

PROTECTION OF PERSONAL DATA AND PRIVACY IN ASEAN

Rakhmanova E. N.¹, Ponomareva E. V.²

¹ North-West branch of the Russian State University of Justice, Saint Petersburg,

197046 Gorkovskaya, Alexandrovsky Park, 5, St. Petersburg, Russia

e-mail: ekaterina.rachmanova@gmail.com; ORCID 0000-0003-4602-4676

² North-West branch of the Russian State University of Justice, Saint Petersburg,

197046 Gorkovskaya, Alexandrovsky Park, 5, St. Petersburg, Russia

e-mail: ponomareva.ev@gmail.com; ORCID 0009-0001-8421-3374

Abstract

ASEAN is a region rapidly developing in the field of information and digital technologies. However, as digital technologies become more integrated into everyday life, the region is increasingly aware of the need to protect personal data and privacy. Despite the general consensus of ASEAN member states expressed in framework agreements, each country addresses this issue differently. This article analyzes both regional documents and national legal acts regulating personal data protection and privacy. The comparative legal method, as

well as the methods of analysis and synthesis, allowed us to formulate some conclusions. The results of the study show that states generally strive to ensure the protection of personal data, but do so in ways that are most consistent with their legal traditions. It is concluded that harmonization of personal data protection is a prerequisite for the development of the ASEAN digital economy.

Keywords: ASEAN, legislation, personal data, digital economy

Введение

С быстрым развитием глобальной цифровой экономики защита персональных данных превратилась в важную часть жизни АСЕАН, которое, по оценкам экспертов, имеет самые высокие темпы роста в мире электронной коммерции и цифровой экономики¹, и по мнению А.Н. Васиной и Ю.А. Демина может вскоре стать одной из пяти ведущих цифровых экономик мира [2, 52]. Столь быстрое развитие цифровых и информационных технологий вызвало необходимость обеспечения безопасной цифровой среды, защиты персональных данных и конфиденциальности. Данная проблема осложняется тем, что возможности для обеспечения кибербезопасности в регионе несмотря на все усилия государств пока недостаточны. Но несмотря на это государствами АСЕАН как на региональном, так и на национальном уровнях предпринимаются усилия по созданию нормативной базы, обеспечивающей в регионе защиту правовых данных личности и конфиденциальности, анализ которой позволяет выделить ключевые различия между государствами АСЕАН в этой сфере и определить проблемы, препятствующие гармонизации законодательства в регионе.

Поскольку «диалоговое партнерство Россия – АСЕАН является сегодня одним из приоритетов российской внешней политики в АТР, неотъемлемой и важной составляющей линии на активное участие России в делах региона» [3, 255], представляется актуальным исследование опыта АСЕАН и входящих в него государств в области защиты персональных данных и конфиденциальности.

Различные аспекты законодательства, регулирующего защиту персональных данных в АСЕАН и отдельных странах-участниках, содержатся в работах, прежде всего, ученых стран АСЕАН, а также в публикациях и аналитических отчетах АСЕАН о цифровой экономике и обзорах. Российских публикаций в настоящее время немного, хотя отдельные вопросы развития АСЕАН и цифровой экономики рассмотрены А.Н. Васиной и Ю.А. Деминой [2], а также Г.М. Локшиным, Е.В. Кобелевым и В.М. Мазыриным, [3], А. Титовым, О. Налеванко, Р. Гайнтдиновым, Д. Дизоном, Г. Макланг [6] и др.

Использованный в работе сравнительно-правовой метод позволяет сопоставить отдельные документы, направленные на защиту персональных данных и конфиденциальности в АСЕАН. В работе также применены методы анализа и синтеза, которые позволили получить результаты исследования и сформулировать некоторые выводы.

Основная часть

Пандемия COVID-19 оказала серьезное влияние на экономику во всем мире, и регион АСЕАН не явился исключением. В последние годы в АСЕАН наблюдается постоянный рост использования платформ электронной коммерции, приложений для доставки еды, онлайн-СМИ и цифровых финансовых услуг. Только с 2015 по 2020 годы

¹ ASEAN's digital economy growth hinges on upskilling: BCG chair // Nikkei Asia [Электронный ресурс] – URL: <https://asia.nikkei.com/Editor-s-Picks/Interview/ASEAN-s-digital-economy-growth-hinges-on-upskilling-BCG-chair> (Дата обращения: 18.12.2024)

более 40 млн жителей государств Юго-Восточной Азии впервые вышли в сеть, увеличив число пользователей Интернета с 250 миллионов до 400 млн. и составив 70% населения региона, находящегося в сети¹.

В то же время в странах АСЕАН наблюдаются значительные различия в уровне развития цифровой экономики, цифровой инфраструктуры и в т.д., что не только вызывает «цифровой разрыв» внутри АСЕАН [6, 105-127], но и не способствует развитию законодательства в сфере защиты персональных данных [10].

Но несмотря на это министрами телекоммуникаций и информационных технологий стран АСЕАН 25 ноября 2016 года было принято Рамочное соглашение о защите персональных данных (AFPPDP)², в котором сформулированы общие для всех государств принципы защиты. В их числе:

- согласие, уведомление и цель: сбор, использование и раскрытие персональных данных разрешается только для целей, которые разумный человек сочтет целесообразными, и либо с предварительного уведомления и согласия соответствующего лица, либо в иных случаях, разрешенных или требуемых в соответствии с внутренним законодательством;

- точность: персональные данные должны быть точными и полными в той мере, которая необходима для целей, для которых они будут использоваться или раскрываться;

- безопасность: персональные данные должны быть надлежащим образом защищены от утери и несанкционированного доступа, сбора, использования, раскрытия, копирования, изменения, уничтожения или аналогичных рисков;

- доступ и исправление: персональные данные лица должны по запросу этого лица и в соответствии с внутренним законодательством предоставляться ему или исправляться (если они содержат ошибку или упущение);

- передача в другую страну или на другую территорию: персональные данные не должны передаваться в другую страну или на другую территорию, если отсутствует предварительное согласие заинтересованного лица или раскрывающая сторона не примет разумных мер для обеспечения того, чтобы получатель защитил персональные данные в соответствии с настоящими принципами;

- хранение: документы, содержащие персональные данные, не должны храниться (средства, с помощью которых персональные данные в них могут быть связаны с конкретными лицами, должны быть удалены), когда хранение больше не является обоснованно необходимым для юридических или деловых целей;

- подотчетность: организации должны нести ответственность за соблюдение мер, которые обеспечивают реализацию принципов, включая предоставление информации о своих политиках и практиках защиты данных [1, 44-45].

Спустя два года во втором Рамочном соглашении АСЕАН по управлению цифровыми данными (DDG) 2018 года были названы основные стратегические приоритеты управления цифровыми данными в целях расширения партнерства между государствами АСЕАН, в числе которых разработка и принятие Рамочной программы классификации данных АСЕАН; механизма трансграничных потоков данных АСЕАН; проведение форума цифровых инноваций АСЕАН и Форума по защите данных и

¹ E-Commerce evolution in Asia and the Pacific opportunities and challenges. November 2023//Asian development bank [Электронный ресурс] – URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/922086/e-commerce-evolution-asia-pacific-opportunities-challenges.pdf> (Дата обращения: 18.12.2024)

² ASEAN Framework on personal data protection, 2016 //Center for Cyber security [Электронный ресурс] – URL: <https://asean.org/wp-content/uploads/2012/05/10-ASEAN-Framework-on-PDP.pdf> (Дата обращения: 18.12.2024)

конфиденциальности АСЕАН¹.

Третье Рамочное соглашение управления данными АСЕАН 2021 года, принятое на первой встрече министров цифровых технологий АСЕАН, одобрило структуру управления персональными данными в АСЕАН и типовые шаблоны договоров и условий, которые могут быть включены в юридически обязывающие соглашения между предприятиями, передающими друг другу персональные данные, в том числе, трансграничными².

В 2024 году на 20-м саммите Экономического сообщества АСЕАН представлено четвертое Рамочное соглашение по цифровой экономике АСЕАН (DEFA), которое, как предполагается, станет документом, способствующим созданию единой стратегии цифровой трансформации и цифровой экономики в регионе. Предполагается, что оно будет включать девять основных положений, содействующих бесперебойной, безопасной и прозрачной трансграничной цифровой торговле посредством унифицированных технологий и стандартов. Но данный документ пока находится на стадии обсуждения и может быть принят только в случае достижения консенсуса разработчиков до 50% от общего количества его участников³.

Но уже действующие рамочные документы АСЕАН позволяют выделить несколько тенденций:

1. приверженность АСЕАН защите персональных данных посредством многостороннего сотрудничества;
2. единое отношение к растущей угрозе киберпреступности и утечкам данных предприятий и частных лиц;
3. противодействие государствам международным технологическим конгломератам и тем опасностям, которые представляют собой социальные сети для обеспечения личной конфиденциальности и социальной стабильности [8];
4. ускорение темпов цифровой трансформации и экономической интеграции в регионе;
5. признание свободного потока личных данных как одного из основных двигателей экономического развития и цифровой трансформации в АСЕАН.

Следует сразу отметить, что рамочные соглашения не являются юридически обязывающими документами, не говоря о том, что одним из основных принципов построения АСЕАН как региональной организации является принцип невмешательства во внутреннее законодательство государств-участников и практику его применения. Их соблюдение основано исключительно на добровольном участии правительств АСЕАН, осуществляемой на основе консультаций и консенсуса. Тем не менее, принцип *pacata sunt servanda* требует от государств совершенствовать национальное законодательство и вносить в него соответствующие изменения и дополнения [9].

Так, в Сингапуре Закон о защите персональных данных (PDPA) принят и действует с 2012 года с изменениями 2020 года⁴. Он регулирует порядок обработки персональных

¹ ASEAN Framework on Digital Data Governance. 2018 //Center for International law. National University of Singapore [Электронный ресурс] – URL: <https://cil.nus.edu.sg/databasecil/2018-asean-framework-on-digital-data-governance/> (Дата обращения: 18.12.2024)

² ASEAN Leaders' Statement on Advancing Digital Transformation in ASEAN. 2021 //Center for International law. National University of Singapore [Электронный ресурс] – URL: <https://cil.nus.edu.sg/databasecil/2021-asean-leaders-statement-on-advancing-digital-transformation-in-asean/> (Дата обращения: 18.12.2024)

³ ASEAN Digital Economy Agreement Leadership. Project // ASEAN DEAL [Электронный ресурс] – URL: <https://www.asean-deal.org/home> (Дата обращения: 18.12.2024)

⁴ Personal Data Protection (Amendment) Bill 2020 [Электронный ресурс] – URL: [https://www.mddi.gov.sg/files/Public%20Consultation%202020/pdp%20amendment%20bill%20\(1\).pdf](https://www.mddi.gov.sg/files/Public%20Consultation%202020/pdp%20amendment%20bill%20(1).pdf) (Дата обращения: 16.12.2024)

данных, ведение реестра для физических лиц, регистрация в котором позволяет им защититься от спама, рекламы и т.п. В нем закреплены обязательства организаций по защите персональных данных, первоначально включающие согласие, ограничение цели, уведомление, доступ и исправления, точность, защита данных, ограничение хранения, передача данных и подотчетность, но в 2020 году добавлено десятое – уведомление об утечке данных.

Законом PDPA была учреждена Комиссия по защите персональных данных (PDPC) в качестве регулирующего органа, ответственного за обеспечение соблюдения этих правил и разработку рекомендаций.

В соответствии с Законом персональные данные определяются как любая информация о лице, которая может идентифицировать его, как сама по себе, так и в сочетании с другими данными. Сюда относятся базовые идентификаторы, такие как имена и контактные данные, и конкретная информация, в частности, финансовые, медицинские или трудовые данные. Иначе говоря, если сведения могут прямо или косвенно указать на личность человека, они считаются персональными данными. Закон распространяется на персональные данные, хранящиеся в как в электронной, так и в печатной форме.

Наконец, Закон налагает на организации обязанность назначить сотрудника по защите данных, ответственного за обеспечение его соблюдения. Невыполнение этого положения может повлечь для организации финансовые штрафы в размере до 100 000 сингапурских долларов.

Закон содержит отдельные положения об уголовной ответственности как физических, так и юридических лиц. Физические лица могут быть привлечены к ответственности в случае передачи персональных данных другому лицу, что влечет штраф в размере до 5000 долларов США и/или лишение свободы на срок не более двух лет. Если после осуждения данное деяние продолжается, назначается дополнительный штраф за каждый день в размере не более 740 долларов США. С 1 октября 2022 года размер налагаемых штрафов на организации был увеличен до 1 миллиона сингапурских долларов или 10% от годового оборота организации, но общий размер штрафа определяется исходя из обстоятельств дела, продолжительности нарушения и т.п. [4, 42-43]. Так, в 2020 году Комиссия по защите персональных данных Сингапура наложила штраф в размере 62 400 сингапурских долларов на компанию Eatigo International в связи с утечкой данных 2,76 млн человек¹.

В Малайзии Закон о защите данных действует с 2010 года (PDPA), но в настоящее время в него внесены поправки с целью приведения Закона соответствие с более современными актами о защите данных в других странах АСЕАН². Закон направлен на защиту граждан Малайзии от любых форм злоупотреблений при хранении или обработке персональных данных частных лиц, государственного и частного секторов. Кроме того, в стране приняты пять дополнительных законодательных актов, включая Указ о защите персональных данных 2013 года, который предусматривает порядок сбора персональных данных, урегулирование нарушений и т. д.³, а также Стандарт

¹ Data Breach Fines and Penalties in ASEAN countries // Sangfor Technologies [Электронный ресурс] – URL: <https://www.sangfor.com/blog/cybersecurity/data-breach-fines-and-penalties-in-asean-countries> (Дата обращения: 11.12.2024)

² Personal Data Protection Act [Электронный ресурс] – URL: [https://mohre.um.edu.my/img/files/Personal%20Data%20Protection%20\(PDPA\)%20Act%202010.pdf](https://mohre.um.edu.my/img/files/Personal%20Data%20Protection%20(PDPA)%20Act%202010.pdf) (Дата обращения: 18.12.2024)

³ Personal Data Protection Regulations 2013 [P.U. (A) 335] // Personal Data Protection Commissioner [Электронный ресурс] – URL: <https://www.pdp.gov.my/ppdpv1/en/akta/personal-data-protection-order-class-of-data-users/> (Дата обращения: 18.12.2024)

защиты персональных данных 2015 года (или Стандарты 2015 года), распространяющийся на персональные данные, обрабатываемые как электронным, так и неэлектронным способом¹. Для надзора за обработкой персональных данных лиц, участвующих в коммерческих сделках, создан Департамент по защите персональных данных.

Несоблюдение PDPA приравнивается к уголовному преступлению. В случае установления нарушения любого из семи принципов защиты данных налагается штраф до 300 000 малайзийских ринггитов и/или лишение свободы сроком до 2 лет. Незаконный сбор, раскрытие и продажа персональных данных влечет наложение штрафа в размере до 500 000 малайзийских ринггитов и/или лишение свободы сроком до трех лет.

Индонезийский закон о защите персональных данных № 27 (PDP) принят в 2022 году². Он устанавливает обязанности организаций по обработке персональных данных и права физических лиц и предъявляет достаточно строгие требования к контролю за сохранностью персональных данных, в том числе, несовершеннолетних, и персональных финансовых данных, а также содержит уникальные положения об использовании технологий распознавания лиц.

Закон содержит многоуровневую систему ответственности, включая административную, гражданскую и уголовную, каждая из которых применяется в зависимости от тяжести совершенного нарушения. Согласно Закону, могут быть применены следующие административные санкции: письменное предупреждение, временное приостановление деятельности по обработке данных, принудительное удаление персональных данных, административные штрафы в размере максимум 2% от годового дохода или продаж.

Уголовная ответственность предусмотрена как для корпораций, так и для физических лиц – руководителей, должностных лиц или владельцев корпораций, которые могут быть лишены свободы и оштрафованы (статья 70). С корпорации могут взыскать штраф в десять раз превышающий максимальный размер штрафа, налагаемого на физическое лицо или должностное лицо корпорации, они также могут быть подвергнуты другим санкциям, включая изъятие прибыли или активов, полученных в результате совершения преступления, аннулирование лицензий, деловых операций или физических офисов, роспуск корпорации или постоянный запрет на определенные операции [5, 54-55].

Закон Республики Филиппин № 10173 или Закон о конфиденциальности данных 2012 года направлен на защиту всех форм частной, личной или конфиденциальной информации³. Закон распространяется на физических и юридических лиц, участвующих в обработке личной информации. Санкции, предусмотренные в Законе, варьируются от шести месяцев до семи лет лишения свободы, а штрафы – в размере от 100 000 до 5 миллионов филиппинских песо [5, 59]. Кроме того, могут применяться дополнительные наказания.

В течение многих лет правила защиты персональных данных во Вьетнаме в основном опирались на Закон о кибербезопасности, Гражданский кодекс и Закон об

¹ Personal Data Protection Standard 2015 // Personal Data Protection Commissioner [Электронный ресурс] – URL: <https://www.pdp.gov.my/ppdpv1/en/akta/personal-data-protection-standard-2015/> (Дата обращения: 18.12.2024)

² Law on Personal Data Protection Provides Legal Protection № 27 of 2022//Constitutional Court of the Republic of Indonesia [Электронный ресурс] – URL: https://en.mkri.id/news/details/2023-02-13/Govt_Law_on_Personal_Data_Protection_Provides_Legal_Protection (Дата обращения: 19.12.2024)

³ Data Privacy Act of 2012 // National Privacy Commission [Электронный ресурс] – URL: <https://privacy.gov.ph/data-privacy-act/#w1> (Дата обращения: 19.12.2024)

электронных транзакциях, который запрещает без согласия владельца использование, предоставление или раскрытие данных, связанных с электронными транзакциями. 1 июля 2023 года вступил в силу Указ о защите персональных данных Вьетнама (PDPD), в котором подчеркивается, что обработка персональных данных должна основываться на правовой основе, и требуется, чтобы обработчики данных принимали технические и организационные меры для обеспечения их безопасности¹.

Другие страны АСЕАН по-прежнему продолжают применять отраслевые законы и положения для регулирования обработки персональных данных. Например, в Камбодже – это законы в области телекоммуникаций, электронной коммерции и защиты прав потребителей.

Даже беглый обзор законодательных актов показывает многообразные подходы и позволяет выявить ключевые различия между ними. Филиппины являются единственной страной АСЕАН, которая в настоящее время учла все правовые положения, рекомендованные рамочными соглашениями, в то время как Камбоджа включила только положение об индивидуальном праве оспаривать точность и исправлять персональные данные, Таиланд – положение об ограничениях обменом данными, а Лаос, помимо ограничений обменом данными, предусматривает индивидуальное право оспаривать точность и исправлять персональные данные. Кроме того, Лаос принял Положение о возмещении ущерба, которое позволяет отдельным лицам возражать против использования их персональных данных, подавать жалобы и добиваться возмещения ущерба [7]. Наконец, реализация нормативных положений в названных странах осложняется отсутствием в них национального органа по защите персональных данных.

В результате гармонизация правовых режимов защиты персональных данных и конфиденциальности – непростая задача для АСЕАН, учитывая такие факторы как размер региона, количество населения, различные уровни экономического развития и различные правовые системы.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что действия АСЕАН по защите персональных данных и конфиденциальности пока не увенчались успехом, несмотря на общее согласие государств, каждое из них по-разному решает эту проблему. Хотя многие страны добились значительных результатов, но существует необходимость более тесного сотрудничества между странами, входящими в АСЕАН, в целях создания гармонизированного законодательства, обеспечивающего защиту персональных данных в регионе, что требует от государств-участников более тесной интеграции в целях всеобъемлющего регулирования защиты персональных данных и конфиденциальности в АСЕАН и дальнейшего развития в регионе цифровой экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова А.Г. Ключевые международные договоры и региональные подходы к вопросу защиты персональных данных // *Регион и мир*. 2023. № 6. С. 43-46.
2. Васина А.Н., Демина Ю.А. Политика в целях развития цифровой экономики в плановых и стратегических документах АСЕАН // *Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право*. 2022. Т. 24, № 4. С. 49–68.
3. Локшин Г.М., Кобелев Е.В., Мазырин В.М. Сообщество АСЕАН в современном

¹ Data Protection Laws in Southeast Asia: Overview by Country (2024) //TMO Group [Электронный ресурс] – URL: <https://www.tmogroup.asia/insights/southeast-asia-data-protection-laws/> (Дата обращения: 19.12.2024)

мире: монография – М.: ИД «ФОРУМ», 2019. 296 с.

4. Обзор механизмов правового регулирования в области защиты персональных данных в зарубежных юрисдикциях: сравнительно-правовая характеристика – М.: Муранов, Черняков и партнеры, 2022. 73 с.

5. Правовое регулирование персональных данных – М.: Savina Legal, 2024. – 59 с.

6. Титов А., Налеванко О., Гайнтдинов Р., Дизон Д., Макланг А. Цифровое завтра: как АСЕАН стимулирует рост цифровой экономики // Современная мировая экономика. 2024. Том 2. № 1(5). С. 105-127

7. DNA ASEAN Guide to data protection and cybersecurity regulation in Southeast Asia. Ed. by Kin L.Ch. and Alfred D.N. – Drew & Napier, 2024. 182 p.

8. Gultom Y.S.M. ASEAN's preparedness and response against hybrid threat in cyberspace // Indonesian Journal of International Relations. 2024. Vol. 8, No. 2. P. 414-432. DOI: 10.32787/ijir.v8i2.590

9. Sholehuddin N., Miskam S., Shahwahid F.M., Aziz T.N.R.A., Mansora N. Comparative Legal Analysis on Personal Data Protection Laws in Selected ASEAN Countries // Journal of Muwafaqat. 2024. Vol. 7, No. 1. P. 23-38.

10. Su L. Research on the Current Situation and Problems of Digital Economy Trade between China and ASEAN Countries // Open Journal of Business and Management. 2024. № 12. P.148-157.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Рахманова Екатерина Николаевна – доктор юридических наук, доцент, заведующая кафедрой уголовного права Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия; e-mail: ekaterina.rachmanova@gmail.com

Пономарева Елизавета Владимировна – старший преподаватель кафедры общетеоретических правовых дисциплин Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия; e-mail: ponomareva.ev@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Rakhmanova Ekaterina Nikolaevna, Doctor of Law, associated professor, Head of the Department of Criminal Law, North-West branch of the Russian State University of Justice, Saint Petersburg, e-mail: ekaterina.rachmanova@gmail.com

Ponomareva Elizaveta Vladimirovna, Senior lecturer of the Department of General Theoretical Legal Disciplines, North-West branch of the Russian State University of Justice, Saint Petersburg, e-mail: ponomareva.ev@gmail.com

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Сархадов Н.Ш.

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А.Семашко

105064, г.Москва, ул.Воронцово поле, д.12, Российская Федерация

E-mail: Uro-sarkhadov@mail.ru; ORCID: 0009-0004-3528-4733

Аннотация

Управление персоналом в медицинских организациях представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий особого подхода и внимательного рассмотрения уникальных характеристик медицинского сектора. В данной статье рассматриваются методы управления персоналом в медицинских учреждениях, сосредоточенные на стратегическом планировании, адаптации и мотивации кадров. Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности работы медицинских организаций в условиях современного здравоохранения, что напрямую связано с качеством управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделяется процессам адаптации и мотивации сотрудников, так как они играют критически важную роль в повышении уровня вовлеченности и удовлетворенности работников. Результаты исследования могут быть использованы для разработки рекомендаций по улучшению систем управления персоналом в медицинских учреждениях, что, в свою очередь, способствует повышению общей эффективности и качества оказываемых медицинских услуг.

Ключевые слова: управление персоналом, учреждения здравоохранения, стратегическое планирование, адаптация, мотивация.

MODERN APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT IN THE HEALTHCARE SYSTEM

Sarkhadov N.S.

N.A.Semashko National Research Institute of Public Health

12 Vorontsovo Pole str., Moscow, 105064, Russian Federation

E-mail: Uro-sarkhadov@mail.ru; ORCID: 0009-0004-3528-4733

Abstract

Personnel management in medical organizations is a complex and multifaceted process that requires a special approach and careful consideration of the unique characteristics of the medical sector. This article discusses the methods of personnel management in medical institutions, focused on strategic planning, adaptation and motivation of personnel. The relevance of the study is due to the need to improve the efficiency of medical organizations in modern healthcare, which is directly related to the quality of human resource management. Special attention is paid to employee adaptation and motivation processes, as they play a critical role in increasing employee engagement and satisfaction. The results of the study can be used to develop recommendations for improving personnel management systems in medical institutions, which, in turn, contributes to improving the overall efficiency and quality of medical services provided.

Keywords: personnel management, healthcare institutions, strategic planning, adaptation, motivation.

Введение

Система здравоохранения является одной из важнейших сфер социального обслуживания, где качество предоставляемых услуг напрямую зависит от уровня профессионализма и мотивации персонала. Эффективное управление кадрами в медицинских организациях включает в себя стратегическое планирование, адаптацию новых сотрудников к специфике работы и создание системы мотивации, способствующей повышению эффективности труда и удовлетворенности работников.

Основная часть

Стратегическое планирование в управлении персоналом является одним из ключевых аспектов эффективной работы медицинских учреждений, так как именно от него зависит способность организации адаптироваться к изменениям в сфере здравоохранения, а также достигать поставленных целей в контексте повышения качества услуг и удовлетворенности пациентов. В условиях быстро меняющегося мира и постоянных реформ в системе здравоохранения, разработка и внедрение четкого стратегического плана по управлению человеческими ресурсами становятся актуальными как никогда.

Стратегическое планирование представляет собой систематический процесс, во время которого определяются долгосрочные цели и направления развития организации. Оно включает следующие ключевые элементы, представленные на рисунке 1.



Рисунок 1 – Ключевые элементы стратегического планирования в управлении персоналом медицинских учреждений

Как видно на рисунке, первым из ключевых компонентов, по мнению автора, является определение миссии и видения организации. Миссия медицинской организации служит ключевым элементом, определяющим ее основную цель существования и значимость для общества и пациентов. Она акцентирует внимание на

тех принципах и ценностях, которые определяют деятельность учреждения в контексте его вклада в общественное здоровье и благосостояние. В свою очередь, видение представляет собой целенаправленное описание желаемого будущего состояния организации, формулируя амбициозные, но достижимые цели, к которым стремится данное учреждение. Видение формирует стратегическое направление развития и мотивирует сотрудников к достижениям в контексте текущих и будущих вызовов в сфере здравоохранения.

Следующим ключевым элементом является анализ текущих ресурсов (персонала). Так, оценка кадрового потенциала представляет собой систематический процесс выявления и анализа пробелов в знаниях и навыках работников организации. Этот процесс включает в себя множество методов и инструментов, направленных на диагностику существующего уровня квалификации, а также на определение претензий к компетенциям, необходимым для достижения стратегических целей. Выявление этих пробелов не только позволяет оптимизировать процесс управления человеческими ресурсами, но и способствует разработке и внедрению целенаправленных программ повышения квалификации и профессионального развития, что, в свою очередь, обеспечивает соответствие кадрового потенциала современным требованиям и вызовам в области здравоохранения.

Третьим компонентом стратегического планирования в управлении персоналом медицинских учреждений является оценка потребностей в кадрах. Анализ будущих потребностей в кадровом потенциале организаций здравоохранения следует осуществлять с учетом изменений, происходящих в законодательной базе, технологических инноваций, демографических изменений и варьирующихся потребностей пациентов. Проведение как количественных, так и качественных исследований является необходимым условием для диагностики потребности в оптимальном количестве медицинских работников, а также для определения их специализаций. Данный подход позволит более точно адаптировать кадровую стратегию в соответствии с эволюционными требованиями системы здравоохранения и эффективнее реагировать на динамику спроса со стороны пациентов.

По мнению авторов Морозовой Ю.А. и Бошкович Р.: «Особенность здравоохранения состоит в том, что свою миссию медицинские организации должны реализовать в условиях постоянного роста потребностей, который не компенсируется ростом доступных ресурсов. Этот разрыв можно уменьшить рациональным поведением всех участников в реализации медицинской деятельности и грамотным определением приоритетов сначала на уровне региональных органов управления здравоохранением, а затем на уровне медицинских организаций» [1].

Выраженное мнение авторов о характере работы медицинских организаций в условиях ограниченности ресурсов и растущих потребностей общества является весьма актуальным и отражает действительность, с которой сталкивается система здравоохранения. Действительно, постоянный рост потребностей населения в медицинских услугах, вызванный увеличением ожидаемой продолжительности жизни, ростом заболеваемости и разнообразием хронических заболеваний, требует от учреждений здравоохранения стратегического подхода в распределении имеющихся ресурсов.

Отмеченный «разрыв» — это не просто финансовая проблема, но и вызов для всей системы здравоохранения, требующий внедрения эффективных механизмов управления, оптимизации процессов и инновационных решений. Способность участников медицинской деятельности адаптироваться к изменяющимся условиям и

извлекать максимальную пользу из имеющихся ресурсов может существенно снизить негативные последствия этой диспропорции.

Грамотное определение приоритетов на всех уровнях управления — от региональных органов здравоохранения до конкретных медицинских учреждений — действительно является ключевым аспектом для мобилизации ресурсов и их рационального использования. Это включает в себя как стратегическое планирование, так и активное взаимодействие между государственными органами, медицинскими работниками и пациентами. Правильная оценка потребностей населения, базирующаяся на анализе данных и тщательной проработке, поможет эффективно направить ресурсы на решение наиболее существенных проблем, в том числе на профилактику заболеваний, повышение качества медицинских услуг и доступность лечения.

Важным элементом стратегии медицинских учреждений является система адаптации новых сотрудников, нацеленная на привлечение и удержание кадров. Эта система направлена на упрощение и улучшение процесса интеграции молодых специалистов в коллектив, что в свою очередь ведет к повышению их профессиональной эффективности и лояльности к организации. В современных условиях, характеризующихся постоянными изменениями в системе здравоохранения, внедрением новых технологий и растущими требованиями к качеству медицинских услуг, необходимость комплексного подхода к адаптации новых сотрудников становится особенно актуальной.

Анализ научных трудов авторов, занимающихся исследованием стратегического развития кадрового потенциала медицинских учреждений, позволил выделить ключевые факторы, имеющие значительное влияние на систему адаптации персонала [2, 3, 4, 5, 6].

Во-первых, это увеличение уровня производительности труда. Адаптация способствует более быстрому и эффективному вхождению сотрудников в рабочий процесс, что напрямую влияет на их производительность. Исследования показывают, что хорошо адаптированные сотрудники демонстрируют высокие результаты и сниженную текучесть кадров, что в свою очередь ведет к повышению общего уровня обслуживания пациентов и качеству предоставляемых медицинских услуг.

Во-вторых, это снижение уровня стресса и выгорания. Процесс адаптации помогает уменьшить психологическое напряжение и уровень стресса, связанного с новым рабочим окружением. Эффективные программы повышения адаптации, включающие поддержку со стороны руководства и коллег, могут снизить риск профессионального выгорания, что особенно важно в условиях высоких эмоциональных и физических нагрузок, характерных для работы в здравоохранении.

В-третьих, формирование корпоративной культуры, так как адаптация новых сотрудников способствует интеграции их в корпоративную культуру учреждения, что важно для формирования единой команды, разделяющей общие ценности и цели. Понимание организационных норм и стандартов помогает улучшить коммуникацию внутри коллективов, что, в свою очередь, положительно сказывается на междисциплинарном взаимодействии и комплексном подходе к исключительному лечению и поддержке пациентов.

В-четвертых, улучшение качества медицинских услуг. Эффективная адаптация кадров позволяет не только сократить время, необходимое для достижения сотрудниками необходимой квалификации, но и повышает уровень качества оказываемых медицинских услуг. Обученные и адаптированные сотрудники способны быстрее и более точно реагировать на потребности пациентов, обеспечивая высокие стандарты ухода и удовлетворенность пациентов.

В-пятых, правильно выстроенная система адаптации способствует устойчивости системы здравоохранения. В условиях постоянных кадровых изменений в учреждениях здравоохранения — будь то увольнения или выход на пенсию — правильная адаптация новых сотрудников обеспечивает преемственность в качестве обслуживания и стойкость к рыночным колебаниям. Это критически важно в условиях глобальных вызовов, таких как пандемии и экономические кризисы, когда каждая единица квалифицированного персонала играет значительную роль в общем результате работы учреждения.

Таким образом, адаптация кадров в учреждениях здравоохранения является неотъемлемой частью стратегического управления персоналом. Эффективная реализация программ адаптации не только улучшает процессы внутри учреждения, но и оказывает благоприятное воздействие на здоровье и удовлетворенность пациентов, обеспечивая тем самым успех всей организации в долгосрочной перспективе.

В рамках стратегического управления персоналом также важно уделять особое внимание процессам мотивации сотрудников, так как она играет критически важную роль в повышении уровня вовлеченности и удовлетворенности работников. Эффективная система мотивации является ключевым элементом в управлении персоналом медицинских организаций. Она должна учитывать как материальные, так и нематериальные стимулы.

Материальная мотивация включает в себя систему заработной платы, премирования и различных социальных льгот. Важно, чтобы вознаграждения соответствовали уровню квалификации сотрудников, их вкладу в общие результаты работы учреждения.

Нематериальная мотивация включает признание заслуг сотрудников, карьерный рост и обучение. Профессиональное развитие через тренинги и курсы повышает не только уровень квалификации, но и вовлеченность работников в процессы внутри организации.

Стоит сказать, что одна из наиболее комплексных систем классификации человеческих потребностей является теория мотивации Абрахама Маслоу. Согласно концепции Маслоу, качество жизни индивида в значительной степени зависит от степени удовлетворения его потребностей в различных сферах жизни [7].

Руководители должны осознавать, что мотивация личности обусловлена множеством потребностей. Для эффективного стимулирования сотрудников они должны создать условия, способствующие удовлетворению этих потребностей. В частности, можно выделить несколько категорий:

1. Социальные потребности. Формирование командного духа на рабочих местах, организация периодических совещаний и стимуляция социальной активности сотрудников.

2. Потребность в уважении. Обеспечение интересной и содержательной работы, поощрение достижений, предоставление возможностей для карьерного роста, а также организация профессионального обучения и переподготовки.

3. Потребности в самовыражении. Предоставление возможности подчинённым использовать свой потенциал в полной мере и развивать свои способности.

При этом важно учитывать, что система мотивации персонала должна строиться на следующих принципах:

- соответствие стратегическим задачам организации;
- всеобъемлющий подход (охват всех категорий работников, обеспечивая равные возможности для различных групп);

– постоянное совершенствование (мотивационная программа должна быть динамичной и регулярно обновляться, учитывая изменение потребностей сотрудников и эффективности организации).

Таким образом, применение теории мотивации Маслоу в практике управления персоналом может значительно повысить уровень вовлеченности и продуктивности сотрудников в медицинских учреждениях и других организациях.

Заключение

Эффективное управление персоналом в медицинских организациях требует интеграции стратегического планирования, адаптации и мотивации кадров в единую систему. Для достижения успеха необходимо учитывать уникальные аспекты работы в сфере здравоохранения, проводить регулярные оценки и адаптировать подходы к управлению в зависимости от изменений внешней среды и внутренних процессов. В будущем важно продолжать исследовать и внедрять новые практики и методы, которые будут способствовать повышению качества медицинских услуг и уровня удовлетворенности работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Морозова Ю. А., Бошкovich Р. Стратегическое планирование в медицинских организациях. Особенности формирования корпоративной стратегии // Стратегирование: теория и практика. 2024. Т. 4. № 1. С. 133–148.
2. Ананченкова П. И. Некоторые вопросы управления человеческим капиталом в здравоохранении / П. И. Ананченкова, В. В. Тонконог // Труды научно-исследовательского института организации здравоохранения и медицинского менеджмента: Сборник научных трудов. – Москва: Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы", 2023. – С. 240-244.
3. Тонконог В. В. Социальный капитал медицинских организаций: возможности и перспективы организационных изменений для развития персонала / В. В. Тонконог // Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции, Москва, 20 сентября 2023 года. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений", 2023. – С. 276-281.
4. Ananchenkova P. I. Theoretical and methodological aspects of human capital research / P. I. Ananchenkova, V. V. Tonkonog // Labour and Social Relations Journal. – 2023. – Vol. 34, No. 1. – P. 116-123. – DOI 10.20410/2073-7815-2023-34-1-116-123.
5. Новикова И. В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами. М.: КНОРУС, 2023. 178 с.
6. Морозова Ю. А. Перспективы внедрения национальной системы качества и безопасности медицинской деятельности как основного стратегического приоритета развития российского здравоохранения // Страховое дело. 2023. Т. 366. № 9. С. 45–52.
7. Савченко Т. В. Сущность теории мотивации Абрахама Хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях / Т. В. Савченко // Проблемы науки. – 2017. – № 3(16). – С. 31-33.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Сархадов Назир Шихмирзаевич, кандидат медицинских наук, докторант Национального научно-исследовательского института общественного здоровья им.Н.А.Семашко, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Nazir Shikhmirzaevich Sarkhadov, Candidate of Medical Sciences, Doctoral Student of Healthcare at the N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia.

УДК 331.5

СОЦИОЛОГО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР

Шоисматуллоев Ш.Ш.

Национальная академия наук Республики Таджикистан

734000, просп. Рудаки, 33, Душанбе, Республики Таджикистан

E-mail: shonazar-rt@rambler.ru; ORCID: 0009-0002-6641-8314

Аннотация

Труд как фундаментальная категория социальной философии отражает взаимодействие человека с природой и обществом, формируя его идентичность и социальные связи. В данной статье проводится социально-философский анализ взаимосвязи труда и национальных культур, с акцентом на ценностные, этические и мировоззренческие аспекты. В центре исследования — влияние национальных культур на формирование трудовой этики, роль религиозных и исторических традиций в определении трудовых практик, а также взаимодействие труда и культуры в условиях глобализации. Рассматриваются примеры трудовой этики в разных странах, таких как Япония, США, скандинавские государства и Китай, что позволяет выявить специфические черты трудового поведения и управления трудовыми ресурсами в различных культурных контекстах. Отдельное внимание уделено влиянию глобализации на унификацию трудовых стандартов, усиление культурной стандартизации, рост гибкости занятости и экологические вызовы. Анализ также подчеркивает важность интеграции культурных различий в международных трудовых практиках для создания гармоничного взаимодействия в глобализованном мире. Автор приходит к выводу, что национальная культура является ключевым фактором, формирующим трудовую этику, а учет культурных различий становится важным условием успешного управления трудом. Понимание взаимосвязи труда, культуры и глобализации открывает перспективы для устойчивого развития и формирования эффективных трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовая этика, национальная культура, социолого-философский анализ, глобализация, коллективизм, индивидуализм, корпоративные ценности.

SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF THE CONCEPT OF LABOR ACTIVITY IN THE CONTEXT OF NATIONAL CULTURES

Shoismatulloev S.S.¹

National Academy of Sciences of the Republic of Tajikistan

734000 ave. Rudaki, 33, Dushanbe, Republic of Tajikistan

E-mail: shonazar-rt@rambler.ru; ORCHID: 0009-0002-6641-8314

Abstract

Work as a fundamental category of social philosophy reflects the interaction of man with nature and society, forming his identity and social ties. This article provides a socio-philosophical analysis of the relationship between labor and national cultures, with an emphasis on value, ethical and ideological aspects. The research focuses on the influence of national cultures on the formation of work ethics, the role of religious and historical traditions

in determining labor practices, as well as the interaction of labor and culture in the context of globalization. Examples of work ethics in different countries such as Japan, the USA, the Scandinavian countries and China are considered, which allows us to identify specific features of labor behavior and labor management in various cultural contexts. Special attention is paid to the impact of globalization on the unification of labor standards, increased cultural standardization, increased flexibility in employment and environmental challenges. The analysis also highlights the importance of integrating cultural differences in international labor practices to create harmonious interaction in a globalized world. The author comes to the conclusion that national culture is a key factor shaping work ethics, and taking into account cultural differences becomes an important condition for successful labor management. Understanding the relationship between work, culture and globalization opens up prospects for sustainable development and the formation of effective labor relations.

Keywords: work ethic, national culture, socio-philosophical analysis, globalization, collectivism, individualism, corporate values.

Введение

Труд представляет собой фундаментальную категорию социальной философии, объединяющую индивидуальные и коллективные усилия в контексте исторического, культурного и экономического развития общества. С течением времени труд претерпел значительные трансформации, отражая изменения в социальной структуре, технологиях и культурных ценностях. В национальных культурах труд не только служит средством существования, но и формирует идентичность, социальные связи и культурные нормы. В данной статье рассматривается взаимосвязь труда и национальной культуры через призму социально-философского анализа, с акцентом на ценностные, этические и мировоззренческие аспекты.

Основная часть

Труд как социально-философская категория.

В философии труд традиционно рассматривается как основа человеческого бытия, способ взаимодействия с природой и обществом. По Марксу, труд является процессом, в котором человек реализует свои возможности, создавая материальные и нематериальные ценности [8]. Также Маркс определяет труд как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредует, контролирует и регулирует обмен между собой и природой.

Ханна Арендт выделяет труд как деятельность, необходимую для поддержания жизни, противопоставляя его работе и творчеству [5]. Таким образом, труд становится неотъемлемой частью человеческого существования, определяющей индивидуальные и коллективные цели.

В национальных культурах труд занимает центральное место, влияя на формирование социальных институтов, религиозных верований, нравственных норм и эстетических предпочтений. Это взаимодействие труда и культуры порождает уникальные трудовые практики и модели, которые различаются в зависимости от исторического контекста, природных условий и доминирующих ценностных систем.

Национальные культуры и трудовая этика.

Национальная культура играет ключевую роль в формировании трудовой этики и подходов к профессиональной деятельности. В зависимости от исторических, религиозных и социокультурных особенностей, каждая нация развивает уникальные представления о труде, его ценности, целях и способах организации. Эти различия

влияют на экономическую политику, корпоративное управление, мотивацию работников и межличностные отношения в рабочей среде.

Многие аспекты трудовой этики в национальных культурах берут свое начало в религиозных традициях. Протестантская этика, сформировавшаяся в странах Западной Европы и Северной Америки, подчеркивает трудолюбие, аскетизм и рациональное использование ресурсов. Эти принципы способствовали развитию капитализма и предпринимательства. В отличие от этого, католическая трудовая этика, распространенная в Южной Европе и Латинской Америке, акцентирует внимание на социальной справедливости, поддержке сообщества и равенстве. Конфуцианская философия, оказавшая огромное влияние на Восточную Азию, подчеркивает коллективизм, преданность труду, уважение к старшим и иерархию.

Одной из ключевых характеристик, определяющих трудовую этику, является степень индивидуализма или коллективизма в национальной культуре. Индивидуалистические культуры, такие как США, Великобритания и Австралия, подчеркивают личные достижения, инициативу и автономию. Работники в таких культурах часто стремятся к карьерному росту, персональным целям и максимальной самореализации. Коллективистские культуры, например, Япония, Китай или Южная Корея, делают акцент на групповой гармонии, командной работе и лояльности к организации. Здесь успех компании или команды ценится выше индивидуальных достижений.

Следует отметить и влияние культурной дистанции на трудовую этику.

Культурная дистанция — это разница между культурными ценностями и практиками различных стран [9]. Например, страны с высоким уровнем неопределенности (такие как Япония и Германия) демонстрируют стремление к стабильности, четким правилам и строгой дисциплине. Это отражается в их подходе к труду: соблюдение регламентов, планирование и минимизация рисков. В странах с низким уровнем избегания неопределенности (например, США или Индия) работники чаще проявляют гибкость, инициативу и готовность к экспериментам.

Рассмотрим национальные примеры трудовой этики.

Япония: Трудовая этика Японии основана на принципах коллективизма, дисциплины и уважения к традициям. Концепция *karoshi* (смерть от переутомления) подчеркивает преданность работников своему делу, несмотря на угрозу для здоровья. Понятие *kaizen* — непрерывного совершенствования — стало символом японской трудовой культуры, ориентированной на постоянное улучшение процессов и результатов.

США: Американская трудовая этика опирается на индивидуализм и конкурентоспособность. Принципы *American Dream* предполагают, что усердный труд является основой личного успеха. Работники стремятся к инновациям, быстрому карьерному росту и высокому уровню дохода.

Скандинавские страны: В Швеции, Норвегии и Дании трудовая этика базируется на принципах равенства, социальной справедливости и гармонии. Эти страны известны своей политикой баланса между работой и личной жизнью (*work-life balance*), высоким уровнем доверия между работниками и работодателями, а также акцентом на устойчивое развитие и корпоративную ответственность.

Китай: Конфуцианская традиция в Китае формирует уважительное отношение к труду, подчинение иерархии и акцент на семейные и коллективные ценности. Быстрое экономическое развитие Китая привело к сочетанию традиционных подходов и современных рыночных принципов.

Национальные культуры также влияют на восприятие гендерных ролей в трудовой сфере. В странах с высоким уровнем гендерного равенства (например, Скандинавия) женщины активно участвуют в экономической жизни, занимая высокие должности и добиваясь успеха в бизнесе. В странах с традиционными гендерными установками (например, в странах Ближнего Востока) роль женщины ограничивается семейной сферой, что отражается на структуре занятости.

Процессы глобализации оказывают значительное влияние на трудовую этику, способствуя взаимопроникновению культурных ценностей [1]. В условиях интернационализации бизнеса возникают новые модели трудовой этики, сочетающие элементы разных национальных традиций. Например, многие западные компании интегрируют японские принципы *kaizen* и американский индивидуализм в свои корпоративные стратегии.

Национальная культура является ключевым фактором, формирующим трудовую этику и подходы к профессиональной деятельности. Понимание культурных различий важно для эффективного управления международными командами, разработки корпоративных стратегий и повышения мотивации работников. Исследование взаимодействия труда и культуры открывает новые перспективы для развития глобальной экономики, ориентированной на уважение культурного разнообразия и сотрудничество.

Влияние глобализации на труд и культуру.

Глобализация существенно изменила характер труда и культурные нормы, связанные с трудовой деятельностью. Она создала новую реальность, в которой пересечение экономических, социальных и культурных процессов стало неизбежным. Эти изменения коснулись всех уровней трудовых отношений: от индивидуального рабочего места до глобальных корпораций. Влияние глобализации на труд и культуру проявляется в нескольких ключевых аспектах.

Одним из основных эффектов глобализации является унификация трудовых стандартов. Международные корпорации, работающие в различных регионах мира, стремятся внедрять универсальные подходы к управлению трудовыми ресурсами. Это выражается в применении стандартов, разработанных международными организациями, такими как Международная организация труда (МОТ) или Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Такие стандарты включают правила по охране труда, предотвращению дискриминации и обеспечению справедливых условий труда.

Однако унификация трудовых стандартов может привести к утрате локальных трудовых традиций. Например, корпоративные культуры, ориентированные на западные принципы, такие как индивидуализм и конкуренция, могут конфликтовать с коллективистскими и иерархическими подходами, характерными для азиатских или африканских стран.

Глобализация способствует росту гибкости в сфере занятости. Появление удаленной работы, международных контрактов и временной занятости позволяет работникам пересекать границы и участвовать в глобальных проектах. Этот процесс сопровождается созданием мультикультурных рабочих коллективов, где сотрудники из разных стран взаимодействуют друг с другом. Например, компании в сфере информационных технологий активно используют глобальный рынок труда, нанимая специалистов из Индии, Восточной Европы или Латинской Америки.

Однако мобильность рабочей силы имеет и обратную сторону. В развитых странах она приводит к повышению конкуренции среди работников, что может снижать уровень заработной платы и создавать социальное напряжение. В развивающихся

странах это часто приводит к утечке мозгов, когда квалифицированные специалисты эмигрируют в поисках лучших условий труда.

Глобализация стимулирует распространение передовых технологий, включая автоматизацию и цифровизацию. Эти процессы ускоряют производство, повышают производительность и создают новые формы занятости. Например, такие платформы, как Amazon Mechanical Turk или Upwork, предоставляют возможности для выполнения микрозадач и фриланса, соединяя работников и работодателей по всему миру [4].

Однако автоматизация также сопровождается сокращением традиционных рабочих мест. Особенно это заметно в таких секторах, как промышленность и сельское хозяйство, где машины заменяют ручной труд. Это вызывает необходимость адаптации работников через обучение новым навыкам, что в свою очередь требует активного участия государственных и корпоративных структур.

Глобализация трудовых процессов приводит к культурной стандартизации, когда универсальные корпоративные нормы заменяют национальные традиции. Например, корпоративные ценности, такие как эффективность, пунктуальность и ориентация на результат, становятся стандартом даже в культурах, где традиционно акцент делается на процесс, а не на результат.

Одновременно с этим усиливается процесс локализации, когда глобальные компании адаптируют свои стратегии под культурные особенности регионов [2]. Например, в Индии многие западные компании учитывают религиозные и семейные ценности, а в Японии – принцип ва (гармонии) и уважение к иерархии.

Хотя глобализация открывает новые возможности для многих работников, она также усиливает социальное неравенство. Разница в заработной плате между странами, а также внутри них, становится все более заметной. Работники в развивающихся странах часто получают значительно меньшие компенсации за аналогичную работу по сравнению с их коллегами из развитых стран.

Кроме того, глобализация приводит к концентрации капитала в руках транснациональных корпораций, что уменьшает влияние локальных экономик. В результате трудовые права работников в бедных странах могут быть ущемлены, а их трудовая этика – игнорироваться в пользу требований глобального рынка.

Глобализация способствует развитию транснациональной идентичности среди работников, особенно в крупных международных корпорациях. Например, сотрудники, работающие в международных филиалах таких компаний, как Google или Microsoft, начинают разделять корпоративные ценности и подходы, которые могут быть отличны от их национальных традиций [7]. Это создает своеобразный культурный синтез, в котором сочетаются глобальные и локальные элементы.

Глобализация поднимает вопросы экологической ответственности в контексте трудовой деятельности. Международные компании все чаще сталкиваются с требованиями соблюдать экологические стандарты и внедрять принципы устойчивого развития. Например, производство с низким уровнем выбросов углерода становится неотъемлемой частью корпоративных стратегий, особенно в европейских странах.

Вместе с тем глобализация создает дополнительные экологические вызовы. Масштабные логистические цепочки и производственные процессы увеличивают углеродный след, что ставит под угрозу природные ресурсы развивающихся стран [6].

Глобализация усиливает межкультурное взаимодействие, создавая как возможности для сотрудничества, так и риски конфликтов. Различия в трудовой этике, стиле управления и восприятии лидерства могут приводить к недопониманию и снижению эффективности работы международных команд. Например, прямолинейный стиль

общения, характерный для американских работников, может восприниматься как агрессивный в азиатских культурах, где ценится дипломатия.

Глобализация значительно изменила трудовую культуру, сделав ее более универсальной, но одновременно сохранив уникальные национальные черты [3]. Этот процесс требует постоянной адаптации со стороны работников, работодателей и государственных структур. Понимание взаимосвязи между глобализацией, трудом и культурой позволяет лучше прогнозировать будущие изменения и разрабатывать стратегии, направленные на гармоничное сосуществование глобальных и локальных трудовых практик.

Заключение

Труд в контексте национальных культур представляет собой сложное явление, отражающее взаимодействие исторических, социальных и экономических факторов. Социально-философский анализ позволяет выявить ценностные основы, формирующие отношение к труду в разных культурах, и понять, как эти подходы влияют на современные трудовые практики. Учет культурных различий в управлении трудом становится важным условием успешного взаимодействия в глобализованном мире. Будущее труда требует интеграции лучших культурных практик, направленных на создание устойчивых и гармоничных трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долгов К.М. Культура в эпоху глобализации. Философия и культура. 2011. № 9 (45). С. 38-43.
2. Зубанова Л.Б., Синецкий С.Б., Шуб М.Л. особенности культурной политики в стресс-регионах. В сборнике: Лики культуры в эпоху социальных перемен. Материалы Всероссийской с международным участием научной конференции. Под ред. Н.Б. Кирилловой. 2018. С. 160-165.
3. Ивашкевич А.В. Особенности межкультурного взаимодействия в глобализующемся мире. Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. 2013. Т. 4. № 3. С. 212-230.
4. Краудсорсинг от Amazon: как полмиллиона людей получают копейки за тренировку ИИ. URL:<https://habr.com/ru/articles/400355/> (дата обращения: 6.02.2024 г.).
5. Лапицкий М.И. Размышления о времени и труде (К вы ходу в свет книги Ханны Арендт)// Полития. – 2001. – № 3(21). – С.167-176.
6. Псарёва Н.Ю. Социальная ответственность как элемент социального менеджмента. Труд и социальные отношения. 2017. Т. 28. № 5. С. 3-12.
7. Сивоконь М.В. Корпоративные ценности в контексте социальности. Информация–Коммуникация–Общество. 2020. Т. 1. С. 214-220.
8. Соснина Т.Н. Карл Маркс о «простых моментах процесса труда». – Самара: Издательство Самарского научного центра Российской Академии Наук, 2018.
9. Хилханов Д.Л. Социальная и культурная дистанция: теоретические аспекты. Вестник ВСГУТУ. 2013. № 3 (42). С. 154-157.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Шоисматуллоев Шоназар Шоисматуллоевич – доктор социологических наук, профессор, руководитель отдела социологии Национальной Академии наук Республики Таджикистан.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Shoismatulloev Shonazar Shoismatulloevich -Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology of the National Academy of Sciences of the Republic of Tajikistan.

Порядок представления статей в научный журнал «Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика»

Научный журнал «Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика» - рецензируемое научное издание, публикующее оригинальные статьи по научным специальностям:

5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки;

5.1.2. Публично-правовые науки;

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки;

5.1.4. Уголовно-правовые науки.

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика;

5.2.4. Финансы;

5.2.6. Менеджмент.

5.4.3. Демография

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования;

5.8.7. Методология и технология профессионального образования.

По итогам публикации статьи в журнале, она будет размещена в РИНЦ в свободном доступе в электронном виде.

Авторам, желающим опубликовать в журнале материалы, соответствующие профилю научного издания, необходимо отправить статью в формате *.doc или *.docx. и заявление по электронной почте **almanah.rgunh@mail.ru**

Журнал не публикует:

- материалы, не соответствующие тематике журнала;
- материалы, опубликованные авторами ранее в других изданиях;
- статьи, не содержащие новой информации по сравнению с ранее опубликованными авторскими материалами;
- статьи, содержащие орфографические, математические или иные ошибки, которые не могут быть исправлены, а также утверждения и гипотезы, противоречащие установленным научным фактам;
- литературно-художественные и публицистические произведения любого содержания, в том числе на научную тему;
- любую информацию и объявления, не имеющие непосредственного отношения к научной деятельности;
- материалы, содержащие сведения, публикация которых запрещена законодательством об охране государственной, служебной и коммерческой тайны, законодательством об охране авторских прав, какими-либо договорами, контрактами или иными юридическими документами, а также патентами или лицензиями, как это определяется действующим законодательством Российской Федерации и ведомственными нормативными актами;
- материалы, содержащие оскорбления, клевету, либо заведомо ложные сведения в отношении граждан и организаций.

При явном несоответствии статьи настоящим Требованиям, статья может быть отклонена и не представляться на дальнейшее рассмотрение редакционной коллегии. Соответствующие замечания направляются автору статьи по электронной почте. После устранения замечаний, статья может быть направлена повторно на рассмотрение.

Окончательное решение о публикации (или отклонении) статьи принимается редакционной коллегией после ее рецензирования и обсуждения.

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС 77 - 85945 от 11.09.2023 г.

Изданию присвоен номер ISSN: 2949-5490

Научный журнал выходит 4 раза в год,
включен в Российский индекс научного цитирования

**Альманах устойчивого развития:
методология, теория, практика**

№ 48(53)

Ранее журнал назывался «Вестник Российского государственного аграрного заочного университета», ISSN 2075-3756, основан в 2003 году.

Учредитель: Университет Вернадского

Адрес: 143907, Московская обл., г. Балашиха, ш. Энтузиастов, д. 50

Редакция журнала «Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика»

Телефон: (495) 521-38-65

e-mail: almanah.rgunh@mail.ru

Интернет: <https://rgunh.ru/ru/science/nauchnye-izdaniya/>

Подписано в печать 20.12.2024 г.

Формат 60x84 1/8

Отпечатано на ризографе

Печ. л. 11,5 Уч.-изд. л. 5,75

Тираж 500 экз.

Заказ 48

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации
«Российский государственный университет народного хозяйства
имени В.И. Вернадского»

Адрес издателя: 143907, Московская обл., г. Балашиха, ш. Энтузиастов, д. 50