

ISSN 2949-5490

Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика

*Научный журнал
№ 52(57)*

Балашиха 2025

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 правоведения, 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 Холовна – 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, почетный 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

БАТАМИРОВ А.А. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН	4
ГОМИНЮК А.В. ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ.....	12
ЖИГАРЕВ Е.С. ОСНОВНОЙ ВОПРОС ФИЛОСОФИИ И МАТЕРИАЛИСТИЧЕСКОЙ КРИМИНОЛОГИИ.....	18
ЛИТВИНОВА О.С., ЛИТВИНОВ Л.В. ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРАКТИКИ.....	29
МУКИНА А.Н., СОРОКИНА Т.Н. КЛУБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО СОЦИАЛИЗАЦИИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ.....	38
СЕМЁНОВ А.В., СЕМЁНОВА Е.И. ПРОСТЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛОЖЕНИЙ ИНВЕСТИЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКИХ ВКЛАДОВ.....	48
ХИСМАТУЛЛИНА Ю.Р. СТАНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В АНТИЧНУЮ ЭПОХУ.....	58
ХМЕЙДИ С. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГУМАНИТАРНЫХ МИССИЙ В ЗОНАХ КОНФЛИКТОВ: ОПЫТ MEDECINS SANS FRONTIERES В ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИКО-САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ БЕЖЕНЦАМ.....	68
ХУДЯКОВ С.О. РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ФОРМИРОВАНИИ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	78
ЧИСТЯКОВ К.В. УЧАСТНИКИ КИБЕРБУЛЛИНГА: АГРЕССОРЫ, ЖЕРТВЫ, НАБЛЮДАТЕЛИ.....	86

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН

Батамиров А.А.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

119571, г. Москва, Вернадского, д. 82, стр. 1, Российской Федерации

E-mail: andrey@batamirov.ru; ORCID: 0009-0000-9211-5312

Аннотация

В статье рассматриваются особенности внедрения корпоративной социальной ответственности (КСО) в развивающихся странах. Анализируются тенденции, посредством которых она внедряется и основные барьеры, которые этому препятствуют. В условиях ограниченный ресурсов и слабых государственных институтов именно бизнес становится главным проводником политики КСО. В статье приведены примеры успешной реализации корпоративной социальной ответственности в развивающихся странах (ЮАР, Кения, Индия). Данные примеры показывают, что политика КСО, адаптированная к локальным условиям, может приносить не только общественную выгоду, но и выгоды для бизнеса. В заключение приведены рекомендации по интеграции КСО в деятельность компаний. В работе подчёркивается, что корпоративная социальная ответственность становится характерной частью современного бизнеса и требует нешаблонного подхода.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, развивающиеся страны, примеры КСО, устойчивое развитие, социальные программы, локальные условия.

THE SPECIFICS OF THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL PROGRAMS IN THE CORPORATE SECTOR OF DEVELOPING COUNTRIES

Batamirov A.A.

The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

119571, Moscow, Vernadskogo, 82, building 1, Russian Federation

E-mail: andrey@batamirov.ru; ORCID: 0009-0000-9211-5312

Abstract

The article discusses the specifics of corporate social responsibility (CSR) implementation in developing countries. It analyses the trends through which it is introduced and the main barriers that prevent it. In conditions of limited resources and weak state institutions, it is business that becomes the main conductor of CSR policy. The article provides examples of successful implementation of corporate social responsibility in developing countries (South Africa, Kenya, India). These examples show that CSR policy adapted to local conditions can bring not only public benefits, but also benefits for business. In conclusion, recommendations on how to integrate CSR into companies' activities are given. The paper emphasizes that corporate social responsibility is becoming a characteristic part of modern business and requires a non-template approach.

Keywords: corporate social responsibility, developing countries, CSR examples, sustainable development, social programs, local conditions.

Введение

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — это концепция, согласно которой бизнес берёт ответственность за свою деятельность и поддерживает социально значимые инициативы, при этом такая деятельность может являться результатом принуждения со стороны законодательства. В контексте устойчивого развития КСО приобретает особое значение, поскольку предполагает баланс между экономическими целями бизнеса и социальной ответственностью.

В развивающихся странах КСО начинает становиться важной частью деятельности компаний. Это связано с тем, что такие страны часто сталкиваются с социальными и экологическими проблемами: бедность, неравенство, экологические проблемы, плохая инфраструктура и т.д. В этих условиях участие бизнеса в решении общественно значимых задач помогает не только улучшать условия жизни населения, но и создавать более стабильную и предсказуемую бизнес-среду, в которой общество и бизнес смогут гармонично жить. [2-3].

Значение КСО заключается в нескольких ключевых аспектах. Во-первых, она способствует укреплению доверия между бизнесом и обществом. Во-вторых, внедрение КСО повышает репутацию компании, что может быть конкурентным преимуществом, особенно на глобальных рынках, в которых заинтересованы развивающиеся страны. В-третьих, социально ответственному бизнесу легче получить помощь от государства и международных организаций. [2].

Кроме того, КСО напрямую связана с целями устойчивого развития, сформулированными ООН. Конечно, бизнес может решить не все проблемы, но помочь в обеспечение качественного образования, достижении гендерного равенства, сохранении экосистемы суши и моря, ликвидации нищеты и уменьшении неравенства он в состоянии.

Таким образом, КСО в развивающихся странах — это не просто тенденция времени, а необходимый и закономерный элемент развития бизнеса как такового, который снижать риски от своей деятельности и выстраивать работу, нацеленную на долгосрочную эффективность.

Основная часть

КСО закономерно внедряется в развивающихся странах, так как это же происходило в странах который сейчас считаются развитыми. Однако уровень внедрения корпоративной социальной ответственности сильно варьируется от региона, страны, власти в ней и отрасли. Можно выделить следующие тенденции сопровождающие КСО в развивающихся странах

Усиление давление от международных организаций и партнёров. К компаниям, особенно из сектора реальной экономике, всё чаще предъявляются требования по соблюдению естественных прав работников и защите окружающей среды, хотя такие требования и особенно их выполнение совсем не свойственно бизнесу этих стран, не выполняя их они могут лишиться международных инвесторов и партнёров в чьих странах принципы КСО являются базовыми, такая ситуация подталкивает бизнес из развивающихся стран активнее внедрять такие принципы для улучшения своей репутации.

Увеличение роли местных сообществ. В развивающихся странах население всё больше узнаёт о своих правах и влиянии бизнеса на окружающую среду. Это приводит к большему общественному давлению на компании.

Усиление государственного регулирования. Хотя законодательство в сфере КСО и устойчивого развития в развивающихся странах часто остаётся формализованным, заметно явное его улучшение и увеличение количества обсуждений в законодательных и судебных органах таких стран, особенно в области экологической безопасности. При этом появляются и механизмы привилегий и льгот для компаний, соблюдающих новые требований.

Расширение сферы КСО за пределы благотворительности. На раннем этапе КСО было похоже на обычную благотворительность, сейчас же компании из развивающихся стран стараются интегрировать принципы социально ответственного бизнеса в бизнес-модели или стратегию компаний, что позволяет постоянно поддерживать и адаптироваться к новым вызовам, а не просто делать единоразовые пожертвования как это было раньше.

Использование цифровых технологий. В условиях плохой инфраструктуры и частой нехватки ресурсов в развивающихся странах большую роль играет цифровизация, оно позволяет изучать опыт других стран и компаний, собирать данные и адаптировать стандарты КСО под специфику региона. Цифровизация является важным инструментом для всех стейкхолдеров КСО. Компании получают возможность делиться результатами инициатив, государству проще следить за их выполнением и получать отчётность, а граждане могут видеть шаги компаний по улучшению условий труда и охране окружающей среды.

В условиях развивающихся стран бизнес всё чаще рассматривается не только как субъект экономики, но и как один из ключевых участников решения социально-экономических проблем. Такая роль тесно связана с корпоративной социальной ответственностью и является результатом такого запроса со стороны общества и государства, поскольку в 21 веке не одна лишь прибыль является важнейшей целью бизнеса.

В большинстве развивающихся стран возможности государства довольно ограничены, это связано со слабыми институтами власти и нехваткой ресурсов, что не позволяет властям решать все вопросы, касающиеся социальных потребностей населения, экологии и т.п. В связи с этим бизнес может проявить себя, став неким «спасителем» в глазах общества. Решая такие проблемы все остаются в выигрыше, бизнес укрепляет связи с местными сообществами, снижает социальную напряжённость и улучшает свою репутацию и впоследствии получает больше заказов и лояльных клиентов как в своей стране, так и за её пределами, а люди получают решения социально экономических проблем, государство же делегируя решения таких проблем компаниям, высвобождает ресурсы для решения других вопросов. [4]

При этом важно понимать, что участие компаний в решении проблем общества должно носить системный, а не эпизодический характер. Эффективные принципы КСО базируются на анализе реальных потребностей, прозрачности и честности достигнутых результатов. Это позволяет компаниям вносить реальный вклад в развитие стран с сопутствующими для себя бонусами разумеется, манипуляции с участием в инициативах КСО может в короткий промежуток времени оказаться выгодным, но в долгосрочной перспективе, ничего кроме дискредитации репутации не принесёт.

Таким образом, роль бизнеса в развивающихся странах выходит за рамки традиционного производства товаров и услуг. Это активный участник социальных

трансформаций и экологических изменений, способный через принципы КСО оказывать положительное влияние на общество и окружающую среду.

Серьёзным барьером для внедрения корпоративной социальной ответственности в развивающихся странах является нехваткой ресурсов, причём как финансовых, так и человеческих. Бизнесу в таких странах часто приходится работать в условиях ограниченного бюджета, несовершенной конкуренции нестабильной экономической ситуации и внешней среды. В таких условиях компании нацелены скорее на выживание и им некогда реализовывать КСО, ведь прежде нужно решить экзистенциальные проблемы. Недостаток знаний также вносит свой отрицательный вклад. Это затрудняет чёткое понимание целей и задач КСО, какие у неё есть формы, как разрабатывать эти принципы, внедрять их и реализовывать. И самое главное – отсутствует понимание того, какие выгоды это может принести бизнесу. В таких условиях КСО воспринимается как внешние, навязанные требования, а не инструмент роста и развития. [4]

Нередко не хватает специалистов с необходимыми навыками и опытом в области устойчивого развития, поскольку тенденциях на внедрениях ESG принципов в развивающихся странах только начинается. Образовательные и тренинговые программы по КСО либо недоступны, либо не соответствуют реалиям местного бизнеса.

Всё это усугубляется отсутствием качественной информации. Малый бизнес не имеет возможности получить доступ к лучшим мировым практикам или обратиться в консалтинговые фирмы. Такая ситуация снижает способность компаний адаптировать КСО под свои реалии, а следовательно, и реализовать социально значимые инициативы.

Нехватка ресурсов и знаний, информации и кадров образуют *Circulus vitiosus*, когда компании не могут реализовать КСО, поскольку у них нет знаний, но и получить их они не могут поскольку практики такой деятельности в странах мало. Преодоление этого барьера требует усилий не только со стороны самих компаний, но и поддержки от государства и международных организаций. [4]

Культурный контекст оказывает значительное влияние на то, как воспринимается и реализуется корпоративная социальная ответственность в развивающихся странах. Нормы в каждой стране разные, в том числе и в социальной ответственности. Это зависит от исторических, этических, религиозных и социальных норм. [6]

В некоторых развивающихся странах концепция КСО может вызвать отторжение, восприниматься как что-то инородное, навязанное компаниями из развитых стран или международным сообществом. Это может вызвать сопротивление и скептицизм, даже если подходы учитывают реалии страны. Например, в культурах с сильными иерархичными структурами, инициативы об инклюзивности и гендерном равенстве будут восприняты как, мягко говоря, спорные. А в бедных обществах с низким доверием к бизнесу, где годами компании эксплуатировали трудовые и природные ресурсы, внезапные социальные инициативы могут быть восприняты как попытка отвлечь внимание от негативных последствий действий компаний.

Кроме того, в некоторых странах преобладает ориентация на коллективные ценности, где общественные интересы и взаимопомощь считаются нормой. В таких условиях КСО может быть органично встроена в бизнес-практики, но при этом не называться так напрямую и не оформляться формально. В других случаях, наоборот, индивидуализм и стремление к максимизации прибыли могут препятствовать развитию инициатив, направленных на благо общества.

Также важно учитывать уровень правовой культуры и доверия к институтам. Там, где отсутствует уверенность в том, что усилия бизнеса будут оценены или поддержаны государством и обществом, мотивация внедрять КСО существенно снижается

Таким образом, важно помнить, что культурные особенности могут как способствовать, так и мешать развитию КСО. Внедрение социальных и экологических инициатив требует глубокого понимания местной культуры, необходимо адаптировать лучшие практики к условиям развивающихся стран. Понимание культуры позволяет выстраивать доверие между бизнесом и обществом, делать КСО релевантной и устойчивой частью бизнес-практики.

Слабость институтов власти и правового регулирования в развивающихся странах – ещё один вызов на пути внедрения корпоративной социальной ответственности. В отличие от стран развитых нет нормативно-правовых актов стимулирующих социально-экономическую ответственность компаний.

Нечёткость требований приводит к хаотичным действиям. Каждая компания трактует КСО по-своему, ориентируясь либо на внешние модели, не адаптированные к местным условиям, либо на своё видение, не учитывающее мировые практики. При этом риск инвестиции в КСО без государственных гарантий, сильно снижает заинтересованность компаний в этом направлении.

Также в развивающихся странах само устройство государства может препятствовать разработке и внедрению корпоративной социальной ответственности. Например, слишком бюрократизированная система управления, непоследовательная политика, коррупция. При отсутствии предсказуемой внешней среды, КСО для компаний отходит на второй план, компании не готовы брать дополнительную ответственность в неопределённых условиях.

А также может отсутствовать регулярный диалог между государством и бизнесом, в таких условиях никто не будет заинтересован в развитие КСО в стране.

Таким образом, без активной и последовательной роли государства развития КСО в развивающихся странах не происходит. Для создания благоприятной среды необходимы законы и реальные инструменты поддержки, включая налоговые стимулы, проекты с государственной поддержкой, обучение и партнёрские программы.

Рассмотрим примеры успешных компаний и их стратегии КСО.

Несмотря на все барьеры, с которыми может столкнуться бизнес в развивающихся странах, есть примеры компаний успешно реализовавших интеграцию КСО в свою деятельность

Hindustan Unilever Limited (Индия). Ведущая компания Индии в сфере потребительских товаров (FMCG). Компания активно реализует программы КСО, направленные на повышение уровня жизни в бедных и сельских районах Индии.

Самым успешным их проектов можно считать «Shakti» он был запущен в 2001 году для поддержки женщин в отдалённых сельских районах. Основная цель – создать дополнительные источники доходов для женщин за счёт обучение их основам предпринимательства для последующей дистрибуции продукции HUL в своих поселениях. Участницы проекта проходят обучение, коммуникативным навыкам, продажам, основам управления бизнесом. [5]

Основываясь на данных отчёта, можно заключить, что в проекте поучаствовали более 165000 женщин предпринимателей из 18 штатов Индии. Средний доход участниц вырос на 27%, что позволило им улучшить свою жизнь и открыть большие финансовые возможности. 84,6% участниц получили дополнительные, средства и теперь могут откладывать их на будущее, тратить на детей, себя и домашнее хозяйство.

Этот проект является примером успешного сочетания интересов бизнеса и местных сообществ, он показывает, как корпорации могут эффективно реализовать КСО. «Project Shakti» способствует расширению рынка сбыта для компании и одновременно улучшает социально-экономическое положение женщин в Индии, живущих в бедных районах.

Safaricom (Кения). Одна из ведущих телекоммуникационных компаний в Африке реализует многогранную стратегию КСО. Флагманским проектом стала платформа M-Pesa, которая произвела революцию в области мобильных финансов и обеспечила доступ к финансовым услугам для кенийцев в удаленных и бедных районах. Safaricom создала фонд, через который спонсирует общественные мероприятия и проекты. Это позволяют развивать искусство, здравоохранение, культуру, спорт, образование и сохранять окружающую среду.

«В знак признания растущей проблемы управления электронными отходами и в дополнение к уже существующим инициативам Safaricom профинансирует покупку современных измельчителей электронных отходов для компьютеров, которые будут использоваться кенийскими школами, а также инвестировала средства в инициативы по поддержке окружающей среды и сохранению дикой природы посредством участия в природоохранной деятельности, просвещения общественности и устойчивого сохранения природных ресурсов.

Что касается здравоохранения, то компания поддерживала инициативы, расширяющие доступ к недорогому медицинскому обслуживанию, включая специализированное медицинское обслуживание, которое часто недоступно многим кенийцам. Safaricom сотрудничала с поставщиками медицинских услуг и общинами в области строительства и оснащения медицинских учреждений, предоставления медицинской информации и услуг.

Что касается водоснабжения, то в партнерстве с Обществом Красного Креста Кении (Kenya Red Cross Society) и организацией Action Aid International – Кения Safaricom реализовала крупномасштабные водные проекты в рамках инициативы «Maji na Uhai» и выделила средства на водные проекты в засушливых и полузасушливых районах страны.

Safaricom сотрудничает с организациями и общественными группами в целях сохранения наследия Кении в области искусства, спорта, музыки и культуры. Например, компания сотрудничала с Национальными музеями Кении (National Museums of Kenya) и Кенийским обществом музеев (the Kenya Museum Society) в рамках проведения ремонта Музея Луиса Лики (Louis Leakey Auditorium) в Найроби. Safaricom поддерживает спортивные проекты, которые предоставляют возможности для поддержания здорового образа жизни. Компания также расширила свое партнерство с Alive and Kicking, неправительственной организацией, которая производит мячи и использует футбол и нетбол для повышения осведомленности молодежи о ВИЧ и СПИДе, малярии и других ключевых проблемах здравоохранения» [1].

Eskom (ЮАР). Крупнейшая энергетическая компания, обеспечивающая на пике до половины всей электроэнергии на континенте. В области корпоративной социальной ответственности Eskom реализует свою деятельность через созданный в 1998 году фонд. Так компания координирует пожертвования и материальную помощь для сообществ с трудной экономической ситуацией по всей Африке.

Фонд предоставляет пожертвования до 10 тыс. \$ зарегистрированным НКО, занимающимся соц. обеспечением, переподготовкой кадров.

«Через Фонд развития Eskom поддерживает инициативы «развития местных общин», которые направлены на реализацию образовательных проектов (например, повышение грамотности взрослых, обучение техническим навыкам, обучение управлению бизнесом, подготовка учителей, поставки школьных принадлежностей и оборудования, а также развитие детей в раннем возрасте).»

Eskom также имеет инициативы в сфере развития малого бизнеса, которыми также управляет Фонд развития. Цели развития малого бизнеса заключаются в поддержке малых и средних предприятий (МСП) в части организации их закупочной политики, формирования стратегических альянсов и партнерств, содействия обучению предпринимательским навыкам и поощрения предпринимательского духа среди лишенных средств к существованию» [1].

Для эффективного внедрения корпоративной социальной ответственности в условиях развивающихся стран необходимо учитывать как внутренние, так и внешние условия. Далее представлены рекомендации, которые помогут бизнесу выстроить стратегию КСО:

1. Интеграция КСО в бизнес-стратегию. КСО не должна существовать обособлено от основной деятельности компании. Она должна быть встроена в стратегию и операционные процессы — от закупок до взаимодействия с клиентами. Это позволяет не только повысить эффективность социальных инициатив, но и обеспечить гармоничное внедрение в бизнес-процессы.

2. Оценка локальных потребностей. Любая КСО-инициатива должна опираться на реальные потребности местных сообществ. Проведение консультаций, опросов и участие в локальных форумах помогает бизнесу точно понимать, где его поддержка наиболее необходима и вызовет лучший репутационный эффект.

3. Построение партнёрств. Для успешного решения социально-экономических и экологических проблемам компаниям необходимо сотрудничать с государством, НКО, НПО а также международными организациями. Это позволяет делиться опытом и объединять ресурсы для достижения результатов.

4. Обучение и развитие персонала. Формирование культуры КСО начинается внутри компании. Обучение сотрудников принципам социальной ответственности, вовлечение их в реализацию проектов, мотивация за участие — всё это укрепляет внутреннюю поддержку КСО и делает её частью корпоративной культуры.

5. Прозрачность. Даже небольшие компании могут выстраивать простые, но понятные системы отчётности по своим социальным и экологическим инициативам. Прозрачность повышает доверие со стороны партнёров, клиентов и местных сообществ, а также помогает оценивать эффективность действий.

6. Мотивация через выгоды. Необходимо понять, что КСО приносит бизнесу пользу — улучшение репутации, льготы, повышение инвестиционной привлекательности.

При правильной реализации КСО становится источником устойчивого роста, укрепляет позиции компании и создаёт положительный эффект для общества в целом.

Заключение

Корпоративная социальная ответственность в развивающихся странах — это не только ответ на вызовы времени, но и возможность для бизнеса сыграть активную роль в построении более справедливого, устойчивого и инклюзивного общества. На фоне глобализации, социальных изменений и экологических угроз КСО перестаёт быть добровольной инициативой — она становится необходимым элементом стратегического управления.

Анализ показал, что, несмотря на серьёзные препятствия — ограниченные ресурсы, недостаток знаний, культурные барьеры и слабую государственную поддержку, компании в развивающихся странах всё чаще ищут и находят эффективные способы интеграции КСО в свою деятельность. Успешные практики демонстрируют: при правильно выстроенной стратегии КСО может приносить реальную пользу как обществу, так и самому бизнесу, укрепляя репутацию, снижая риски и открывая доступ к новым возможностям.

КСО — это естественный элемент бизнеса нового времени. Который уже является неотъемлемой его частью в развитых странах. Конечно, странам развивающимся ещё предстоит сделать многое для реализации принципов корпоративной социальной ответственности, но этот процесс уже запущен. С развитием этих стран будет развиваться и бизнес, его восприятие в глазах общества, которому будет важна, готовность компаний отвечать за свою деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дробот Е.В. Проблемы и перспективы реализации концепции корпоративной социальной ответственности в Африке // Экономические отношения. - 2021. - №4. - С. С. 827-854.
2. Окорочкова А.А. Государственное управление корпоративной социальной ответственность в странах БРИКС // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-v-stranah-briks>
3. Цели устойчивого развития // Организация объединённых наций. URL:<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 26.03.2025).
4. Zvonareva N. Problems of implementing the principles of social responsibility of business in Russia // Russian journal of management. - 2024. - №1. - С. 442-446.
5. Evaluating the Social and Economic Impact of HUL's Project Shakti // Hindustan unilever limited URL:<https://www.hul.co.in/files/09a26757-6b1e-41ad-a08e-9f6e2b34aa57/hul-impact-assessment-project-shakti-fy-2022-23.pdf> (дата обращения: 26.03.2025).
6. Жилина И. Ю. Страновые модели корпоративной социальной ответственности // ЭСПР. 2016. №1. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/stranovye-modeli-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti> (дата обращения: 27.03.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Батамиров Андрей Алексеевич, студент Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Batamirov Andrey Alekseevich, Student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ

Гоминюк А.В.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

119571, г. Москва, Вернадского, д. 82, стр. 1, Российской Федерации

E-mail: agominyuk-23@edu.ranepa.ru; ORCID: 0009-0007-7318-0013

Аннотация

В данной статье рассматривается взаимосвязь корпоративной социальной ответственности и гендерного равенства в современном мире и в особенности в сфере бизнеса. В статье представлены аспекты гендерного равенства, которые включены в современные корпоративные стандарты, анализируется эволюция концепции корпоративной социальной ответственности, глобальные и национальные статистические данные, также отдельно выделены российские статистические данные и российская законодательная система, экономические выгоды от ликвидации гендерного разрыва, барьеры на пути женщин в бизнес-среде и способы их преодоления и примеры лучших корпоративных практик как зарубежных (Unilever, Accenture, Bank of America), так и российских компаний (Сбербанк, Яндекс, Росатом). Особое внимание уделено проблеме зарплатного разрыва и количества женщин в руководстве, а также выделены рекомендации относительно ликвидации гендерного разрыва.

Ключевые слова: корпоративно социальная ответственность; гендерное равенство; устойчивое развитие; зарплатное неравенство; женщины в руководстве; корпоративные практики.

THE PROBLEM OF GENDER EQUALITY IN THE CONTEXT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE COMPANY

Gominyuk A.V.

The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

119571, Moscow, Vernadskogo, 82, building 1, Russian Federation

E-mail: agominyuk-23@edu.ranepa.ru; ORCID: 0009-0007-7318-0013

Abstract

This article is dedicated to the relationship between corporate social responsibility and gender equality in the modern world, particularly in the business sector. The article contains aspects of gender equality incorporated into contemporary corporate standards, analyzes the evolution of corporate social responsibility concepts, and reviews global and national statistical data, with special emphasis on Russian statistics and legislative framework. The paper explores economic benefits of eliminating the gender gap, identifies barriers women face in business environments, and proposes solutions to overcome them. Examples of best corporate practices are provided from both international (Unilever, Accenture, Bank of America) and Russian companies (Sberbank, Yandex, Rosatom). Particular attention is given

to the gender pay gap and women's representation in leadership positions. The article concludes with specific recommendations for addressing gender inequality.

Keywords: corporate social responsibility; gender equality; sustainable development; pay gap; women in leadership; corporate practices

Введение

В современном мире модель корпоративной социальной ответственности претерпела значительное количество изменений, корпоративная социальная ответственность превратилась из инструмента имиджевой политики в элемент устойчивого развития бизнеса, и в этом случае проблема гендерного равенства выдвигается на первый план как один из важнейших аспектов социальной ответственности компаний и корпораций. Актуальность этой темы подчеркивает и тот факт, что она включена в Цели устойчивого развития ООН: «Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» [1].

Основная часть

Экономический потенциал гендерного равенства сам по себе колоссален, по расчетам McKinsey Global Institute [2], гендерное равенство в экономике могло бы добавить к мировому ВПП 12 триллионов долларов к 2025 году, а при устранении всех форм гендерной дискриминации – 28 триллионов долларов к 2040 году. Эти цифры демонстрируют, что гендерное равенство – это не столько просто вопрос о социальной справедливости, сколько мощный двигатель экономического роста.

Несмотря на бесспорную выгоду, реальный прогресс в этой области оставляет желать лучшего и остается неравномерным. По данным Всемирного экономического форума, при таких темпах изменения как сейчас устранение гендерного разрыва будет возможно только через 132 года [3]. Это делает данную проблему наиболее актуальной для экономического сектора, который может сыграть основную роль в уничтожении гендерного неравенства.

Вопрос гендерного равенства как элемент корпоративно социальной ответственности активно стал развиваться на третьем и четвертом этапах. Первым толчком в развитии стала инициатива ООН, а именно «Глобальный договор» 2000 г., в котором один из принципов был посвящен конкретно ликвидации дискриминации в трудовых отношениях: Принцип 6 «Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости» [4].

Что же включает в себя понятие гендерного равенства в корпоративной среде? На данный момент современные корпоративные стандарты включают в себя такие аспекты гендерного равенства как:

- Равенство возможностей
- Отсутствие дискриминации при найме
- Объективные критерии продвижения
- Программы развития для женщин
- Честная и справедливая оплата труда
- Регулярный аудит зарплат
- Прозрачные системы вознаграждений и премий
- Устранение разделения на «женские» и «мужские» профессии
- Инклюзивная корпоративная культура
- Борьба с харассментом
- Обучение неосознанной предвзятости

•Поддержка work-life balance, то есть равномерное распределение времени и ресурсов между работой и личной жизнью

- Представительство на всех уровнях
- Гендерные квоты в руководстве
- Развитие женского лидерства
- Наставничество и спонсорство

Также хотелось бы обратить внимание на глобальную статистику и тенденции как мировые, так и национальные. Зарплатный разрыв составляет 20% по данным ILO (2023), в STEM-профессиях достигает 28% по данным UNESCO (2022). Всего 23,3% женщин занимают места в советах директоров по данным Deloitte (2023), а в CEO Fortune 500 лишь 8,2% женщин. Что касается секторальной сегрегации, то, как пишет РБК, ссылаясь на Deloitte: «в разных сегментах экономики доля женщин-CEO различается в несколько раз. Максимума она достигает в сфере образования, где женщины руководят почти половиной всех компаний (42%), а минимума — в сферах добычи полезных ископаемых, госсекторе и сфере обеспечения безопасности (по 6%)» [5].

Рассмотрим региональные особенности. Европа является лидером по гендерному балансу в руководстве (35,8%), на должностях генеральных директоров — 7,9%, в Северной Америке — 7%, в Азии — 3%, в Латинской Америке — 1,5% [6]. В таблице номер 1 можно также наблюдать разницу в количестве женщин-руководителей и мужчин-руководителей в зависимости от сектора. Разница в зарплатах в Европе составляет 13%, в Северной Америке — 18,6%, в Азии — 31%

Следом перейдем к теме экономической выгода от ликвидации гендерного неравенства, многочисленные исследования подтверждают, что компании с гендерно-разнообразным советом директоров на 28% эффективнее по данным Credit Suisse (2023), ROE выше на 3,5% у компаний, в которых доля женщин в руководстве равна или превышает 30% по данным MSCI (2023). Следует также ожидать на 15% больше патентных заявок и на 20% выше вероятность инноваций. Гендерное равенство в компании несет еще и репутационное преимущество: «Согласно исследованию Dentsu, 64% покупателей выбирают бренд исходя из его позиции по социальным вопросам» - пишет РБК [7].

Статистическую картину в России мне хотелось бы рассмотреть отдельно, так уровень занятости женщин в стране составляет 49% от всей рабочей силы [8], а зарплатный разрыв — от 5,3% до 69,9% в зависимости от сектора и региона [9]. И хотя процент женщин на руководящих постах всего на 5% меньше, чем мужчин, зарплата женщины-руководителя в среднем на 33% ниже, об этом пишет ТАСС, опираясь на данные исследования аналитической службы аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza [10]. Женщины в руководстве также сталкиваются и со стереотипами: «ВЦИОМ представил результаты опроса россиян о женском лидерстве: большинство россиян (61%) считают, что хороший руководитель определяется не полом, а личными качествами, компетенциями. Однако треть россиян хотели бы видеть своим начальником мужчину, а женщину — лишь единицы» [11]. В 2023 году ВЦИОМ проводил исследования о правах мужчин и женщин: «большинство россиян — 61% — считают, что у женщин в современной России столько же прав и возможностей, как и у мужчин. 17% мужчин даже считают, что у женщин прав больше. Напротив, женщины чаще (31%) считают, что у мужчин больше привилегий» [12].

В законодательной базе Российской Федерации присутствуют такие статьи, как:

- Статья 19 в Конституции РФ: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации»

- Статья 3 в Трудовом кодексе РФ: «Запрещение дискриминации в сфере труда»
- Национальный проект «Демография», направленный на поддержку матерей. Однако отсутствуют такие меры, как:
- Квота для женщин в руководстве
- Обязательный аудит зарплат
- Санкции за гендерную дискриминацию

Как же компании могут помочь в преодоление гендерного неравенства?

Рассмотрим несколько удачных кейсов компаний как иностранных, так и российских.

Unilever [13]:

- более 55% женщин в руководстве;
- отказ от сексистских мотивов в рекламе;
- полная ликвидация зарплатного разрыва;
- поддержка родительства, минимум 16 недель оплачиваемого декретного отпуска

Accenture [14]:

- 50% женщин в совете директоров
- 47% новых сотрудников – женщины
- полная ликвидация зарплатного разрыва

Bank of America [15]:

- более 30% женщин на главных руководящих должностях
- специальные программы обучения для женщин

Сбербанк [16]:

- 65% женщин на руководящих должностях
- система наставничества и программ для женщин
- поддержка инклюзивности

Яндекс [17]:

- 36% женщин всего в штате
- 33% женщин среди руководителей
- 22% процента женщин в STEM-ролях
- прозрачная система бонусов
- гибкий рабочий график для родителей

Росатом [18]:

- 49% женщин работает в Технической академии
- проведение международных вебинаров, посвященных вопросам вовлеченности женщин в атомную отрасль

С какими же барьерами и препятствиями приходиться сталкиваться женщинам и как их преодолеть? Основными препятствиями являются:

1.Стеклянный потолок – термин, который описывает «невидимый барьер», мешающий женщинам продвигаться по службе на высшие руководящие должности, несмотря на профессиональные достижения и качества.

2.«Вторая смена» или двойная нагрузка, явление, когда женщина помимо основной работы должна выполнять большую часть домашних обязанностей и заниматься детьми.

3.Стереотипы о «женских» и «мужских» профессиях, до сих пор в Российской Федерации есть список 100 запрещенных для женщин профессий. Как минимум в 104 странах существуют подобные законы, в каких-то странах количество запрещенных для женщин работ превышает 450 [19].

4.Неосознанная предвзятость в кадровых решениях, о которой уже упоминалось ранее в этой статье со ссылками на исследование и опросы ВЦИОМ.

Заключение

К системным мерам борьбы со всеми этими проблемами можно отнести внедрение KPI по гендерному балансу, обязательные тренинги по неосознанной предвзятости, программы спонсорства и менторства.

К кадровой политике относится найм вслепую, гибкий график, система преемственности для женщин и кадровый резерв из женщин-лидеров.

К корпоративной культуре требования заключаются в нулевой терпимости к харассменту, поддержке «групп ресурсов для сотрудников» (employee resource groups), то есть добровольные группы сотрудников, целью которых является создание разнообразной и инклюзивной рабочей среды, создании программ для возвращения после декрета.

Также способствовать развитию гендерного равенства в корпоративной социальной ответственности будет ужесточение регулирование, то есть квоты, отчеты, прозрачность систем бонусов, аудит зарплат. Развитие технологий и ИИ сможет способствовать в объективном найме и рекрутинге. Изменение корпоративной культуры в целом и рост ожидания стейкхолдеров, что может повлиять на конкурентоспособной в долгосрочной перспективе и вынудит компании перестать игнорировать проблему гендерной дискриминации.

Гендерное равенство поможет искоренить нищету, создать равноправную экономику, более справедливое общество и более счастливых женщин, детей и мужчин. Расширение возможностей для женщин – это не благотворительность, это инвестиция в наше будущее.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цели в области устойчивого развития ООН.
URL:<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>
2. Неестественный отбор: зачем нужны гендерные квоты.
URL:<https://www.forbes.ru/forbes-woman/439003-neestestvennyj-otbor-zacem-nuznye-genderne-kvoty>
3. Эксперты: мир сможет преодолеть гендерное неравенство за 132 года:
<https://tass.ru/obschestvo/15214665>
4. 10 принципов Глобального договора ООН.
URL:<https://www.globalcompact.ru/about/ten-principles/>
5. Deloitte назвал долю женщин во главе российских компаний.
URL:<https://www.rbc.ru/business/06/03/2020/5e611e539a79475f771b7e8f>
6. The Path to Gender Parity.
URL:<https://www.spglobal.com/esg/insights/featured/special-editorial/the-path-to-gender-parity>
7. Почему брендам стоит продолжать говорить о ценностях.
URL:<https://trends.rbc.ru/trends/social/626b88cf9a7947cefa6b3128>
8. Женщины составляют почти половину всех работающих людей в России:
<https://www.forbes.ru/forbes-woman/486413-zensiny-sostavlaut-pocti-polovinu-vseh-rabotausih-ludej-v-rossii>
9. Росстат оценил разрыв в зарплатах мужчин и женщин в России.
URL:<https://www.forbes.ru/society/528664-rosstat-ocenil-razryv-v-zarplatah-muzcin-i-zensin-v-rossii>
10. Исследование показало, что в РФ на руководящих постах женщин на 5% меньше, чем мужчин. URL:<https://tass.ru/ekonomika/21191253>
11. (НЕ)женское лидерство. URL:<https://wciom.ru/expertise/nezhenskoe-liderstvo>

12. Домохозяйки и кормильцы: как россияне представляют себе гендерное равенство. URL:<https://www.forbes.ru/forbes-woman/485818-domohozajki-i-kormil-cy-kak-rossiane-predstavljaut-sebe-genderne-ravenstvo>

13. Gender equality and women's empowerment. URL:<https://www.unilever.com/sustainability/equity-diversity-and-inclusion/gender-equality-and-womens-empowerment/>

14. Working to accelerate equality for all. URL:<https://www.accenture.com/fr-fr/about/inclusion-diversity/gender-equality>

15. Our company: Leadership. URL:<https://about.bankofamerica.com/en/our-company>

16. Принципы ESG: что это такое и как внедрить в бизнес: URL:https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/principle-esg-chto-eto-takoe-i-kak-vnedrit-v-biznes#kak-oczenivayut-sootvetstvie-principam-esg

17. Сотрудники Яндекса <https://sustainability.yandex.ru/investing-in-people/yandex-employees>

18. Гендерное равенство для устойчивого развития. URL:<https://rosatomtech.ru/media/news-article/genderne-ravenstvo-dlya-ustoychivogo-razvitiya/>

19. Список запрещенных профессий для женщин: история запрета и женщины-первоходцы «мужских» профессий: URL:<https://journal.ecostandard.ru/ot/kontekst/spisok-zapreshchennykh-professiy-dlya-zhenschin-istoriya-zapreta-i-zhenschiny-pervoprokhodtsy-muzh/>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гоминюк Анастасия Викторовна, студент Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Anastasia Viktorovna Gomenyuk, Student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation.

ОСНОВНОЙ ВОПРОС ФИЛОСОФИИ И МАТЕРИАЛИСТИЧЕСКОЙ КРИМИНОЛОГИИ

Жигарев Е.С.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя

117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12

E-mail: office@unity-dana.ru

Аннотация

В связи с тем, что сегодня криминологи продолжают позиционировать криминологическую теорию в духе интерпретации основного вопроса философии классиками марксизма, ставилась задача обосновать несостоительность абсолютной объективизации предмета этой науки. Ориентируясь на материалистический объективизм, советские криминологи во главу угла познания поставили преступность в качестве некоего системно-структурного явления, развивающегося в силу собственных объективных причин, затушевав главного продуцента – субъекта преступлений. Такая позиция как раз соответствовала решению марксизмом основного вопроса философии в пользу объективно существующей материи, способной к саморазвитию. Однако в результате проведенного анализа доводов, якобы показывающих первичность объективного как в философии, так и в криминологии, было подтверждено обратное положение – первичность субъективного. В этой связи было обращено внимание на тематический план по дисциплине «Криминология», который требует соответствующего пересмотра и перестановки тем преподавания.

Ключевые слова: бытие, сознание, головной мозг, эволюция, трудовая деятельность, объективное и субъективное в криминологии.

THE MAIN QUESTION OF PHILOSOPHY AND MATERIALISTIC CRIMINOLOGY

Zhigarev E.S.

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot

117437, Moscow, Academician Volgina St., 12

E-mail: office@unity-dana.ru

Abstract

Due to the fact that today criminologists continue to position criminological theory in the spirit of interpreting the main issue of philosophy by the classics of Marxism, the task was to substantiate the inconsistency of the absolute objectification of the subject of this science. Focusing on materialistic objectivism, Soviet criminologists placed crime at the forefront of cognition as a kind of systemic and structural phenomenon that develops for its own objective reasons, obscuring the main producer – the subject of crimes. This position corresponded precisely to Marxism's solution of the basic question of philosophy in favor of objectively existing matter capable of self-development. However, as a result of the analysis of the arguments allegedly showing the primacy of the objective in both philosophy and criminology, the opposite position was confirmed – the primacy of the subjective. In this

regard, attention was drawn to the thematic plan for the discipline "Criminology", which requires an appropriate revision and rearrangement of teaching topics.

Keywords: being, consciousness, brain, evolution, labor activity, objective and subjective in criminology.

Введение

Заявленная тема статьи, можно сказать, запоздала. Пошел четвертый десяток, как российское общество живет в неидеологизированном государстве (на мой взгляд, это плохо), без навязанного мировоззренческого ориентира на диалектический материализм классиков марксизма (но это неплохо). Нужно отметить, что основной вопрос философии был сформулирован именно классиками марксизма. Его не ставили мыслители ни Древней Греции, ни Китая, ни Индии; этого вопроса нет ни у Ф. Бэкона, нет и у Т. Гоббса. Вообще все домарксистские философы, в том числе и материалисты, в понимании общественной жизни было идеалистами, поскольку останавливались на констатации того факта, что в отличие от природы, где действуют объективные законы, в обществе действуют люди – существа мыслящие, руководствующиеся в своих действиях субъективными побуждениями. Поэтому и классики немецкой философии, в особенности Фихте, Шеллинг и Гегель, создавали свои философские системы, исходя из реальной первичности духовного.

Классик марксистской философии Энгельс утверждал, что «великий вопрос всей, в особенности новейшей философии есть вопрос об отношении мышления и бытия»¹. Кстати, решение классиками марксизма этого вопроса в пользу первичности материального (объективного) над духовным (субъективным) произошло без всяких доказательств, а просто по их собственному усмотрению. Наука же скорее занимает противоположную позицию.

Однако до сих пор остается непонятным, почему классики марксизма весьма упорно и категорически позиционировали явно сомнительную точку зрения о нетварности материи и о ее вечности и бесконечности, тогда как даже логическое мышление (а наука тем более), протестуя, не может согласиться с ее всегдашним существованием и не имеющим границ, предела в пространстве.

Основная часть

Советская материалистическая криминология формировалась на философской основе классиков марксизма, суть которой хотя бы в сжатой форме нужно изложить. Первичность материи учение марксизма видит в следующих допущениях.

1. «Материя является источником сознания, а сознание – отражением материи». Но это поверхностное заявление, можно сказать, всего лишь фраза, ничего конкретного собой не представляющее, поэтому требует или обоснования, или опровержения. Приступим к опровержению.

Признавая единственно существующую в реальности только материю, классики марксизма считали источником сознания биологический мозг человека. И он, по их мнению, появился путем эволюционного развития неорганической материи. Предпосылки возникновения сознания, как полагал В.И. Ленин, имеются уже на уровне неживой природы, в которой имеется свойство, родственное сознанию, свойство отражения².

Действительно ли это так или нарочито придуманное отождествление двух разных понятий – давайте разбираться. Отражение в обыденном понимании есть

¹ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 21. С. 282.

² См.: Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 18. С. 91.

изображение предмета, получающееся на гладкой поверхности. Например, можно видеть свое отражение на поверхности глади воды; ведь отражение должно касаться естественного отражателя и естественных предметов. Но так как на ум кроме глади водной поверхности ничего не приходит, позволю себе привести определение отражения, пропагандируемого диалектиками-марксистами. «*Отражение есть свойство материальных явлений, предметов, систем воспроизводить (то есть повторить в копии. – Пояс. Е.Ж.) в ходе взаимодействия в изменениях свойств и состояний своих особенностей других явлений*»¹.

Из приведенного определения понятия «отражение» следует, что неорганические предметы должны обоядно друг с другом взаимодействовать, проявлять взаимную связь, то есть отношение взаимной зависимости. Однако даже путем воображения не получается представить реальное взаимодействие неорганических, неживых предметов между собой, в результате которого образовалась живая природа и человек в ней. Если же на низшем неорганическом уровне невозможно обосновать некое взаимодействие, именуемое отражением – предвестника сознания, следовательно, первый тезис не жизнеспособен. Да и взаимодействие здесь неуместно, ибо оно происходит лишь между людьми, а они существа сознательные.

Но взаимодействие классики марксизма полагали не только внешнее («далньодействие»), но и внутреннее («близкодействие»), происходящее в самой структуре неорганического предмета. Ибо «без способности к взаимодействию материя не могла бы существовать»². В этом смысле Энгельс определял взаимодействие как конечную причину всего существующего, за которой ничего нет и не может быть³. Это взаимодействие, как предполагали ортодоксы диалектического материализма, должно происходить «между элементами (сторонами) одного и того же материального образования, вызывающее определенные изменения»⁴. Предположение классиков марксизма сформировало концепцию эволюционного развития неживой природы, в результате которого образовалась живая природа, а из нее – разум.

Однако естественные науки опровергли нелепую гипотезу следующими математическими выкладками.

Во-первых, вероятность случайного соединения в нужном порядке аминокислот для получения самого простейшего протеина равно 10^{-67} (тогда как по общему мнению математиков, вероятность события, равная 10^{-50} , считается равной нулю).

Во-вторых, вероятность возникновения простейшей самовоспроизводящейся системы равна 10^{-450} .

В-третьих, вероятность изменения простой формы жизни на более сложную при помощи мутации в одной породе составляет фантастически малую величину, равную 10^{-3} с шестью нулями.

Полагаю, что достаточно и этих примеров⁵, чтобы убедиться в несостоятельности эволюционной теории возникновения живой материи, не говоря уже о духовных составляющих человека, из неорганических образований.

¹ См.: Диалектический материализм. Учеб. пособие. Под ред. В.А. Шептулина. М.: «Высш. школа», 1974. С. 109.

² См.: Философский словарь. Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М.: Политиздат, 1963. С. 70.

³ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. С. 546. Можно полагать, что он не отождествлял взаимодействие с отражением.

⁴ См.: Диалектический материализм. Учеб. пособие. Под ред. В.А. Шептулина. М.: «Высш. школа», 1974. С. 253.

⁵ См.: Забегайло О.Н. История возникновения мира и человека: эволюция или сотворение? Учеб. пособие. М.: Военный университет, 2002. С. 48-86.

2.Следующая гипотеза: «сознание – результат длительного процесса развития материального мира». Такое допущение классики марксизма выдвинул в пику теории творения Святого Духа физического мира и мыслящей сущности в нем – человека. Но обосновать свою версию ортодоксы не смогли, а констатировали следующее: «сознание представляет собой совокупность психических процессов, активно участвующих в осмыслиении человеком объективного мира и своего личного бытия»¹. То есть определили собственное видение сознания, но не раскрыли процесс его появления через развитие материального мира, о чем было заявлено в приведенном тезисе. И этот факт объясним невозможностью познания сознания человека, являющегося загадкой для науки. Любая духовная категория – трансцендентная, не поддающаяся эмпирическому исследованию. Например, известный советский философ и психолог М.К. Мамардашвили, всю свою научную жизнь посвятивший изучению человеческого сознания, на вопрос, обращенный к нему, что же такое сознание, в ответ трижды повторил – «не знаю».

Однако обратим внимание еще на одно умозаключение радикальных материалистов, которые заключили, что сознание «есть продукт общественного развития и вне общества не существует», и «только в процессе труда» его приобретают люди. Из этой несуразности следует, что в разумно организованном обществе рептилии, трудясь, приобретают облик *Homo sapiens*. Но, как известно, нет такой деятельности, которая бы не имела осознанного начала.

Однако понятно, что познать сущность человеческого сознания методами материалистической науки невозможно, поэтому оно навсегда останется неразгаданной тайной для ученых-физиологов.

3.Следующий домысел марксистов: «сознание есть свойство и функция высокоорганизованной материи – головного мозга». Это умозаключение, как и предыдущие, тоже голословное и ненаучное, поэтому следует обратиться к авторитетному ученому-физиологу, академику Н.П. Бехтеревой, долгое время руководившей Институтом мозга человека. В своей книге «Магия мозга и лабиринты жизни» она отмечала, что человеческий мозг является сложнейшим созданием на нашей планете, который до сих пор никому расшифровать не удалось. Но при всей своей сложности, все равно мозг, по Бехтеревой, не мыслит, а лишь производит разряды между нейронами, от которых зависит действие конкретных мышц, а от них – движение конечностей. Но тайна заключается, как представляется, в том, как определенная мысль безошибочно заставляет работать соответствующие участки мозга в нужном направлении.

Ученый-физиолог Бехтерева всегда впечатлялась феноменом, когда «воскресшие» на операционном столе рассказывали о том, какие события происходили во время операции, которые они на самом деле не могли видеть ни при каких обстоятельствах. И на этих рассказах она сделала вывод, что человек видит и слышит душой, отдавшейся от тела.

Но как при выходе из тела душа видит и слышит? На этот вопрос Бехтерева отвечала: «... наука вошла в ту фазу, когда она нередко подтверждает, прямо или косвенно, по крайней мере ряд положений религии и ее истории, которые в период младенчества науки не принимались или могли быть приняты только на веру»². И вообще, делает она заключение: «... очень многое в жизни человека, живой и неживой природы пока что нужно принимать на веру, подчиняясь либо трудно анализируемым фактам, либо постулатам».

¹ См.: Философский словарь. Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М.: Политиздат, 1963. С. 414.

² См.: Бехтерева Н.П. Магия Мозга и лабиринты жизни. М.: АСТ; СПб.: Сова, 2011. С. 231.

Теперешний директор Института мозга человека С.В. Медведев говорит, что мозг всего лишь посредник, соединяющий психические процессы, происходящие в душе человека, состоящие из мыслей, чувств, идей, стремлений и т.п., и мир объективной действительности (в первую очередь, как полагаем, социальный мир). На этом факте ученого-физиолога, члена-корреспондента АН России остановимся и перейдем к следующей гипотезе классиков.

4. «*Существование и развитие человеческого сознания, мышления невозможно без языковой материальной оболочки, без речи*» - этот постулат вновь на первое место ставит способность языка формулировать в разговоре мысли человека, поэтому, как следует из тезиса, без человеческой речи нет и сознания. Следовательно, рождающиеся слепоглухонемые люди не имеют сознания, но это не так. В советское время в Загорске (ныне Сергиев Посад) функционировал интернат, в котором воспитывались именно такие дети. И что удивительно, разработанная специалистами уникальная методика позволяла достигать феноменальных результатов: некоторые из них проявляли способность даже сочинять стихи.

Но классиками марксизма, как представляется, своеобразной палочкой-выручалочкой стала пресловутая эволюционная теория живой природы Ч. Дарвина. В выпущенной в 1859 г. работе «Происхождение видов путем естественного отбора...» он изложил основные положения надуманной эволюционной теории. Суть естественного отбора заключается в том, что он якобы постоянно совершенствует строение и функции не только человеческого организма, но и животных. А в работе «Происхождение человека и половой подбор» (1971 г.) отразил гипотезу происхождения человека от животных предков (обезьян). Эти работы, по признанию классиков марксизма, явились естественноисторической основой диалектико-материалистического мировоззрения.

Именно на основе этих работ Ф. Энгельс в 1884 г. издал собственное сочинение «Происхождение семьи, частной собственности и государства», ставшее прообразом исторического материализма. В работе классик определил причины, выделившие человека из животного мира, - роль труда, членораздельной речи и первобытного стада. Однако Энгельс к концу своей жизни решительно выступал против навязывания философии диалектического материализма несвойственной ей роли «науки наук» и подчеркивания ее методологического значения. Он также доказывал, что определяющая роль экономических условий жизни людей нисколько не умаляет роли идей, а также роли личности в истории человечества. Можно полагать, что Энгельс к концу своей жизни стал критически относиться к монистической философии марксизма и, видимо, негласно признал ее несостоятельность.

На Восьмой международной конференции ученых под девизом «Наука, технология, человек», прошедшей 02.10.1997 г. в г. Дубна (Московская область) был сделан вывод, что главные допущения дарвиновской эволюционной теории не подтвердились. В настоящее время ученые приходят к выводу, что эволюции просто не существует. «Согласно генетике, - сказал профессор А.П. Акифьев, - эволюция – это смена генетических программ. Были амфибии у них была одна программа. Появились рептилии – у них программа существенно иная. Генетика нанесла удар по дарвинизму, эволюционизму вообще¹.

Если сегодня ученые-естествоиспытатели выступают против эволюционизма, на основе которого классики марксизма сформировали свою монистическую теорию развития сознания из неорганической материи, тогда странным кажется позиция

¹ См.: Забегайло О.Н. История возникновения мира и человека: эволюция или сотворение? Учеб. пособие. М.: Военный университет, 2002. С. 65.

современных криминологов, продолжающих поддерживать эту доктрину. Следовательно, они соглашаются, что являются прообразом человека от дарвиновской обезьяны. В этой связи напомню отношение к эволюции И. Канта, который восхищался звездным небом над головой и нравственным законом в себе. А эти факты свидетельствуют о тварности внешнего мира и человека в нем, ибо совесть не может быть передана человеку от животного, потому что ею обезьяна не располагает.

5. «*Сознание возникло в результате материальной трудовой деятельности человека*» - суть этого марксистского постулата выражена в афоризме: труд из обезьяны сделал человека. Но труд есть целесообразная, сознательная деятельность человека (но не обезьяны), направленная на создание с помощью орудий производства (технических средств, которые нужно выдумать) материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей. Но классик марксизма Энгельс в работе «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» объяснял, что именно труд есть «первое основное условие всей человеческой жизни (человеческой жизни, что невозможно отрицать, но не обезьяны же. – Рем. Е.Ж.) и при том в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека»¹. Вернее сказать: человек сделал труд необходимостью. Действительно мы должны подтвердить главную особенность человека, что только он способен трудиться в отличие от животных. В связи с этим уточнением версия Энгельса, согласна которой сориентированное на очередной сходке вдруг приняли решение трудиться, чтобы, совершенствуясь, преобразоваться в человека, выглядит не правдоподобной.

Эта ирония вызвана нереальностью домыслов Энгельса. Не случайно же в сносках были приведены его слова, обращенные к Марксу, которые свидетельствуют о подгонке гегелевской диалектики к дарвиновской эволюционной теории развития животного мира. Но почему ортодоксы учения классиков марксизма подобный синтез продолжают считать научно доказанным фактом? Ведь в этой истории необходимы по крайней мере две причины: или внешняя, или внутренняя. Внешняя причина связана с воздействием посторонней силы, которая могла бы изменить всю систему инстинктов. Но классики марксизма и с ними ортодоксы их учения считают себя атеистами, не признающими наличие посторонней духовной силы, сотворившей природу и человека в ней.

Вторая причина внутренняя, предполагающая наличие собственной духовной способности, которая вызвала бы у обезьяны потребность самоутверженно, полезно трудиться, чтобы стать человеком. Однако почему у дарвиновской обезьяны, комфортно существовавшей согласно естественным своим инстинктам, должна появиться необычная потребность – стать человеком. Следовательно, в ее генетике произошли запрограммированные радикальные изменения; но кто их запрограммировал?

В общем все эти энгельсовские выдумки относятся, можно сказать, к числу ерундовых, на которые не нужно было бы обращать даже иронического внимания. Но, к сожалению, эта теория была принята к исполнению и, казалось бы, неглупыми людьми. Если не обшибаюсь, до сих пор педагоги преподают биологию по дарвинско-энгельсовской версии эволюционного развития *Homo sapiens* из обезьяны.

¹ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. С. 486. В «узком пункте» антропогенеза, отмечал Энгельс, означающем появление вида *Homo sapiens*, происходит скачок, связанный с установлением полного и безраздельного господства социальных факторов над биологическими. Поэтому, писал он в письме к Марксу от 14.07.1858 г., «человеческая история с качественным скачком в количественном ряду ... прекрасно сюда подходит». (См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 29. С. 276.

Материалистическая биология, наверняка, могла бы отказаться от компроментирующей человека дарвиновской эволюционной теории, если бы взамен была предложена какая-либо иная концепция происхождения человека. Главное требование к ней стало бы одно – быть материалистической и не выходить за рамки монизма. Было время, когда ортодоксы монистического учения марксизма страшились даже признавать очевидное, что человек биосоциальное существо. «В этой связи, - писал один из них, - заслуживает внимания обманчиво простая идея принадлежности человека двум мирам – биологическому и социальному, служащая иногда основанием для вывода о биосоциальности человека» [4, С. 10]. Этот автор боялся, что за биологизацией может напрочь исчезнуть социальная сущность человека, которую установил марксизм.

Заканчивая комментировать данный невообразимый постулат, можно еще раз отметить, что труд есть осознанная, целесообразная деятельность, которая присуща только человеку, но не животным.

6. Последняя шестая доктрина классиков марксизма, пытавшихся решить основной вопрос философии материалистически, звучит следующим образом: «*сознание носит общественный характер и определяется материальным общественным бытием*»¹. Под общественным бытием марксизм понимает материальную жизнь общества, производство материальных благ и те отношения (в классовом обществе – классовые), в которые люди вступают в процессе этого производства. Но подобное понимание общественного бытия не может по определению быть первичнее индивидуального человеческого сознания. Потому что организация общества (его базис и надстройка) осуществляется осознанно передовыми личностями.

Но в первой части своей доктрины классики констатируют, что «сознание носит общественный характер», то есть не личностный. Однако, для чего была нужна классикам марксизма подобная метаморфоза. Ведь все равно для всех ясно, что так называемое общественное сознание состоит из совокупности мыслительных процессов людей, составляющих общество. То есть первично сознание индивидов, а общественное – вторично. Можно полагать, что марксизму было сподручнее решить основной вопрос философии абстрактными, обобщенными категориями. Общественное бытие (а не индивидуальное) – это производство материальных благ, то есть экономика, определяющая общественное сознание, состоящее из таких элементов как философия, мораль, в том числе и религия, а также мировоззрение, идеология, политические, юридические, социальные идеи и другие формы сознания. Индивидуальное же сознание – первичный источник, без которого невозможно было бы представить какое-либо развитие, растворилось в абстрактных формулировках.

Однако, марксизм признает, что за пределами основного вопроса философии противопоставление общественного бытия и общественного сознания теряет смысл, ибо «в те или иные периоды роль общественного сознания может стать и становиться даже решающей»², то есть определяющей.

Как видим, эта выдумка классиков марксизма была нужна только для решения ими же придуманного основного вопроса философии. На бытовом уровне эти категории заняли свое законное место: ведущие дух, сознание, а ведомые материя, бытие. Таким образом, все шесть доктрина классиков марксизма, которые якобы свидетельствуют о первичности материи и вторичности духа оказались пустышкой. Однако странно, что ни один философ в нынешнее неидеологизированное время не дал принципиальной оценки этим домыслам классиков радикального материализма.

¹ См.: Философский словарь. Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М.: Политиздат, 1963. С. 330.

² См.: Философский словарь. Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М.: Политиздат, 1963. С. 318.

Советские криминологи по лекалу материалистической диалектики выстроили свою собственную теорию, в которой основной вопрос: что первично – материальное (объективное) или сознание (субъективное), первенство отдали объективному, назначив в его качестве преступность, как социально-правовое явление. И начиная с первого учебника, после восстановления криминологической науки в начале 60-х годов прошлого столетия, тема преступности до сих пор не сходит с передовых позиций. Придав преступности характер социально развивающегося явления, криминологи назначили для нее собственные объективные причины. Хотя на самом деле всем понятно (кроме криминологов), что лица, совершая преступления, проявляют подлинные, истинные психические причины субъективного характера.

Но почему основной вопрос криминологии авторы первого учебника решили в пользу объективного, а не субъективного, как есть на самом деле, они сами же и ответили. В противном случае, как они заявили, нужно было бы признать причины биологическими, относящимися к субъектам преступлений¹.

Объективному же явлению – преступности они подобрали и соответствующие причины. Ибо, как полагал А.Б. Сахаров, «социальное явление может быть порождено лишь социальными причинами». Таковыми стали: 1) влияние империалистического лагеря, его подрывная антисоветская деятельность; 2) отставание части общественного сознания от бытия; 3) недостатки идеологической и культурно-массовой работы. Эти общие причины как бы создают благоприятную почву для порождения причин преступности конкретного характера.

Кроме того, определив преступность объективным явлением, криминологи стали ее наделять собственными свойствами, характеризующими якобы ее самостоятельность и независимость от совокупности преступлений, из которых она состоит. Надуманность этих свойств сейчас и раскроем.

Во-первых, самостоятельность преступности, по мнению криминологов, проявляется в ее происхождении. Она не порождена социализмом (впоследствии И.И. Карнец признался, что лукавил), а «пришла» в него из предшествующих эксплуататорских общественно-экономических формаций. Эту установку внедрили в общественное сознание классики марксизма. Они объявили, что при коммунизме, который сами же и придумали, она отомрет, ибо не будет коренных социальных причин: эксплуатации, частной собственности, неравенства, нужды и нищеты. Но все названные свойства являются атрибутами любого человеческого общества, так как сами по себе люди разные по способностям. В этой связи принцип коммунизма «от каждого – по способностям, каждому – по потребностям» никогда не может быть реализован, ибо воцариться вопиющая несправедливость, которая остановит развитие и приведет к застою экономики. Так что этот принцип не жизнеспособный, нереальный; а преступность все же прерогатива человека, субъекта, значит, она категория субъективная.

Во-вторых, самостоятельность преступности проявляется и в том, что она в разных регионах неоднородна, имеет свои специфические особенности и различия. Однако, к сведению этих криминологов, эта особенность относится к лицам, совершающим преступления, а не к преступности. Действительно люди различаются по национальному признаку, религии, приверженности к соблюдению своих обычая, традиций и норм морали. Так что все эти особые признаки характеризуют субъектов преступлений, но не преступность, представляемую ими по недоразумению самостоятельным явлением.

¹ См.: Криминология. М.: «Юрид. литература», 1966, С. 58.

В-третьих, самостоятельность преступности связана с определенной социальной реальностью, не сводимой к совокупности преступлений. Она – нечто органически целое, которое соотносится с преступлениями как общее и единичное. Однако придется разочаровать тех сегодняшних криминологов, которые продолжают поддерживать советскую теорию и пропагандировать объективность преступности как явления «общее».

Дело в том, что проблема единичного и общего возникла вместе с философией, и в ее решении четко определились две тенденции: реалистическая и номиналистическая. Сторонники первой тенденции утверждают, что общее по своей природе духовно и самостоятельно существует в виде идеальных сущностей. Возникновение же единичных образований, из которых состоит посюсторонний мир, обязано общим, идеальным сущностям.

Представители номиналистической тенденции утверждают, что реальным существованием обладают не общее, а единичное. Общее представляет собой плод человеческой мыслительной деятельности и в реальной действительности не существует. С этим нельзя не согласиться: ведь духовные сущности (Бог, Дух, темные силы и т.п.) не видимы и принадлежат посюстороннему миру, поэтому подтвердить их действительное существование невозможно. Но номиналисты не касались напрямую основного вопроса философии, а соотношение общего и единичного объясняли первичностью вещи и вторичностью ее понятия. Однако классики марксизма в этом признавали материалистические тенденции номинализма. Сами же марксисты, кстати, не поддерживали идею существования общего (ни в материальном, ни в духовном виде) и решительно выступали против всякого превращения общего в независимую, самостоятельную реальность.

Дело в том, что действительный, видимый мир состоит только из единичных предметов, вещей и явлений; одним словом, из единичных материальных образований. Но, обладая единичными свойствами, каждое материальное образование в то же время составляет часть материального мира. А если это так, то, наряду с единичным, неповторимым, в каждом отдельном материальном образовании должны быть повторяющиеся свойства, присущие не только ему, но и другим материальным образованиям (вещам, предметам, явлениям)¹. Именно повторяющиеся в материальных образованиях признаки, присущие многим материальным образованиям, и составляют общее. То есть термином «общее» охватываются повторяющиеся свойства, черты и признаки, характерные для всех материальных образований. Если же часто повторяющиеся признаки будут касаться каких-либо отдельных групп материальных образований, то к ним применим термин «особенное».

Криминологи же, определив преступность объективным явлением, чтобы придать ей самостоятельное существование, обозначили ее философской категорией «общее». Но оказалось, что нет и не может быть таких явлений как общее, а есть лишь единичные. Ведь на самом деле так и происходит: регистрируются единичные преступления и выявленные лица, их совершившие. В этой связи нужно говорить о преступности как она себя реально представляет. И еще: любое действительное, а не воображаемое, явление наблюдаемо, а преступность нет, потому что выдуманное явление каждым криминологом представляется по-разному. Отсюда нет единства в определении преступности.

В-четвертых, самостоятельность преступности некоторые криминологи определяют тем, что она «саморазвивается и самодетерминируется как

¹ См.: Диалектический материализм. Учеб. пособие. Под ред. В.А. Шептулина. М.: «Высш. школа», 1974. С. 230-232.

самоуправляемая система». Предположить преступность системой можно только социальной. В этой связи обратимся для разъяснения к словарю по социологии. Итак, словарь поясняет: социальная система есть определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их нормы и связи. К социальным системам словарь относит общество в целом, какие-либо общины или организации, для которых характерны такие системообразующие признаки, как цель, иерархия и управление¹.

В этой связи вряд ли можно признать эту точку зрения бесспорной. Связь между преступлениями (если они не серийные) отсутствует, элементы преступности не представляют собой взаимосвязанных звеньев целостной системы. Преступность существует и сохраняется в обществе не вследствие саморазвития, это свойственно социальным системам, а в силу порочности людей, то есть субъективных психических причин. Поэтому объявлять преступность системой нет никаких оснований.

Заключение

Итак, были опровергнуты доводы тех криминологов, которые утверждали объективность преступности как явления, ее самостоятельность, независящую от преступлений, из которых она и состоит.

Таким образом, решение так называемого основного вопроса криминологии в пользу объективного явления, именуемого преступностью, потерпело фиаско. Как классики марксизма не смогли обосновать свою точку зрения о первичности материи (бытия), так и криминологи-материалисты не доказали, что преступность как явление объективна и первична, а субъективное – преступление, обусловленное психикой индивида, вторично.

В этой связи криминологи должны были давно отказаться от позиционирования заплесневелой советской теории преступности с ее надуманной иерархией причин. Наверное, можно бы наконец понять, что в криминологии нет и не может быть в принципе таких объективных образований, которые не зависели бы от субъектов. Поэтому пропаганда советскими криминологами преступности как самостоятельного, объективного образования граничила с абсурдом.

В связи с этим представляется недопустимой существующая разноголосица в преподавании теоретической криминологии. И начать формирование единого подхода нужно с изменения тематического плана по дисциплине «Криминология», выдвинув в первую очередь изучение личности индивидов, совершающих преступления, причины и условия криминального поведения и его психический механизм. Ибо субъекты преступлений есть первичное звено в цепочке причина-деяние. Теория же преступности в качестве самостоятельного, объективного явления потеряла свою значимость вместе с ушедшим в небытие основным вопросом философии, разрабатываемым в свое время классиками марксизма.

¹ См.: Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д.М. Гришиани, Н.И. Лапина; сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. М.: Политиздат, 1989. С. 304.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Бехтерева Н.П. Магия мозга и лабиринты жизни. М.: АСТ; СПб.: Сова, 2011.
- 2.Диалектический материализм. Учеб. пособие. Под ред. А.П. Шептулина. М.: «Высш. школа», 1974.
- 3.Забегайло О.Н. История возникновения мира и человека: эволюция или створение? Учеб. пособие. М.: Военный университет, 2002.
- 4.Каримский А.М. Социальный биологизм: природа и идеологическая направленность. М.: «Мысль», 1984.
- 5.Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д.М. Гришиани, Н.И. Лапина; сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. М.: Политиндат. 1989.
- 6.Криминология. М.: «Юрид. литература», 1966.
- 7.Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 18.
- 8.Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 24.
- 9.Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20.
- 10.Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 21.
- 11.Философский словарь. Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М.: Политиздат, 1963.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Жигарев Евгений Семенович – профессор, профессор кафедры криминологии Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, доктор юридических наук, Почетный член (академик) Российской академии естественных наук (РАЕН).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Zhigarev Evgeny Semenovich – Professor, Professor of Criminology at the Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Doctor of Law, Honorary Member (Academician) of the Russian Academy of Natural Sciences (RAS).

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРАКТИКИ

Литвинова О.С.¹

¹Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А.Семашко

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

E-mail: Dr.smirnovaek@mail.ru; ORCID: 0000-0003-3963-6252

Литвинов Л.В.²

² Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова,

353924, г. Новороссийск, пр-т Ленина, 93

E-mail: ranniy2334@mail.ru; ORCID: 0009-0002-5787-5265

Аннотация

В статье рассматривается процесс институционализации наставничества в системе управления персоналом как ключевой механизм развития человеческого капитала в условиях цифровизации и трансформации рынка труда. Автор анализирует теоретические основы наставничества, раскрывает его роль в формировании корпоративной идентичности, адаптации персонала и трансляции организационного знания. На основе анализа российских практик и статистических данных выявлены успешные модели внедрения программ наставничества, а также обозначены основные барьеры: низкая мотивация наставников, отсутствие единых стандартов и методических подходов, фрагментарность применения. Обоснована необходимость интеграции наставничества в стратегию управления персоналом, создания системы мотивации и цифровых инструментов сопровождения. Делается вывод о высокой значимости наставничества для обеспечения кадровой устойчивости и формирования обучающейся организации в современных социально-экономических условиях.

Ключевые слова: наставничество, институционализация, управление персоналом, трансляция знаний, адаптация сотрудников, кадровая устойчивость, корпоративная культура.

INSTITUTIONALIZATION OF MENTORING IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM: CURRENT TRENDS AND PRACTICES

Litvinova O.S.¹

¹N.A.Semashko National Research Institute of Public Health

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

E-mail: Dr.smirnovaek@mail.ru; ORCID: 0000-0003-3963-6252

Litvinov L.V.²

²Admiral F.F. Ushakov State Maritime University

93 Lenin Ave., Novorossiysk, 353924

E-mail: ranniy2334@mail.ru; ORCID: 0009-0002-5787-5265

Abstract

The article examines the process of institutionalization of mentoring in the personnel management system as a key mechanism for the development of human capital in the context of digitalization and labor market transformation. The author analyzes the theoretical foundations of mentoring, reveals its role in the formation of corporate identity, staff adaptation and the transmission of organizational knowledge. Based on the analysis of Russian practices and statistical data, successful models for the implementation of mentoring programs have been identified, as well as the main barriers: low motivation of mentors, lack of uniform standards and methodological approaches, fragmented application. The necessity of integrating mentoring into the personnel management strategy, creating a motivation system and digital support tools is substantiated. The conclusion is made about the high importance of mentoring to ensure personnel sustainability and the formation of a learning organization in modern socio-economic conditions.

Keywords: mentoring, institutionalization, personnel management, knowledge transfer, employee adaptation, human resource sustainability, corporate culture.

Введение

Современные социально-экономические трансформации, обусловленные глобализацией, цифровизацией бизнес-среды и ростом неопределенности на рынке труда, выдвигают на первый план задачи устойчивого развития человеческого капитала как стратегического ресурса организации. В этих условиях эффективность системы управления персоналом во многом определяется способностью организации не только привлекать, но и сохранять, развивать и интегрировать знания и компетенции работников. Одним из наиболее результативных инструментов в данной сфере является наставничество — форма профессионального взаимодействия, обеспечивающая передачу опыта, адаптацию новых сотрудников, формирование корпоративной идентичности и воспроизведение организационного знания.

В условиях кадровой турбулентности, сокращения горизонтальных карьерных траекторий и повышенных требований к адаптивности персонала институт наставничества приобретает особую значимость. Как подчеркивает Е.В. Сидорова, «наставничество является эффективным инструментом трансляции корпоративных ценностей и формирования профессиональных компетенций» [1, с. 46]. Оно позволяет сократить период профессиональной адаптации, снизить издержки на ввод в должность, минимизировать текучесть и укрепить внутрикорпоративные связи. Наставничество, будучи практикой горизонтального и вертикального обмена знаниями, также способствует развитию инклюзивной организационной культуры и укреплению приверженности сотрудников миссии и целям компании.

На рубеже 2020-х годов в Российской Федерации наблюдается устойчивая тенденция к институционализации наставничества — превращению его из стихийной или разовой практики в устойчивый управленческий механизм, интегрированный в кадровую политику и регламентированный на нормативном уровне. Это проявляется в разработке корпоративных стандартов наставничества, формировании методических центров, реализации программ профессиональной подготовки наставников, а также в расширении исследовательской и образовательной базы по данной теме. Появляются специализированные должности (наставник, тьютор, куратор адаптации), усиливается связь между наставничеством и системой оценки эффективности персонала.

Согласно данным совместного исследования ВЦИОМ и Роструда, более 15 000 российских предприятий внедрили элементы системного наставничества, из них 60% отметили прямое влияние наставничества на повышение производительности и

вовлечённости персонала, а 35% работодателей готовы инвестировать в долгосрочные программы подготовки и сертификации наставников [2]. Это свидетельствует о формировании запроса на системный, институциональный подход к данному направлению кадровой политики.

Тем не менее, несмотря на растущий интерес к наставничеству, в российской практике сохраняются проблемы фрагментарности, отсутствия единых методологических подходов и недостаточного нормативного обеспечения. Отсутствие целостной модели институционализации наставничества снижает его эффективность, ограничивает масштаб применения и не позволяет в полной мере реализовать потенциал данного инструмента в контексте стратегического управления персоналом.

Целью настоящей статьи является теоретико-прикладной анализ современных тенденций институционализации наставничества в системе управления персоналом, выявление ключевых факторов успеха и формулировка практических рекомендаций по совершенствованию институциональных механизмов наставничества в организациях различного профиля.

Основная часть

Институционализация наставничества в системе управления персоналом представляет собой процесс перехода от разовых и ситуативных форм передачи знаний к устойчивой, нормативно закреплённой и воспроизводимой модели профессионального сопровождения сотрудников. Этот процесс предполагает формализацию ключевых компонентов наставничества: целей, задач, процедур, ролей, критериев эффективности и способов интеграции в кадровую политику организации.

Наставничество как форма передачи знаний, навыков и организационных ценностей имеет давние исторические корни, восходящие к ремесленным гильдиям и цехам, где обучение осуществлялось на основе индивидуального сопровождения новичков опытными мастерами. Однако в современных условиях наставничество всё чаще рассматривается не только как практический инструмент адаптации, но и как институциональный элемент системы развития человеческого капитала.

Институционализация — это процесс нормативного оформления и закрепления устойчивых форм социальной практики в структуре организации. Применительно к наставничеству это означает переход от неформальных взаимодействий к созданию внутренних регламентов, должностных инструкций, процедур отбора наставников, механизмов мотивации и оценки их деятельности. Как подчёркивает А.А. Власов, «институционализация наставничества обеспечивает устойчивость и воспроизводимость процессов профессионального развития персонала, повышает управляемость кадровыми потоками и снижает риски утраты организационного знания» [3, с. 33].

Ключевыми элементами институционализации наставничества в современных организациях выступают:

- Регламентация: разработка локальных нормативных актов (положений о наставничестве, типовых программ, методических пособий) с чётким определением процедур, сроков, зон ответственности и критериев успешности наставничества.

- Интеграция в стратегию управления персоналом: включение программ наставничества в модели адаптации, оценки и развития компетенций, карьерного планирования, управления кадровым резервом и внутрикорпоративного обучения.

- Определение ролей: формализация функций наставника и наставляемого, включая требования к опыту, квалификации, личностным качествам, а также описание ожидаемых результатов наставнической деятельности.

- Оценка эффективности: внедрение системы КРІ, обратной связи, анкетирования, мониторинга успехов наставляемых и влияния программ наставничества на уровень текущести, адаптации, производительности.

- Обеспечение мотивации наставников: разработка нематериальных и материальных механизмов признания (премии, рейтинги, участие в обучающих семинарах), включение в кадровый резерв, предоставление лидерских ролей.

Формирование наставнической среды требует соответствующей организационной культуры, поддерживающей практики межпоколенческого взаимодействия, признания авторитета опыта, а также готовности к обучению «на рабочем месте». Как подчёркивает Т.Г. Морозова, «институционализация наставничества невозможна без формирования доверительных отношений и создания среды, в которой опыт рассматривается как корпоративный ресурс» [4, с. 41].

Институциональное наставничество также тесно связано с концепцией обучающейся организации. По словам В.Г. Аксеновой, «организация, формирующая наставнические программы, не только снижает издержки адаптации, но и создаёт устойчивые механизмы трансляции корпоративной памяти» [5, с. 59].

Практика показывает, что успешная институционализация наставничества требует создания функциональной инфраструктуры, включающей:

- центры наставничества или службы адаптации;
- базы данных наставников;
- цифровые платформы сопровождения наставнических пар (например, в LMS или корпоративных порталах);
- систему подготовки наставников (вебинары, тренинги, сертификация).

Кроме того, институциональный характер наставничества усиливается в том случае, если оно поддерживается на уровне национальной или отраслевой политики. Так, в ряде регионов России действуют pilotные программы наставничества, реализуемые при поддержке Минтруда и Минпросвещения, ориентированные на молодежную занятость и передачу производственного опыта на крупных предприятиях.

В условиях старения трудовых ресурсов и кадрового дефицита, особенно в промышленности, наставничество становится частью демографической политики предприятий, направленной на продление трудовой активности работников старшего возраста. Как подчёркивает А.А. Шевченко, «в условиях возрастной диверсификации наставничество становится механизмом соединения поколений и сохранения профессиональной преемственности» [6, с. 22].

Таким образом, институционализация наставничества выступает необходимым условием для устойчивого и системного использования данного инструмента в управлении персоналом. Она позволяет превратить наставничество из стихийной инициативы в элемент стратегического управления знаниями и развития человеческого капитала.

Наставничество в российских организациях переживает этап активной институционализации и диверсификации. По мере того, как компании осознают значимость сохранения и трансляции профессионального опыта, формируются устойчивые модели внедрения программ наставничества, адаптированные к отраслевой специфике, корпоративной культуре и целям HR-стратегии.

В зависимости от уровня зрелости кадровой политики, российские компании используют как формализованные, так и неформальные модели наставничества. Формализованные подходы предполагают наличие регламентов, должностных инструкций, критериев отбора наставников и наставляемых, систем мотивации и

оценки эффективности. Неформальные — строятся на добровольной основе и часто имеют характер неофициального взаимодействия, опирающегося на авторитет, профессиональный статус и личную инициативу участников.

Одним из наиболее показательных примеров институционализации наставничества является программа «Наставничество» Мастерской управления «Сенеж». Это федеральный проект, реализуемый в рамках деятельности платформы «Россия – страна возможностей». В рамках шестого потока программы в 2023 году одновременно обучались 676 человек, которые сформировали 338 наставнических пар [7]. Программа направлена на развитие лидеров изменений и строится на принципах обратной связи, совместного проектного взаимодействия, рефлексии и сопровождения карьерных траекторий. Наставничество рассматривается здесь как инструмент развития как профессиональных, так и управленческих компетенций, включая эмоциональный интеллект, публичную коммуникацию и управление командами.

Не менее показателен пример внедрения программ наставничества на промышленных и производственных предприятиях. Так, на одном из российских заводов по производству специализированной одежды внедрение системы наставничества позволило:

- снизить текучесть персонала на 50% в течение первого года реализации;
- сократить количество ошибок, совершаемых новичками в процессе адаптации, на 70%;
- снизить долю производственного брака до 5%, что существенно ниже среднеотраслевого показателя [8].

Эти результаты подтверждают высокую эффективность наставничества как механизма ускоренной адаптации, трансляции операционных стандартов и повышения вовлечённости новых сотрудников. Особую роль в этом процессе играют наставники – опытные сотрудники, обладающие не только профессиональными знаниями, но и коммуникативными и эмпатийными компетенциями, позволяющими выстраивать доверительные отношения с новичками.

В ИТ-секторе и сфере высоких технологий особую популярность приобретают гибридные модели наставничества, сочетающие традиционные формы сопровождения с цифровыми платформами. Например, в крупных ИТ-компаниях («СберТех», «Яндекс», «Тинькофф») активно используются платформы для онлайн-наставничества, позволяющие отслеживать прогресс, задавать цели, проводить регулярные one-to-one-сессии. Эти программы интегрируются в системы управления талантами и карьерного развития, что способствует выстраиванию индивидуальных траекторий роста и сохранению вовлечённости сотрудников.

Кроме того, в крупных государственных и госкорпоративных структурах (РЖД, Ростех, Росатом) наставничество закрепляется на нормативном уровне — разрабатываются внутренние регламенты, шаблоны договоров наставничества, модели компетенций и показатели КПИ наставников. Наставничество становится неотъемлемой частью системы кадрового резерва и управления преемственностью.

Таким образом, современные российские практики наставничества демонстрируют переход от эпизодических и инициативных форм к устойчивым институционализированным моделям, интегрированным в общую систему управления персоналом. Это позволяет не только повысить эффективность адаптации и развития сотрудников, но и решать стратегические задачи удержания знаний, формирования ценностно-ориентированной корпоративной среды и кадровой устойчивости.

Несмотря на всё более активное распространение наставничества как элемента системного управления персоналом, в российской практике сохраняется ряд

структурных, организационных и мотивационных барьеров, препятствующих полноценной институционализации этого института. Эти проблемы носят как универсальный, так и отраслевой характер, обусловлены недостаточной зрелостью корпоративных HR-систем, ограниченностью ресурсов и слабой проработкой механизмов трансляции знаний.

Рассмотрим основные проблемы институционализации наставничества:

1. Низкая мотивация наставников. В ряде организаций отсутствуют чёткие критерии и система нематериального или материального стимулирования наставников. В результате сотрудники воспринимают участие в наставничестве как дополнительную нагрузку, не имеющую ценности для их карьерного роста или статуса. Отсутствие чётко выраженных стимулов и управленческой поддержки часто приводит к формализму в программах наставничества, что нивелирует их эффективность.

2. Дефицит единых стандартов и методических подходов. В отличие от зарубежных компаний, где наставничество встроено в стандартизированные модели управления компетенциями (например, CIPD, SHRM), в России отсутствуют универсальные рамки и практики. Это затрудняет тиражирование успешных моделей и снижает качество реализации программ. По данным платформы Mining Media (2023), лишь 22% российских предприятий используют сертифицированные методики оценки эффективности наставничества [9].

3. Ограниченные ресурсы и кадровые дефициты. Многие компании, особенно малого и среднего бизнеса, не располагают возможностями для формирования устойчивых программ: отсутствуют методологии, тьюторы, выделенные бюджеты и цифровые инструменты. Это делает наставничество эпизодическим и зависимым от энтузиазма отдельных сотрудников.

4. Сопротивление со стороны персонала. В компаниях с иерархической или авторитарной культурой могут существовать барьеры к открытой передаче знаний, особенно в условиях конкуренции между поколениями сотрудников или недостатка доверия. Как показывает исследование Inter-Legal (2023), на 36% российских предприятий отмечается низкая вовлечённость наставников, связанная с отсутствием институционального доверия и признания [10].

Для эффективного развития наставничества как устойчивого института необходимо целенаправленное нормативное, стратегическое и технологическое закрепление данной практики в рамках системного HR-менеджмента. Основными перспективными направлениями являются:

1. Разработка единых стандартов наставничества

На федеральном и корпоративном уровне следует создать унифицированные методические рекомендации, включающие:

- классификацию моделей наставничества (формальное, неформальное, реверсивное, групповое);

- критерии отбора наставников;

- системы оценки эффективности;

- компетентностные модели для наставников и наставляемых.

Подобный документ может быть разработан, например, на базе Минтруда РФ или в партнёрстве с РСПП, Ассоциацией менеджеров и ведущими вузами.

2. Введение системы мотивации наставников. Это могут быть:

- материальные стимулы (премии, KPI, участие в бонусных программах);

- нематериальные поощрения (публичное признание, карьерное продвижение, участие в стратегических проектах);

- формализация статуса (включение наставничества в должностные обязанности, корпоративные стандарты поведения).

Как подчеркивает В.И. Базылев, «развитие наставничества требует включения наставников в систему нематериального признания, что усиливает их приверженность и качество передачи знаний» [11, с. 47].

3. Интеграция наставничества в стратегию управления персоналом. Наставничество должно стать частью системы карьерного роста, развития кадрового резерва, онбординга и преемственности. Это обеспечит:

- непрерывность трансляции корпоративной культуры;
- снижение издержек на адаптацию;
- укрепление горизонтальных связей и повышение вовлечённости персонала.

В современных условиях именно такие комплексные модели устойчивы и масштабируемые.

4. Использование цифровых инструментов. Цифровизация наставничества позволяет:

- отслеживать прогресс пар (dashboards, календарь встреч, цели);
- формировать цифровые профили компетенций наставников и наставляемых;
- автоматизировать обратную связь;
- использовать платформы внутреннего обучения (LMS, LXP);
- анализировать эффективность через KPI.

Примером может служить цифровая платформа «SberMentor», внедрённая в ПАО «Сбербанк», где ведётся цифровое сопровождение более 8 000 наставнических пар.

Таким образом, несмотря на ряд сохраняющихся проблем, развитие наставничества в России имеет высокий потенциал институционализации при условии интеграции в стратегию управления персоналом, поддержки на уровне государственной политики, создания цифровой инфраструктуры и формирования культуры признания и сотрудничества. В условиях дефицита кадров и роста требований к адаптивности и инновационности организаций наставничество может стать ключевым фактором кадровой устойчивости и конкурентоспособности.

Заключение

Наставничество в системе управления персоналом трансформируется из вспомогательной практики в стратегически значимый институт развития человеческого капитала. Современные социально-экономические вызовы, связанные с цифровизацией, старением рабочей силы, изменением карьерных моделей и необходимостью ускоренной адаптации персонала, обостряют потребность в устойчивых механизмах трансляции знаний, профессиональной социализации и укрепления корпоративной идентичности. Институционализация наставничества становится ответом на эти вызовы, обеспечивая воспроизводимость практик, преемственность поколений и устойчивость организационного знания.

Анализ российской практики показывает наличие значительного интереса к программам наставничества со стороны бизнеса и государства, что выражается в нормативной регламентации, создании методических центров, цифровизации процессов сопровождения наставнических пар. Вместе с тем, сохраняются барьеры, связанные с отсутствием единых стандартов, слабой мотивацией наставников, ресурсными ограничениями и фрагментарностью подходов. Для преодоления этих проблем необходима системная политика, включающая разработку унифицированных

методик, интеграцию наставничества в кадровую стратегию, формирование цифровой среды и развитие культуры межпоколенческого взаимодействия.

Наставничество становится неотъемлемым элементом организации как обучающейся системы, в которой знания не теряются, а накапливаются, передаются и развиваются. При наличии институциональной поддержки и управленческой воли наставничество способно стать не только инструментом кадровой адаптации, но и основой для формирования интеллектуального, инновационного и лояльного персонала, обеспечивающего долгосрочную конкурентоспособность компании в условиях турбулентной среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сидорова Е.В. Наставничество в системе управления персоналом: современные подходы и практики // Управление персоналом. – 2023. – № 4. – С. 45–50.
2. В России перезапускают институт наставничества. URL:<https://www.vedomosti.ru/ideas/education/articles/2024/12/17/1081894-perezapuskayut-institut-nastavnichestva> (дата обращения: 03.01.2025 г.)
3. Власов А.А. Институционализация наставничества в организациях: теоретические аспекты // Социология труда. – 2022. – № 3. – С. 60–65.
4. Морозова Т. Г. Наставничество как инструмент передачи профессионального опыта // Экономика. Социология. Менеджмент. — 2021. — № 4 (40). — С. 39–43.
5. Аксенова В. Г. Корпоративное обучение и формирование обучающейся организации // Управление человеческими ресурсами. — 2022. — № 2 (114). — С. 57–63.
6. Шевченко А. А. Наставничество в условиях демографических вызовов: старение кадров и передача знаний // Социология труда. — 2020. — № 4. — С. 19–25.
7. Мастерская управления «Сенеж». Программа «Наставничество» // Официальный сайт. URL:<https://senezh.rsv.ru> (дата обращения: 03.01.2025 г.)
8. Ведомости. Наставничество в производственной среде: от передачи опыта к снижению издержек // Ведомости. – 2023. – № 14. – URL:<https://vedomosti.ru>. (дата обращения: 03.01.2025 г.)
9. Mining-Media.ru. Анализ внедрения практик наставничества в горнодобывающей отрасли // Mining-Media, 2023. – URL:<https://mining-media.ru> (дата обращения: 03.01.2025 г.)
10. Inter-Legal.ru. Барьеры и возможности института наставничества в условиях правовой трансформации рынка труда // Inter-Legal, 2023. – URL:<https://inter-legal.ru> (дата обращения: 03.01.2025 г.)
11. Базылев В.И. Наставничество: переход от интуитивной к системной модели управления знаниями // Управление персоналом. – 2021. – №7. – С. 44–49.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Литвинова Оксана Степановна, аспирант кафедры Экономики и социологии здравоохранения Национального научно-исследовательского института общественного здоровья им. Н.А. Семашко, Москва, Российская Федерация.

Литвинов Лукиан Викторович, студент Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Новороссийск, Российская Федерация

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Litvinova Oksana Stepanovna, Postgraduate student of the Department of Economics and Sociology of Healthcare at the N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia.

Litvinov Lukian Viktorovich, student of Admiral F.F. Ushakov State Maritime University, Novorossiysk, Russian Federation

КЛУБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО СОЦИАЛИЗАЦИИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Мукина А. Н.¹

¹Российский государственный университет народного хозяйства им. В. И. Вернадского

143900, Московская область, г. Балашиха, ш. Энтузиастов, 50, Российская Федерация

E-mail: alexandramukina@mail.ru

Сорокина Т. Н.²

²Российский государственный университет народного хозяйства им. В. И. Вернадского

143900, Московская область, г. Балашиха, ш. Энтузиастов, 50, Российская Федерация

E-mail: 19sorokina83@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема социализации учащихся начальных классов, которая является сложным процессом, направленным на формирование взаимоотношений личности и общества. Также анализируются различные аспекты в понимании сути дефиниции «социализации». Отмечается, что социализация учащихся начальных классов выступая сложным процессом, направлена на формирование взаимоотношений личности и общества, поскольку поступление в школу и первые этапы обучения требуют реорганизации всего образа жизни и деятельности ребенка. Раскрыт научный подход к определению сущности понятия «клубная деятельность» как показателя средства социализации младших школьников. Делается вывод, о том, что необходимо создать в образовательных учреждениях такие условия для детей, чтобы образовательный процесс, в том числе и его внеурочные формы, позволял сформировать у личности осознанную систему представлений об окружающем мире и обществе, основанную на ценностях и межличностных отношениях.

Ключевые слова: клубная деятельность, личность, общение, начальная школа, социализация, учащийся.

CLUB ACTIVITIES AS A MEAN OF YOUNGER STUDENTS' SOCIALIZATION

Mukina A. N.¹

¹Vernadsky Russian State University of National Economy 143900, Moscow region, Balashikha, sh. Enthusiasts, 50, Russian Federation

E-mail: alexandramukina@mail.ru

Sorokina T. N.²

²Vernadsky Russian State University of National Economy 143900, Moscow region, Balashikha, sh. Enthusiasts, 50, Russian Federation

E-mail: 19sorokina83@rambler.ru

Abstract

The article considers the urgent problem of socialization of primary school students, which is a complex process aimed at forming relationships between the individual and society. Various aspects in understanding the essence of the definition of "socialization" are also analyzed. It is noted that socialization of primary school students is a complex process aimed at forming relationships between the individual and society, since entering school and the first stages of education require reorganization of the entire lifestyle and activities of the child. A scientific approach to defining the essence of the concept of "club activities" as an indicator of the means of socialization of primary school students is revealed. It is concluded that it is necessary to create such conditions for children in educational institutions so that the educational process, including its extracurricular forms, allows the individual to form a conscious system of ideas about the world and society based on values and interpersonal relationships.

Keywords: club activities, personality, communication, primary school, socialization, student.

Введение

В настоящее время социальные преобразования во всех сферах жизнедеятельности личности оказывают очень сильное влияние и на сферу образования, что допускает возможность возникновения новых точек зрения как на процесс социального, так и индивидуального онтогенеза младшего школьника. Как известно, социализация – это самое емкое понятие среди процессов, характеризующих формирование и дальнейшее развитие личности, предполагает не только сознательную интернализацию человеком готовых форм и моделей социальной жизни, подходов взаимодействия с материальной и духовной культурой и адаптацию к коллективу, но и выработку собственного индивидуального социального опыта, ценностных ориентаций и неповторимого стиля жизни. Поэтому социализация именно младших школьников имеет ключевое значение в процессе образования, включая в себя развитие взаимоотношений и определение места ребенка в обществе и семье. Социализация учащихся начальных классов выступает сложным процессом, направленным на формирование взаимоотношений личности и общества, поскольку поступление в школу и первые этапы обучения требуют реорганизации всего образа жизни и деятельности ребенка.

На основании вышеизложенного, целью настоящего исследования является проведение теоретического анализа существующих подходов к определению понятия «социализация». Результаты верификации будут использованы для дальнейшего выявления потенциала клубной деятельности в качестве практического инструмента социализации младших школьников.

Поставленной цели соответствуют задачи:

- 1)сопоставить и проанализировать разнообразные определения понятия «социализация»;
- 2)исследовать существующие позиции, изучающие влияние клубной деятельности на социальные навыки и умения младших школьников;
- 3)выявить основные характеристики, позволяющие рассматривать клубную деятельность как средство социализации младших школьников в условиях внеурочной формы.

Методологической основой исследования являются взаимодополняющие идеи культурологического, системного, средового и педоцентристского подходов, которые позволяют рассматривать клубную деятельность как важный фактор социализации учащихся начальной школы, учитывая при этом культурный контекст, окружающую среду и интересы детей.

Методами исследования, которые были применены при написании настоящей статьи, являются литературный обзор, обобщение, анализ, сравнение.

Основная часть

Необходимость детально рассмотреть саму дефиницию «социализация» первоначально требует анализа исследований данного понятия и разнообразных аспектов ее проявлений. Термин «социализация» не имеет единого толкования среди исследователей. В отечественной психологической и педагогической науке существует термин, который предлагается в качестве синонимов этого слова: воспитание.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» «основным направлением воспитания является создание условий для самоопределения и социализации младшего школьника» [1]. Однако в данном документе отсутствует четкое определение понятия «социализация», что может привести к разнотечениям и затруднениям в его интерпретации. Если же рассматривать дефиницию «воспитание», исходя из Федерального Закона «Об Образовании», то «социализация одновременно с самореализацией является результатом воспитательной деятельности, которая в свою очередь реализуется на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» [1]. Согласно данной формулировке, социализация рассматривается одновременно как один из элементов и как ожидаемое достижение всего воспитательного процесса. Вместе с тем, в объяснениях к закону социализация понимается как процесс интеграции индивида в социум. Более того, термин «социализация» порой подвергается большой критике, которая связана как с употреблением этого слова, так и непосредственно определяет его природу. Процесс социализации — это любая система социальных процессов, посредством которых индивиды приобретают набор норм и ценностей, позволяющих им вести себя как полноправные члены общества.

Кроме того, под воспитанием в узком смысле понимается процесс, в котором субъект образовательного процесса целенаправленно воздействует на личность с целью передачи и привития ей устоявшихся суждений, понятий, норм и других систем ценностей. Воспитание в широком смысле — это воздействие всей системы общественных отношений на личность, позволяющее ей усваивать социальный опыт и другие вещи. Если использовать понятие воспитание в узком смысле, то социализация существенно отличается от процесса, описываемого понятием образования. В то время как в широком использовании этого понятия различие исчезает. Следовательно, социализация — «это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду; с другой стороны, процесс активного воспроизведения индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду» [3, с. 16].

Впервые термин «социализация» в контексте развития личности был применен Ф. Г. Гиддингсом в 1887 году в книге «Теория социализации». Его представление этого термина во многом совпадает современным видением проблематики- «развитие социальной природы или характера индивида, подготовка человеческого материала к социальной жизни» [8, с. 5]. К середине 20 в. социализация оформилась как самостоятельная междисциплинарная область научных исследований, которая в настоящее время привлекает внимание специалистов из разных областей науки: философии, педагогики, этнографии, социологии, психологии, криминологии и других. Важно отметить, что практически до 60-х гг. XX в. социализация преимущественно

рассматривалась как процесс развития человека только в детском и юношеском возрасте. Тем не менее в последние десятилетия можно отметить трансформацию исследовательского поля: происходит расширение предметной области и включение в процесс анализа процессов социализации, которые протекают и во взрослом и пожилом возрасте.

Сегодня в теории социализации выделяются множество концепций, однако особого внимания заслуживают два направления, которые расходятся в понимании активности личности в этом процессе. Первый подход рассматривает социализацию как процесс адаптации, в ходе которой человеку отводится пассивная роль, а функция общества заключается в формировании личности в соответствии с культурными нормами. Это направление, основоположниками которого являются Эмиль Дюркгейм и Толкотт Парсонс, называется субъект-объектным. Второй подход, наоборот, акцентирует внимание на активной позиции роли человека в социализации, то есть, индивид не просто приспосабливается к обществу, а самостоятельно влияет на жизнь и на становление самого себя. Социализация понимается как субъект – субъектная деятельность, трансформация которой происходит через усвоение и воспроизведение общественной культуры во взаимодействии с различными условиями жизни на протяжении всей жизни. Это направление представлено научными работами Чарльза Кули и Джорджа Герберта Мида.

Во всяком случае, фундамент социализации заключается в сочетании адаптации и изоляции людей в определенных социальных условиях. По мере того, как человек усваивает социальный опыт, он также начинает трансформировать его в личные ценности, предписания и указания. Такое воссоздание фокусируется

На двойственной роли процесса социализации: с одной стороны индивид пассивно усваивает социальные нормы и ценности, а с другой – активно использует полученный опыт для достижения личностно значимых целей. Именно в этом контексте социализация рассматривается как объект воздействия на индивида и одновременно как инструмент, при помощи которого личность формирует свое социальное существование.

Вопрос об этапах процесса социализации имеет давнюю историю в психологическом знании. Хорошо известно, что с психоаналитической точки зрения ранний детский период имеет решающее значение для формирования личности, что ведет к довольно четкому установлению стадий социализации: в самом психоанализе социализация предстает как процесс, совпадающий по времени с этапом раннего детства. Социализацию, которая начинается в детстве и продолжается в юности и молодости, можно идентифицировать как традиционную.

Определение стадий социализации, которые связаны с трудовой деятельностью, имеет ключевое практическое значение. Анализ содержания и процесса развития деятельности индивида, ее интеграции в социум благодаря различным группам, позволяют лучше ее понять и исследовать. Как известно социализация включает в себя и понимание социального опыта, который развивается и во взрослом возрасте в протекании трудовой деятельности, поэтому можно отметить несколько ключевых этапов этого процесса:

1.дотрудовая, которая выполняет две основные функции: раннюю социализацию (от рождения ребенка до поступления в школу) и получение образования (все время обучения в школе);

2.трудовая, которая реализуется в период зрелости личности, т. е. трудовой деятельности. Концепция внедрения трудовой стадии в сферу вопросов социализации

имеет сегодня особое значение для непрерывного образования, особенно образования взрослых.

3.последрудовая, имеет актуальный характер для пожилого возраста. Увеличение продолжительности жизни означает, что старение играет важную роль в структуре населения. Не смотря на выход на пенсию, многие люди все еще готовы и способны к трудовой деятельности.

Таким образом, социализация – этот та безостановочная деятельность, которая преимущественно прогрессирует в детском и юношеском возрасте и не останавливается в зрелые годы. Пионер в области изучения социализации, доктор Орвилл Г. Брим – младший, утверждал, что процесс становления частью общества и освоения его норм и ценностей не ограничивается только детством, а реализуется на протяжении всего процесса онтогенеза. Также ученый рассмотрел фундаментальные различия между социализацией детей и взрослых.

1. Социализация взрослых сосредотачивается на корректировку внешнего поведения, в то время как детская социализация формирует фундаментальные ценности.

2. Взрослые способны критически оценивать социальные нормы, а дети просто принимают их как данность.

3. Социализация взрослых помогает видеть многообразие вариантов и тонкостей, а не только крайности норм.

4. Задача взрослой социализации состоит в приобретении конкретных навыков, а детская социализация формирует мотивацию, находящуюся в основе поведения.

В целом, социализация — это процесс интеграции личности в общество, при помощи которого происходит усвоение социальных норм, ценностей и ролей. Этот процесс также включает в себя передачу знаний и опыта от старшего поколения младшему, обеспечивая преемственность культуры, обычая, морали.

В настоящее время также остается нерешенным научный вопрос о том, какие основные факторы влияют на формирование личности детей младшего школьного возраста и их социализацию. Обычно ученые рассматривают этот процесс с разных сторон, учитывая влияние средств массовой информации, семьи, влияния сверстников, образовательной среды. Кроме того, положения Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования также указывают на тот факт, что «сегодня ключевым моментом в педагогической деятельности является развитие и воспитание обучающегося для его успешной социализации в обществе» [2].

Процесс социализации учащихся начальных классов является многоступенчатым, в ходе которого у детей формируются и начинают осознаваться потребности и преобразуется вся система ценностей:

1. Эмоциональное восприятие социальных сигналов через призму эмоций, чувств и имеющегося у детей жизненного опыта;

2. Конфликт норм, при котором возникает осознание различий между правилами в семье и новыми социальными нормами;

3. Принятие или отказ от полученной информации, что обусловлено различными видами деятельности, в которых принимают участие дети;

4. Формирование определенных ценностных идеалов, на основе которых формируются поведенческие ценности и установки, направленные на достижение успеха;

5. Выстраивание поведенческой системы, которая может начать формироваться разу после получения информации или требовать многократного повторения со стороны окружающих для закрепительного эффекта;

6. Формирование стереотипов и норм у младших школьников;

7. Осознание социальной идентичности, в ходе которой происходит понимание своей социальной роли [4].

Процесс социализации происходит на трех уровнях:

1. Биологический уровень – связывает организм человека с окружающей средой и рассматривает влияние организма человека на природные явления;

2. Психологический - различает активную роль личности (самореализация) и пассивную (влияние общества на личность ребенка);

3. Социально-педагогический уровень – объединяет личность с обществом посредством социальных институтов и групп, в которых ребёнок познает новые роли, а общество предоставляет нормы [5].

Эти уровни отражают основу личности и влияние социальной системы на ее формирование, учитывая как влияние общества на личность, так и влияние личности на общество.

Также необходимо отметить, что поступление в школу для ребенка младшего школьного возраста знаменует собой новую социальную среду и изменение ведущего вида деятельности на учебную, что способствует развитию познавательной сферы (происходит формирование нового уровня регуляции поведения, способности к анализу, сравнению, планированию) и новым социальным ситуациям и отношениям (возникновение необходимости в новых моделях поведения и психологических установках). Поэтому основой успешной социализации в младшем школьном возрасте являются хорошие коммуникативные навыки, т. е. если учащийся овладел определенным объемом информации и набором необходимых коммуникативных навыков, то он сможет легче устанавливать коммуникацию в конкретных речевых ситуациях, строить собственные высказывания и согласовывать их с коммуникативным намерением.

Таким образом, в период младшего школьного возраста социализация детей характеризуется развитием ориентации на общении и взаимодействие со сверстниками различных социальных группах (классы, кружки, секции, друзья). Семья и школа, несомненно, играют ключевую роль в этом процессе, оказывая значительное влияние на формирование личности ребёнка. По мнению А.В. Мудрик, у школы имеется в арсенале все необходимые механизмы для социализации младшего школьника:

1. социально-психологический, который подразумевает бессознательное усвоении ребенком норм социального поведения в социуме;

2. социально-педагогический предполагает целенаправленное осознание ребенком принятых в обществе эталонов поведения, норм, стереотипов и взглядов.

Для осуществления систематической и целенаправленной работы, направленной на социализацию учащихся начальной школы, следует проводить образовательные мероприятия по развитию социальных навыков школьников посредством диалога, и создания специальных коммуникативных условий деятельности и т. д. Как уже было отмечено ранее, процесс социализации человека проходит на протяжении всей его жизни. Поэтому и работа по развитию социальных навыков должна проходить постоянно и систематически. Однако ключевые навыки для успешного социального взаимодействия закладываются в начальной школе. И именно в этот период важно сформировать у детей прочный фундамент социального поведения, который позволил бы им эффективно взаимодействовать с окружающими как в образовательной деятельности, так в общественной жизни. Успешная социализация в начальной школе способствует развитию таких важных качеств как самостоятельность, трудолюбие, инициативность, ответственность и умение работать в команде. Приобретение этих

качеств свидетельствует о том, что дети активно осваивают и усваивают нормы, и приобретают опыт социальных отношений. Как известно, начальная школа – период значительных изменений в развитии детей как активных участников деятельности. Поэтому перед учителями стоит важная задача, посвящённая созданию в классе благоприятной атмосферы для успешной социализации детей.

Согласно мнению ряда ученых (Л.С. Выготского, В.М. Коротова, А.В. Петровского) общение со сверстниками в различных группах, классах, формальных и неформальных объединениях играет значительную роль в процессе социализации. Для младших школьников коммуникация особенно важна, так как дает широкие возможности для самореализации, обретения индивидуальности и признания. Поэтому необходимо рассмотреть клубную деятельность как внеурочную форму развития не только навыков общения, но и социализации детей.

Занятия школьного клуба охватывают оптимальное соотношение знаний, труда и игры, соответствующее возрасту детей. Клуб – это сообщество, сформированное путем совместной деятельности, основанной на общении. Клубные мероприятия удовлетворяют потребность младшего школьника в эмоциональном контакте, разделении радости и сближении с другими [11]. Клуб создает благоприятные условия для воспитания коллектива, с одной стороны, а с другой – социализации личности, учитывая и развивая интересы и индивидуальность каждого ребенка, что ведет к гармонизации личных и общественных интересов. В клубах по интересам взрослые и дети, общаясь друг с другом, уделяют внимание эмоциональной эстетике, познанию, общей культуре и творчеству. Важным показателем для детей младшего школьного возраста является тот факт, что клубная деятельность может существовать только на основе общения, которое предполагает стремление личности к эмоциональному обмену, желание делиться радостью и быть рядом с другими. Важной особенностью клубных объединений является интеграция общественных и индивидуальных интересов. Согласно этому предположению, члены клуба рассматривают общественные интересы как свои личные интересы. Учащиеся младших классов объединяются в клубы для удовлетворения собственных интересов и потребностей, однако индивидуальные планы могут быть реализованы только путем участия в реализации общественно значимых целей, достижимых посредством групповой деятельности. Клубные занятия становятся фактором развития характера, когда дети сами становятся субъектами планирования, организации и оценки своих занятий. Успех работы клуба зависит от четкого и ясного распределения полномочий между каждым членом клуба (под полномочиями понимается совокупность прав и обязанностей). При организации клубной деятельности очень важно ограничивать количество запретов для младших школьников, ведь чем больше «объем» разрешений, тем больше развивается самостоятельность, креативность и инициативность. Именно эти процессы и позволяют рассматривать клубную деятельность как средство социализации младших школьников в условиях внеурочной формы.

Заключение

Существующие педагогические и психологические исследования указывают на актуальность проблемы социализации учащихся начальной школы в современном обществе. Это связано с тем, что игры, общение, коллективные занятия детей не только друг с другом, но и со значимыми взрослыми, часто оказываются недостаточными или вообще отсутствуют. Данный фактор ведет к регрессии процесса социализации и самореализации младших школьников, а также затрудняет овладевание ими нравственных принципов, формирование социально - коммуникативных навыков,

эмпатии и доброго отношения к окружающему миру. Кроме того, современные дети редко участвуют в работе общественных объединений, что лишает их возможности приобретать ценный опыт коллективных взаимоотношений, таких как сотрудничество, взаимопомощь и бескорыстный труд на благо общества. В связи с этим возникает острая необходимость в создании в образовательных учреждениях таких условий, чтобы образовательный процесс, в том числе и его внеурочные формы, способствовал формированию у личности ученика начальных классов осознанной системы представлений об окружающем мире и обществе, основанной на ценностях и позитивных межличностных отношениях.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации»
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
- 2.Российская Федерация. Министерство образования и науки. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования // Образование в современной школе. – 2012. – № 6. – С. 4-20.
- 3.Андреева, Г. М. Социальная психология: учеб. для студентов вузов / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 365 с
- 4.Белинская, Е. П. Социальная психология личности: учеб. пособие для студентов вузов / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 301 с.
- 5.Волков, Ю. Г. Социология в вопросах и ответах: Учеб. пособие / Ю. Г. Волков, И. В. Мостовая. - Москва: Гардарики, 1999. - 372 с.
- 6.Голованова, Н. Ф. Педагогика: учебник и практикум для вузов / Н. Ф. Голованова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.
- 7.Голованова, Н. Ф. Воспитание - основа позитивной социализации /Н. Ф. Голованова //Детский сад: теория и практика. -2016. - № 3. – С. 6-15
- 8.Мудрик, А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 200 с.
- 9.Мудрик, А. В. Социализация человека: учеб. пособие для студентов вузов / А. В. Мудрик. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
- 10.Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений / А. В. Мудрик; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Академия, 2003. – 200 с
- Волков, И. В. Мостовая. – М.: Гардарики, 1999. – 374 с.
- 11.Мукина, А. Н. Педагогика: учебное пособие для вузов / А. Н. Мукина, А. В. Гончаров, Т. Н. Сорокина. — Санкт-Петербург: Лань, 2024.-220с.
- 12.Романова, Л. Н. Клубная деятельность как феномен современной культуры/Л. Н. Романова//. -Этика меняющегося мира: теория, практика, технологии материалы X Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. 2022, с. 128-130
- 13.Серова, А. Н. Социализация младших школьников в проектной деятельности /А. Н. Серова // Детский сад, школа, вуз: психолого-педагогическое сопровождение развития личности. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. К 90-летию ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И.Н. Ульянова". Ульяновск, 2022. – С. 438-441
- 14.Сытников, Е. А. Важность творческого развития детей для их социализации и развития / Е. А. Сытников // Современное педагогическое образование. -2024.-№3.- С.298-302

15. Турчина, Л. А. Роль игры в процессе социализации детей младшего школьного возраста /Л. А. Турчина, Е. А. Радионов// Проблемы и перспективы повышения качества образовательных услуг на основе инноваций. Материалы и доклады межрегиональной научно-практической конференции. Армянск, 2022. – С. 9-14

16. Шеина, А. О. Роль дополнительного образования и досуговой деятельности в патриотическом воспитании младших школьников/А. О. Шеина, Е. Е. Жарикова//Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. - № 5-4 (80). -С.115-117

REFERENCES:

- 1.«Federal'nyj zakon ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii»
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
- 2.Rossijskaya Federaciya. Ministerstvo obrazovaniya i nauki. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart nachal'nogo obshhego obrazovaniya // Obrazovanie v sovremennoj shkole. – 2012. – № 6. – S. 4-20.
- 3.Andreeva, G. M. Social'naya psixologiya: ucheb. dlya studentov vuzov / G. M. Andreeva. – M.: Aspekt Press, 2005. – 365 s
- 4.Belinskaya, E. P. Social'naya psixologiya lichnosti: ucheb. posobie dlya studentov vuzov / E. P. Belinskaya, O. A. Tixomandriczkaya. – M.: Aspekt Press, 2001. – 301 s.
- 5.Volkov, Yu. G. Sociologiya v voprosax i otvetax: Ucheb. posobie / Yu. G. Volkov, I. V. Mostovaya. - Moskva: Gardariki, 1999. - 372 s.
- 6.Golovanova, N. F. Pedagogika: uchebnik i praktikum dlya vuzov / N. F. Golovanova. — 2 e izd., pererab. i dop. — Moskva: Izdatel'stvo Yurajt, 2024.
- 7.Golovanova, N. F. Vospitanie - osnova pozitivnoj socializacii /N. F. Golovanova //Detskij sad: teoriya i praktika. -2016. - № 3. – S. 6-15
- 8.Mudrik, A. V. Social'naya pedagogika: Ucheb. dlya stud. ped. vuzov / Pod red. V.A. Slastenina. - 3-e izd., ispr. i dop. - M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2000. - 200 s.
- 9.Mudrik, A. V. Socializaciya cheloveka: ucheb. posobie dlya studentov vuzov / A. V. Mudrik. – M.: Akademiya, 2004. – 304 s.
- 10.Mudrik, A. V. Social'naya pedagogika: ucheb.dlya studentov vy'ssh. ped. ucheb. zavedenij / A. V. Mudrik; pod red. V. A. Slastenina. – M.: Akademiya, 2003. – 200 s Volkov, I. V. Mostovaya. – M.: Gardariki, 1999. – 374 s.
- 11.Mukina, A. N. Pedagogika: uchebnoe posobie dlya vuzov / A. N. Mukina, A. V. Goncharov, T. N. Sorokina. — Sankt-Peterburg: Lan', 2024.-220s.
- 12.Romanova, L. N. Klubnaya deyatel'nost' kak fenomen sovremennoj kul'tury'/L. N. Romanova//. -E'tika menyayushhegosya mira: teoriya, praktika, texnologii materialy' X Vserossijskoj (nacional'noj) nauchno-prakticheskoy konferencii. Krasnoyarskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. V.P. Astaf'eva. 2022, s. 128-130
- 13.Serova, A. N. Socializaciya mladshix shkol'nikov v proektnoj deyatel'nosti /A. N. Serova // Detskij sad, shkola, vuz: psixologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie razvitiya lichnosti. Materialy' Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodny'm uchastiem. K 90-letiyu FGBOU VO "Ul'yanovskij gosudarstvennyj universitet im. I.N. Ul'yanova". Ul'yanovsk, 2022. – S. 438-441
- 14.Sy'tnikov, E. A. Vazhnost' tvorcheskogo razvitiya detej dlya ix socializacii i razvitiya / E. A. Sy'tnikov // Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie. -2024.-№3.-S.298-302
- 15.Turchina, L. A. Rol' igry' v processe socializacii detej mladshego shkol'nogo vozrasta /L. A. Turchina, E. A. Radionov// Problemy' i perspektivy' povy'sheniya kachestva

obrazovatel'nyx uslug na osnove innovacij. Materialy i doklady mezhregional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii. Armyansk, 2022. – S. 9-14

16. Sheina, A. O. Rol' dopolnitel'nogo obrazovaniya i dosugovoj deyatel'nosti v patrioticheskem vospitanii mladshix shkol'nikov/A. O. Sheina, E. E. Zharikova//Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyx i estestvennyx nauk. – 2023. - № 5-4 (80). -S.115-117

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Мукина Александра Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра базовых дисциплин, Российский государственный университет народного хозяйства им. В. И. Вернадского

Сорокина Татьяна Николаевна, кандидат педагогических наук, кафедра базовых дисциплин, Российский государственный университет народного хозяйства им. В. И. Вернадского

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Mukina Alexandra Nikolaevna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Basic Disciplines, Vernadsky Russian State University of National Economy

Sorokina Tatyana Nikolaevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Department of Basic Disciplines, Vernadsky Russian State University of National Economy

ПРОСТЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛОЖЕНИЙ ИНВЕСТИЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКИХ ВКЛАДОВ)

Семёнов А.В.¹

¹Университет Вернадского

143907, Московская область, г. Балашиха, Шоссе Энтузиастов, д. 50,
Российская Федерация

E-mail: energorf@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-8919-8532

Семёнова Е.И.²

²Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития
сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт
экономики сельского хозяйства, Москва, Россия,
111622, г. Москва, ул. Оренбургская, д.15

E-mail: esemenova@bk.ru, ORCID: 0000-0001-7227-9061

Аннотация

Банк России сохранил ключевую ставку на уровне 21,0% годовых, что привело к снижению кредитной активности, рост ипотеки замедлился. Однако сохраняется приток средств населения на срочные вклады. Банки предлагают различные сроки и условия по размещению денежных средств. В статье представлены примеры расчетов доходов по вкладам, а также рассматриваются простые инструменты для оценки эффективности вложений инвестиций: онлайн-калькуляторы, Excel и чат-бот в Телеграм.

Ключевые слова: ключевая ставка, процентная ставка, вклад, доход по вкладу, депозит, Excel, чат-бот, Telegram, финансовая грамотность.

SIMPLE TOOLS FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF INVESTMENTS (USING THE EXAMPLE OF BANK DEPOSITS)

Semenov A.V.¹

¹Vernadsky University

50 Shosse Entuziastov, Balashikha, Moscow Region, 143907, Russian Federation

E-mail: energorf@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-8919-8532

Semenova E.I.²

²Federal Research Center of Agrarian Economy and Social Development of Rural
Areas – All Russian Research Institute of Agricultural Economics, Moscow, Russia
15 Orenburgskaya St., Moscow, 111622

E-mail: esemenova@bk.ru, ORCID: 0000-0001-7227-9061.

Abstract

The Bank of Russia kept the key rate at 21.0% per annum, which led to a decrease in lending activity, and mortgage growth slowed. However, there is still an influx of public funds for term deposits. Banks offer various terms and conditions for the placement of funds. The article provides examples of income calculations for deposits, as well as simple tools for evaluating the effectiveness of investments: online calculators, Excel and a chatbot in Telegram.

Keywords: key rate, interest rate, deposit, deposit income, deposit, Excel, chatbot, Telegram, financial literacy.

Введение

В работе [1] автором прогнозировалось значение ключевой ставки банка России на уровне 20% к концу 2024 года. И как оказалось данный прогноз был достаточно точен: с 28.10.2024 года значение ключевой ставки находится на уровне 21%.

Согласно [2] в 2025 году средняя ключевая ставка ожидается в диапазоне 19,0-22,0% годовых, в 2026 году – на уровне 13,0-14,0% годовых, а в 2027 году – в нейтральном диапазоне 7,5-8,5% годовых. Таким образом среднее значение ключевой ставки на период 2025-2027 составит 13,7%.

21 марта 2025 года Совет директоров Банка России сохранил ключевую ставку на уровне 21,0% годовых [3]. В ближайшее время похоже её повышение и снижение не ожидается и сохраняется приток средств населения на срочные вклады.

Основная часть

Высокое значение ключевой ставки приветствуется частью населения, имеющим в своём распоряжении свободные денежные средства, возможные к размещению на срочных вкладах или накопительных счетах, поскольку процент по таким вкладам составляет 20-23% годовых. Наиболее доходные вклады от 60 до 180 дней, без пополнения и снятия денег, с выплатами в конце срока.

Банки предлагают различные сроки и условия по размещению денежных средств.

Рассмотрим для примера «Свой вклад» от АО Россельхозбанк. Максимальное значение ставки 20,50 % соответствует следующим условиям: без пополнения, без снятия с выплатами в конце срока, на срок от 3 месяцев [4].

Рассчитать доход по вкладу можно легко по формуле:

$$\text{Доход} = \text{Сумма} \cdot \frac{\text{ставка}}{100} \cdot \frac{\text{количество дней}}{365} \quad (1)$$

Тогда доход по вкладу для суммы 100 тыс. руб. на срок 90 дней составит

$$S = 100000 \cdot \frac{20.50}{1000} \cdot \frac{90}{365} = 5055 \text{ руб.}$$

Аналогичное значение показывает онлайн-калькулятор банка, используя который можно подобрать наиболее интересное для себя предложение, меняя сумму, сроки и другие условия вклада (рис. 1).

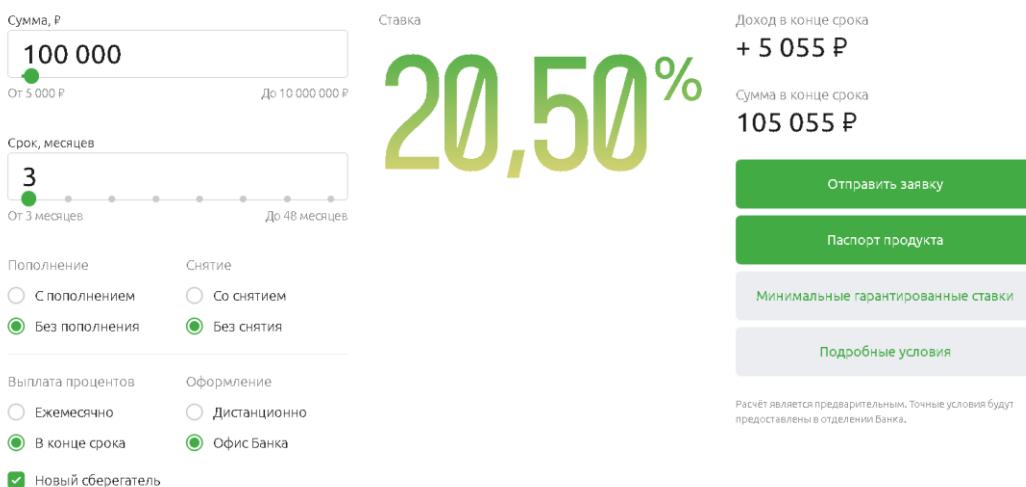


Рисунок 1. Пример онлайн-калькулятора для расчета дохода по вкладу.

Большинство банков также имеют подобные онлайн-калькуляторы. И хотя они достаточно удобны для предварительного расчета, но имеют один существенный недостаток: калькуляторы сделаны для продуктов конкретного банка и актуальны на данный период времени. Поэтому бывает достаточно сложно сравнить предложения от различных банков: у одного вклад на 3 месяца, у другого – на 4; у одного выплата в конце срока и ставка 21%, а у другого – ежемесячно, но ставка 20,0 % и пр.

Часто банки предлагают преимущества для новых клиентов, которые нужно учитывать в расчетах. Так на рис. 1 внизу видна галочка «новый сберегатель», которая подразумевает физическое лицо, не имеющее действующих срочных вкладов и накопительных счетов в АО "Россельхозбанк" в течение 30 дней до обращения в банк. Если же вклад или накопительный счет уже имеется (независимо от суммы), то ставка будет 19,30 %.

Стоит обратить внимание на предложения с высокими процентами по вкладам до 25-30%. На деле, реальные значения ставки по таким вкладам оказываются ниже.

Рассмотрим вклад «Заоблачный процент» от Банк ГПБ (АО), сроком на 181 день. Проценты начисляются по ставкам в зависимости от периода срока вклада: 1-60 дней – 18,4 % годовых; 61-120 дней – 20 % годовых; 121-181 день – 24 % годовых [5].

Поскольку в данном продукте предполагается равное количество дней для каждого периода, можно рассчитать среднее значение ставки:

$$\bar{p} = \frac{\sum_{i=1}^n p_i}{n} = \frac{18,4 + 20 + 24}{3} = 20,8\% \quad (2)$$

где p_i – значение процентной ставки в i -м периоде (%); n – количество периодов.

Вклад «Формула дохода» на 250 дней от ПАО «Банк ПСБ» предлагает процентную ставку до 25 %, которая делится на процентные периоды: 1-50 дней – 25 %; 51-100 дней – 19 %; 101-250 дней – 17 %.

Средневзвешенное значение ставки по вкладу можно вычислить по формуле:

$$\bar{p} = \frac{p_1 \cdot d_1 + p_2 \cdot d_2 + \dots + p_n \cdot d_n}{d_1 + d_2 + \dots + d_n} = \frac{\sum_{i=1}^n p_i \cdot d_i}{\sum_{i=1}^n d_i} \quad (3)$$

где d_i – продолжительность i -го периода времени (количество дней).

Нетрудно посчитать средневзвешенное значение для нашего примера

$$\bar{p} = \frac{25 \cdot 50 + 19 \cdot 50 + 17 \cdot 150}{250} = 19,0\%$$

Таким образом, под манящим заголовком «до 25 %» скрывается ставка в 19,0 % годовых, а «заоблачный процент» оказался чуть меньше действующего значения ключевой ставки.

=C6*A6/100*B6/365								
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Сумма	100 000,00						
2								
3	Вклад «Формула дохода»							
4								
5	Без капитализации		С капитализацией		Разница			
6	Ставка, %	Дни	Сумма на вкладе	Доход	Сумма на вкладе	Доход		
7	25	50	100 000,00	3 424,66	100 000,00	3 424,66		
8	19	50	100 000,00	2 602,74	103 424,66	2 691,87		
9	17	150	100 000,00	6 986,30	106 116,53	7 413,62		
				13 013,70		13 530,15	516,45	0,51645
10								
11	Средневзвешенное значение ставки							
12	19,0	250	100 000,00	13 013,70				
13	19,75	250	100 000,00	13 527,40				
14	Обратная последовательность процентов							
15	17	50	100 000,00	2 328,77	100 000,00	2 328,77		
16	19	50	100 000,00	2 602,74	102 328,77	2 663,35		
17	25	150	100 000,00	10 273,97	104 992,12	10 786,86		
18				15 205,48		15 778,98	573,50	

Рисунок 2. Расчёт дохода по вкладу в Excel.

Отметим, что банки указывали на страницах своих официальных сайтов, информацию о средней (минимальной гарантированной) процентной ставки по данным вкладам, в соответствии с требованиями Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 "О банках и банковской деятельности".

Однако, человеческая психика, как известно, реагирует и запоминает значение «25%» на большом, красивом баннере и не замечает (не осознает, быстро забывает) значение «19%», написанное меньшим шрифтом, менее ярко и т.п.

Обратим также внимание, что в обоих вкладах выплата дохода осуществляется в конце срока на счет вклада. И получается нет никакого особого смысла и дополнительного дохода в изменении процентной ставки. Точный же доход можно получить используя, рассчитанное нами для данных вкладов значение средней и средневзвешенной ставки.

Если бы выплата осуществлялась ежемесячно на счет вклада, тогда за счет капитализации доход был бы больше. На какую сумму? Есть ли разница в последовательности изменения процентной ставки: 25-19-17% и 17-19-25%?

Одним из очевидных инструментов для оценки реальных доходов по вкладу, поиска ответов на поставленные вопросы и распутывания маркетинговых ходов работников банков, является Excel.

На рис. 2 представлен расчет по вкладу «Формула дохода» для суммы 100 тыс. рублей. Доход, который будет выплачен банком в конце срока вклада составит 13 013,70 руб. (рис. 2, строка 9). Точно такую же сумму можно получить если положить эту же сумму на вклад со ставкой 19,0 % (рис. 2, строка 12). Получается, что «формула дохода» чисто маркетинговый ход, а сама «формула» просто путает потребителя изменением процентной ставки и количеством дней в периоде.

Если бы вклад предусматривал капитализацию и выплачиваемые проценты в конце периода также оставались на счёте, доход увеличился на 516,45 руб., что составляет 0,51645 % от исходной суммы вклада.

Чтобы вычислить насколько повлияла капитализация, преобразуем формулы (1) и вычислим реальную процентную ставку с учетом дохода от капитализации

$$p_{\text{кап}} = \frac{\text{Доход}}{\text{Сумма}} \cdot \frac{365}{\text{количество дней}} \cdot 100 \quad (4)$$

Рассчитаем ставку для нашего примера

$$p_{\text{кап}} = \frac{13\,530,15}{100\,000} \cdot \frac{365}{250} \cdot 100 = 19,75 \%$$

Процентная ставка, учитывающая капитализацию, составляет 19,75 %.

Таким образом, положить деньги на вклад с капитализацией под 19 %, тоже самое, что положить деньги на тот же срок на вклад под 19,75 %, но без капитализации. На рис. 2 (строка 13) для подтверждения этого вывода представлен расчет. Есть допустимое отклонение (менее 3 рублей) в результатах расчета за счет погрешности округлений.

Отметим также, что вклады с капитализацией обычно подразумевают ежемесячные выплаты: 1-го числа месяца или на дату заключения договора. В этих случаях сумма дохода ещё бы немного увеличилась. Но и выплата в конце периодов, как мы рассчитали, могла быть предусмотрена договором.

В данном расчете мы также оценили влияние последовательности изменения процентной ставки. Действительно, если задать обратную последовательность 17-19-25 %, то доход по вкладу очевидно увеличится и станет 15 205,48 руб. (рис. 2, строка 18). Однако, это справедливо только потому, что периоды отличаются количеством дней.

Для вклада «Заоблачный процент» нет никакой разницы в последовательности изменения процентной ставки 18,4-20-24 % или 24-20-18,4 %, поскольку нет капитализации, все периоды по 60 дней, а выплаты – в конце срока. Доход по вкладу, как мы вычислили ранее, соответствует постоянной ставке 20,8 % на тот же срок вклада.

Если бы на вкладе «Формула дохода» была бы капитализация, то при изменении последовательности процентной ставки доход по вкладу увеличился бы менее чем на 60 рублей.

Можем сделать вывод, что капитализация не сильно влияет на доход при небольшой сумме и краткосрочном вкладе. Однако, например, при сумме 10 млн. руб., доход от капитализации в размере 516,45 руб. превратится в 51 645 руб.

Excel является удобным инструментом для оценки доходов по вкладу, но также имеет определенные недостатки: необходимо наличие компьютера с Excel; временные затраты на создание расчета и корректировку при сравнении различных предложений; необходимы навыки работы с Excel; существует риск ошибиться при вводе формул, выделении ячеек и пр.

Рассмотрим далее инструмент для оценки эффективности вложения инвестиций, который позволяет исключить указанные выше недостатки.

Авторами был разработан чат-бот в Телеграм @VKBankBot [7], а также получено свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ [8].

Программа предназначена для оценки эффективности вложений инвестиций по вкладу или накопительному счету, расходов по кредиту или ипотеке, упущеной выгоды и прочих экономических расчетов, связанных с финансовыми вложениями.

Данная программа, используя значения суммы вклада (кредита), процентной ставки и количества дней вклада (кредита), позволяет вычислить доход по вкладу (накопительному счету) или расход по кредиту (ипотеке).

В алгоритме программы заложены в том числе, формулы (1) и (4).

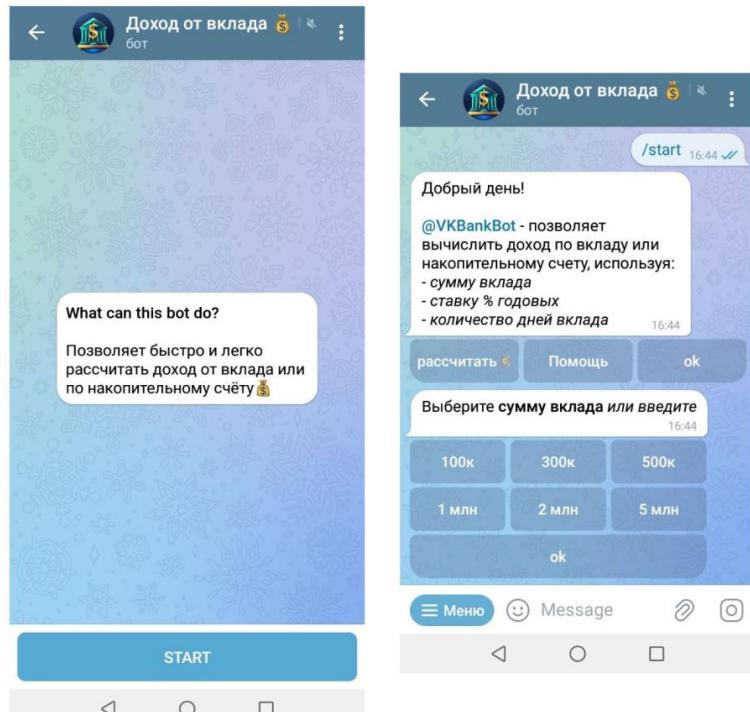
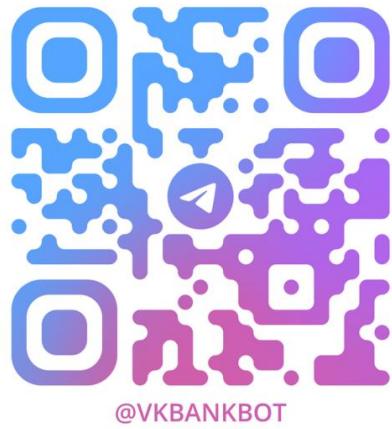


Рисунок 3. Начало работы с чат-ботом @VKBANKBOT.

Очевидное преимущество реализации программы в виде чат-бота в Телеграм – это оперативность, мобильность и доступность. Не нужен компьютер, не нужен Excel – достаточно зайти в мессенджер и запустить бота. Подробно о чат-ботах и их особенностях описано в работе [9].

Чат-бот можно найти с помощью поиска в Telegram или по qr-коду. Диалоговое окно начала работы с ботом представлено на рис. 3. После запуска чат-бота и нажатии на кнопку «рассчитать» бот предлагает выбрать сумму вклада или ввести её с клавиатуры. Мы выбрали «100к», подразумевая 100 тыс. руб. Хотя валюта на расчет никак не влияет и в боте не указывается.

Далее нужно выбрать срок размещения вклада или ввести количество дней (рис. 4). Мы выбрали «3 мес». Затем бот предложил выбрать процентную ставку по вкладу или также ввести её самостоятельно с клавиатуры. Мы выбрали «19» и бот выполнил мгновенно расчет и прислал ответное сообщение с его результатами.



Рисунок 4. Результаты расчёта дохода по вкладу в чат-боте @VKBANKBOT.

Программа выполнила расчет дохода по вкладу на сумму 100 тыс. руб. на срок 91 день и определила дату закрытия вклада. Сумма дохода составит 4 737 руб. Также программа рассчитала капитализацию и итоговое значение процентной ставки по

формуле (4). Таким образом, пользователь сразу получает два расчета: с капитализацией и без.

Особую ценность представляет последняя строчка в расчете – «100 000 19 91» (рис. 4). Фактически, это краткая запись условий нашей задачи: *сумма, процентная ставка и срок размещения*. Если коснуться этой строчки на смартфоне или кликнуть мышкой на компьютере она будет автоматически скопирована в буфер обмена. И если её отправить боту он автоматически произведет расчет заново. Можно её вставить и подкорректировать, изменить сумму, процентную ставку или количество дней. И мгновенно получить другую версию расчета. Таким образом, чат-бот открывает огромные возможности для оценки эффективности вложений. Можно сравнивать различные предложения банков, просчитывать и анализировать инвестиционные варианты.

Не будет никакой проблемы, если случайно перепутать местами процентную ставку и срок размещения. Это не так очевидно для большинства, но нет никакой разницы в том, чтобы разместить 100 тыс. руб. под 19 % на 250 дней или под 250 % на 19 дней. Доход составит одно и тоже значение 13 014 руб.

В этом нет ничего удивительного, если внимательно посмотреть на формулу (1): процентная ставка и количество дней являются множителями.

Также необязательно вводить именно 100 000, можно указать 100, а тысячи держать в уме, равно, как и валюту. 100 может быть: рублей, тысяч или долларов (рис. 5).

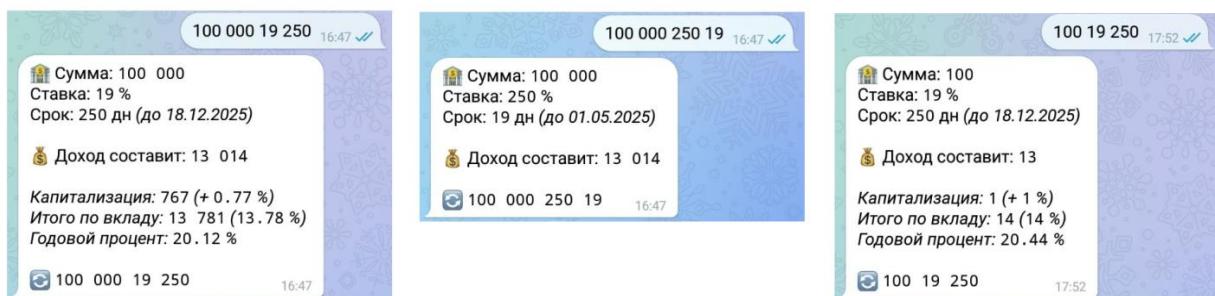


Рисунок 5. Варианты расчета в чат-боте @VKBankBot.

А самое главное, все расчеты сохраняются в чате автоматически. Не нужно создавать файл, потом его искать, редактировать. Можно закрепить в чате важное сообщение с расчетом. При необходимости можно удалить ненужные расчеты. Можно даже использовать чат-бот, как облачное хранилище или избранное. Можно отправить боту ссылку на страницу банка с рекламой вклада или скриншот, выполнить расчет в боте, формируя тем самым, целое информационное пространство в чат-боте, связанное с оценкой эффективности вложений инвестиций.

Единственный недостаток, чат-бот не будет работать без интернета. Но сегодня интернет настолько плотно вошёл в нашу жизнь, что этот недостаток можно не принимать во внимание.

Бот также позволяет выполнить расчет дохода на несколько лет вперёд. Например, если отправить боту «100 000 13,7 3650», т.е. положить 100 тыс. руб. под 13,7 % годовых на 10 лет. Тогда доход по вкладу составит 137 тыс. руб., а величина капитализации составит 153,440 тыс. руб. В итоге доход за 10 лет составит 290,440 тыс. руб. (рис. 6).

Таким образом, отложив в 2025 году покупку смартфона Apple iPhone 16 и положив деньги на вклад с капитализацией и ежемесячной выплатой, через 10 лет,

выплаченная Вам банком сумма дохода будет практически в 3 раза больше первоначально вложенной.

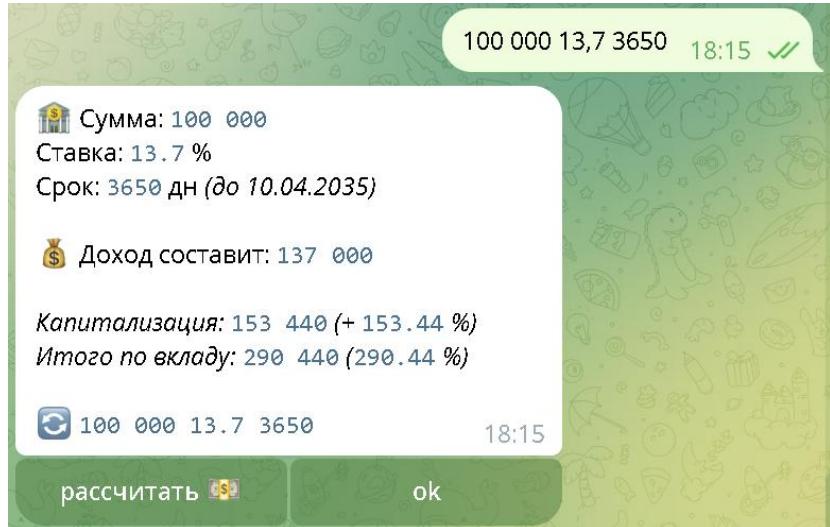


Рисунок 6. Долгосрочный расчет в чат-боте @VKBankBot.

Хотя в статье мы говорили в основном о вкладах. Расчеты, выполненные в боте также справедливы и для кредитов (ипотеки). Расчет затрат по кредиту на 100 тыс. руб., под 19% годовых на срок 91 день или под 13,7 % на 10 лет будет соответствовать полученным выше результатам, представленным на рис. 4 и рис. 6.

Высокое значение ключевой ставки влияет на значения кредитных ставок – они также остаются высокими. Это привело к снижению кредитной активности во всех сегментах экономики. Портфель потребительских и корпоративных кредитов уменьшился, рост ипотеки замедлился.

Заключение

Повышение финансовой грамотности населения является важной задачей для государства. И такая работа ведётся. Например, Банком России проводятся онлайн-уроки финансовой грамотности для школьников и студентов.

Считаем, что разработанный чат-бот также является важным инструментом повышения финансовой грамотности населения.

Программа может использоваться в различных областях, таких как бизнес, образование, социальные науки и др. Она повышает финансовую грамотность населения и позволяет мгновенно оценить эффективность вложений инвестиций.

Также отметим, что в статье расчеты были представлены на примере вкладов для физических лиц, но перед руководителями юридических лиц стоят похожие вопросы: инвестировать, имеющиеся денежные средства в машины, оборудование и технологии или может быть сохранить их на депозите и получить некоторый доход; взять кредит по высокой процентной ставке или справиться своими силами и т.д.

На наш взгляд, чат-бот @VKBankBot – это самый быстрый и доступный инструмент для оценки эффективности вложений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Семёнов, А. В. Прогнозирование значения ключевой ставки банка России в условиях неопределенности / А. В. Семёнов // Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. – 2024. – № 49(54). – С. 53-62. – EDN GETLOI.

2. Резюме обсуждения ключевой ставки | Банк России – https://cbr.ru/dkp/mp_dec/decision_key_rate/summary_key_rate_26022025/ (дата обращения: 19.03.2024). – Текст : электронный.
3. Резюме обсуждения ключевой ставки | Банк России – https://cbr.ru/dkp/mp_dec/decision_key_rate/summary_key_rate_02042025/ (дата обращения: 03.04.2024). – Текст : электронный.
4. Вклад «Свой Вклад» – <https://www.rshb.ru/natural/deposits/svoi-deposit> (дата обращения: 12.04.2024). – Текст : электронный.
5. Вклад «Заоблачный процент» от Газпромбанка по выгодной ставке – <https://www.gazprombank.ru/personal/increase/deposits/detail/7595651/> (дата обращения: 12.04.2024). – Текст : электронный.
6. Вклад «Формула дохода»: до 17% годовых, 250 дней, от 100 000 ₽ | Открыть онлайн – <https://www.psbank.ru/personal/saving/formula-dokhoda> (дата обращения: 12.04.2024). – Текст : электронный.
7. Telegram: Launch @VKBankBot – <https://t.me/VKBankBot> (дата обращения: 12.04.2024). – Текст : электронный.
8. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2025615160 Российская Федерация. Оценка эффективности вложений инвестиций : № 2025611912 : заявл. 05.02.2025 : опубл. 03.03.2025 / А. В. Семёнов, Е. И. Семёнова.
9. Семёнов, С. В. Актуальность применения бота matstatbot в Telegram для статистического анализа и обработки данных при проведении исследований / С. В. Семёнов, А. В. Семёнов, В. А. Семёнов // Современные проблемы энергоэффективности агроинженерных исследований в условиях цифровой трансформации : Материалы Международной научно-практической конференции, Балашиха, 30 мая 2024 года. – Балашиха: Российский государственный университет народного хозяйства им. В.И.Вернадского, 2024. – С. 172-178. – EDN JKJZGD.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Семёнов Александр Владимирович – кандидат экономических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Министерства сельского хозяйства Российской Федерации «Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского»,

Семёнова Елена Ивановна – доктор экономических наук, профессор, Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Semenov Aleksandr Vladimirovich – Candidate of Economics, Associate professor, Federal State Budgetary Educational Institution Of Higher Education Of The Ministry Of Agriculture Of The Russian Federation "Vernadsky Russian State University Of National Economy",

Semenova Elena Ivanovna - Doctor of Economics, Professor, Federal Research Center of Agrarian Economy and Social Development of Rural Areas – All Russian Research Institute of Agricultural Economics, Moscow, Russia.

СТАНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В АНТИЧНУЮ ЭПОХУ

Хисматуллина Ю.Р.

Российский государственный университет народного хозяйства
им. В.И. Вернадского
143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Шоссе Энтузиастов, 50,
Российская Федерация
E-mail: HRJulduz@mail.ru, ORCID: 0009-0008-6735-4352

Аннотация

Античная эпоха является одним из важнейших периодов развития науки и культуры человечества. Именно тогда зародились многие фундаментальные знания, которые впоследствии легли в основу современной научной мысли. Термин «преднаука», применяемый к этому этапу истории, обозначает переходное состояние от мифологического мировоззрения к систематическому научному познанию мира. Философия играла ключевую роль в формировании научного познания в Древней Греции. Первые философские школы (например, милетская школа, эфесская школа) пытались объяснить природу вещей рациональными методами, отвергая сверхъестественное вмешательство богов. Эти первые попытки формирования понятий материи, движения, пространства и времени заложили основы будущей физики и математики. Одним из ярких примеров является атомистическая теория Демокрита и Левкиппа, согласно которой мир состоит из мельчайших неделимых частиц – атомов. Это было революционным открытием, предвосхитившим развитие химии и молекулярной биологии спустя много веков.

Ключевые слова: натуралистика, диалектика, метафизика, милетская школа, Сократ, Платон, Аристотель, эпикуреизм, стоицизм, неоплатонизм.

PRE-SCIENCE IN THE ERA OF ANTIQUITY AND ITS FEATURES

Khismatullina Yu.R.

Russian State University of National Economy named after V.I. Vernadsky 50 Shosse Entuziastov str., Balashikha, Moscow Region, 143900, Russian Federation
E-mail: HRJulduz@mail.ru, ORCID: 0009-0008-6735-4352

Abstract

The ancient era is one of the most important periods of the development of science and culture of mankind. It was then that many fundamental knowledge was born, which later formed the basis of modern scientific thought. The term "pre-science" applied to this stage of history denotes a transitional state from a mythological worldview to a systematic scientific knowledge of the world. Philosophy played a key role in the formation of scientific knowledge in ancient Greece. The first philosophical schools (for example, the Milesian school, the Ephesian school) tried to explain the nature of things by rational methods, rejecting the supernatural intervention of the gods. These first attempts at forming concepts of matter, motion, space, and time laid the foundations for future physics and mathematics. One of the most striking examples is the atomistic theory of Democritus and Leucippus, according to which the world consists of the smallest indivisible particles – atoms. This was a revolutionary discovery that anticipated the development of chemistry and molecular biology many centuries later.

Keywords: natural philosophy, dialectics, metaphysics, Milesian school, Socrates, Plato, Aristotle, Epicureanism, Stoicism, Neoplatonism.

Введение

Античная философия включает в себя древнегреческую и древнеримскую философию. Философия как самостоятельное духовное образование возникает в VII-VI вв. до н.э. в древней Греции, процветает в Афинах. Факторы, способствующие развитию философии в античности: 1) развитие производства в связи с переходом к железу; 2) развитие товарно-денежных отношений; 3) городская культура; 4) переход от авторитарных аристократических форм к тираническим и демократическим формам государственного устройства.

Характерной чертой мировоззрения античности является космоцентризм, человек понимается как микрокосм. Космос вечен, абсолютен, кроме него ничего нет. Он един, одухотворен. Его можно видеть, слышать и осязать. Он совершенен (божествен). В античности искусство называлось техникой. Вопрос о первоначале мира был центральным на этапе ранней классики.

Основная часть

Фалес (ок. 625-547 до н.э.) – греческий философ. Отец философии. Один из семи греческих мудрецов. Фалес дожил до глубокой старости. Жил он в одиночестве, не занимался государственными делами. Как-то спросили у мудреца: «Что на свете трудно?» – он ответил: «Познать себя», «А что легко?» – «Советовать другому». Автор слов: «Многословие не является показателем разумного мнения». Он высказывается против мифологического многословия [9, с. 8]. Фалес не оставил никаких сочинений. Цицерон считал, что наука в Древней Греции началась ни с кого иного, как с Фалеса.

Фалес основал милетскую школу. Представители этой школы: Фалес, Анаксимандр, Анаксимен были натурфилософами. Натурфилософия – умозрительное истолкование природы без опоры на опытное естествознание. Все они решали проблему, как устроен мир, что лежит в основе мира. Представители милетской школы были наивными материалистами. Они отождествляли материю (субстанцию) с различными природными стихиями. По их мнению, первоначало одно, оно вещественно, разумно, божественно. У Фалеса первоосновой является вода, т.е. все состоит из воды. Фалес, как и его приемники, стоял на точке зрения гилозоизма (от греч. *hyle* – вещество, *zoe* – жизнь). Гилозоизм – философское учение о всеобщей одушевленности вселенского единства [1]. «Все одушевлено и мир полон богов». Он политеист.

В ходе своих путешествий Фалес значительное время провел в Египте, где изучал геометрию, в том числе измеряя различными способами размеры пирамид. По одной из легенд Фалес Милетский высчитывал высоту пирамиды Хеопса, посредством измерения длины тени пирамиды на земле, а также длину тени палки измеряемой высоты. Большой вклад Фалес внёс в развитие геометрии, его считают основоположником этой науки. В настоящее время в школьной программе изучается теорема, названная его именем.

Анаксимандр и Анаксимен – ученики Фалеса. Анаксимандр (611-546 до н.э.) утверждал, что все вещи произошли из апейрона. Апейрон с греческого языка означает нечто беспредельное, безграничное, бесконечное. Он бессмертен и неуничтожим. Из апейрона возникает мир. Апейрон все объемлет и всем управляет. Он не оставляет места для богов. Анаксимандр волновал вопрос о происхождении космоса, животного мира и человека. Первые живые существа жили в море. От животных произошел человек. Человек развился до взрослого состояния внутри какой-то громадной рыбы.

Родившись взрослым, человек вышел на сушу. Анаксимандр ввел элементарные солнечные часы, построил модель небесной сферы – глобус, начертил географическую карту. Умозрительно предугадал землетрясение. Оригинальная карта не сохранилась. На карте Анаксимандра было всего три крупных участка суши – Европа, Азия и Ливия. Они разделялись водой и представляли собой не что иное, как острова, дрейфующие в Мировом океане.

Анаксимандр первым назвал линию условного соприкосновения неба и земли горизонтом, а также определил его стороны, дав им имена (север, юг, запад, восток), и сориентировал по ним свою карту. Он и другие милетские географы ввели понятие частей света и называли их Азией (Асией) и Европой.

Анаксимен (585-524 до н.э.) говорил, что главной субстанцией является воздух. Воздух бессмертен и поэтому божествен. Душа состоит из воздуха, огонь есть разряженный воздух; сгущаясь, воздух становится сначала водой, затем землей и камнем. Анаксимен считал, что вселенная изначально была полностью сделана из воздуха, а затем из него путем конденсации образовались жидкости и твердые тела. Он также использовал воздух для объяснения природы Земли и окружающих ее небесных тел. Анаксимен известен своим вкладом в области космологии и метафизики. Он оказал значительное влияние на Пифагора.

Пифагор (576-496 до н.э.) высказывал истину так же постоянно, как дельфийский оракул. Пифагорейцы открыли шарообразность Земли (у Фалеса Земля в форме диска, у Анаксимандра в форме цилиндра, у Анаксимена в виде круглого стола). Пифагор предпринял попытку количественного описания мироздания [6, с. 1424]. Согласно математику «все есть число».

Некоторые высказывания пифагорейцев из морального кодекса «Золотые стихии»:

- ◆ Через весы не шагай (т.е. не нарушай справедливости);
- ◆ Огня ножом не вороши (т.е. не задевай гневных людей);
- ◆ Не ешь сердца (т.е. не подтачивай душу страстями или горем);
- ◆ Уходя, не оглядывайся (т.е. перед смертью не цепляйся за жизнь);
- ◆ Будь с теми, кто ношу взваливает, а не с теми, кто ее сваливает (т.е. живи не праздно, а в труде).

Кроме города Милета вторым центром ионийской школы был город Эфес. Яркий представитель Эфеса Гераклит (540-483 до н.э.). Он принадлежал к царскому роду. Гераклита называли Темным – за странный образ жизни или Плачущим – за скорбный облик отшельника (аскет, одинокий). Известные высказывания: «Все течет, все изменяется», «В одну реку не войти дважды», «Многознание уму не научает». Он уподоблял мир реке. Гераклит – первый диалектик античной философии. Начало мира он видел в огне: «Из огня все рождается и в огне все уничтожается». Мировой пожар будет мировым судом. Он гиозоист. Его огонь не только живая, но и разумная сила.

Гармония для Гераклита – внутреннее единство, согласованность противоположностей, образующих целое. Борьба противоположностей совершается по всеобщему закону движения, который он называет логосом. Логос – после него понимали как разумное слово, результат логических и математических построений. Для Гераклита Логос – это разумная необходимость, всеобщий закон, который определяет все процессы окружающего мира. Логос тот же огонь. То, что для чувства выступает как огонь, для ума есть логос [7, с. 318]. Наделенный логосом огонь разумен и божествен.

Мысли Гераклита о вечном течении, изменении развивал его ученик Кратил, который говорил: «В одну реку не войти однажды». Ни о чем нельзя утверждать,

скажешь о человеке что-то хорошее, а он уже утек в грязь дурного. Он полностью отрицал постоянство и оказался на позиции релятивизма (все относительно). В познании релятивизм нередко ведет к агностицизму.

Кроме Милетской школы была Элейская школа. Центром был город Элея. Основатель элейской школы, один из мудрых политических деятелей Парменид (540-470 до н.э.) вводит в философию проблему бытия. Он родоначальник онтологии. Первый основной постулат Парменида: «Есть бытие, а небытия вовсе нет». Второй постулат: «Мышление и бытие суть одно и то же». Здесь он говорит о возможности мысли только при наличии бытия.

Согласно Пармениду, мир неизменен и неподвижен, все в мире едино и неделимо, все, что мы видим, воспринимаем и понимаем, есть не более чем иллюзия, заблуждение и обман. «Движения нет, все, что существует, есть всюду, во всех местах, поэтому оно не движется». Парменид – первый метафизик античной философии. Неподвижность и неизменность парменидова бытия означает не отрицание физического движения, а неподвижность и неизменность субстанциальных свойств бытия.

Парменид разделил познание на чувственное и рациональное. Он – рационалист, преувеличивает роль разума в познании. «Знание – только из разума», т.е. согласно Пармениду, истину можно постигнуть только мыслительными операциями.

Его ученик Зенон (ок. 490-430 гг. до н.э.) развивал идеи своего учителя, углублял разрыв между чувственным и рациональным познанием. Для доказательства отсутствия движения, несостоительности чувственного познания Зенон пользуется своей методикой [8, с. 67]. Она известна как апории (логические затруднения) Зенона:

1. Дихотомия (деление пополам). Чтобы пройти весь путь, надо пройти половину пути, а до этого половину этой половины и т.д. Тело никогда не движется с места теоретически. Движение есть – но это мнение.

2. Ахиллес и черепаха. Быстроногий Ахиллес никогда не догонит черепаху, если черепаха вышла раньше. Он будет приходить в то место, откуда черепаха уже ушла. Нельзя пройти бесконечное количество отрезков за конечное время.

3. Летящая стрела покоится. Летит стрела. В любой отрезок времени стрела находится в покое, значит, она всегда покоится.

Ошибка Зенона заключается в смешении последовательности во времени и следования в пространстве. Апории указали на важное свойство движения, его противоречивость: «Тела находятся в данном месте и не находятся в нем».

Демокрит (ок. 460-370 гг. до н.э.) является автором атомистической теории. Исходное положение: «В мире нет ничего кроме атомов и пустоты». «В бытии нечто предельно простое, неделимое – это атом, а пустота – это небытие. Атомов бесчисленное множество. У них различная форма и величина. Они обладают абсолютной плотностью и твердостью. Свойства вещей зависят от того, какие атомы и с какими свойствами объединяются вместе». Вкус, цвет, запах, температура существуют не в вещах, а в чувственном восприятии человека. Движение атомов вечно, неизменно, оно всегда движется, оно чисто механическое, простое перемещение. Душа состоит тоже из атомов. Учение Демокрита просуществовало до конца XIX века. В 1897 году английский физик Джозеф Джон Томсон (1856-1940) открыл электрон и определил (1898г.) его заряд. Предложил (1903г.) одну из первых моделей атома. В 1911 году другой английский физик Эрнест Резерфорд (1871-1937) предложил планетарную модель атома, предсказал (1921г.) существование нейтрона.

Во второй половине V века до н.э. появились софисты (учителя мудрости в древней Греции). Учили политической и юридической деятельности, обучали вопросам

философии (за деньги). Им приходилось прибегать к различным уловкам, брались доказать недоказуемое, учились выигрывать в судах, прибегали к спорам и тем самым развивали диалектику. Знаменитый парадокс древности: крокодил похитил у матери ребенка и обещал ей, что вернет его назад тогда, и только тогда, когда мать угадает, что крокодил станет делать. Мать сказала: «Ты не вернешь мне моего ребенка...». Софисты совершили поворот от природы к человеку. Известные представители: Протагор, Перикл, Горгий, Гиппий. Слова Протагора «Человек – мера всех вещей» стали девизом софистов.

Классический (аттический) период – философия Сократа, Платона и Аристотеля. Они проповедовали свое учение в Афинах (главном городе Аттики). Сократ (470-399 гг. до н.э.) – древнегреческий философ. Называл себя «слугой» Афин. Современник Демокрита, учитель Платона. Отец Сократа Софрониск был каменотесом, мать Фенарета была повивальной бабкой (акушеркой). В молодости обучался в школе софистов. За всю жизнь Сократ не написал ни одной строчки. Письменность, считал Сократ, делает знание мертвым и мешает глубокому усвоению материала [5, с. 122]. О Сократе мы знаем из сочинений Ксенофона и Платона. Однажды у дельфийского оракула спросили, имеется ли человек более мудрый, чем Сократ, и оракул ответил, что не имеется.

Сократ отверг натурфилософию и в центр изучения поставил человека: «Познай самого себя, и ты познаешь природу». Человек как микрокосмос заключает в себе макрокосмос. Вместо натурфилософи, изучающей природу, Сократ ввел телеологию (науку о цели). Природа осуществляет заранее поставленную богом цель. Согласно Сократу, внутри каждого человека есть даймонаион (внутренний голос). Человек должен его постичь, узнать. Главная цель философии Сократа – восстановить авторитет знания, расшатанный софистами. Софисты претендовали на всезнание, а Сократ твердил: «Я знаю только то, что ничего не знаю, – и добавил, – а другие и этого не знают».

Основным положением этики Сократа является утверждение, что знание есть основа добродетели. «Попробуйте помыслить ни о чем». Основными добродетелями были:

- 1) сдержанность (умеренность) – знание, как укрощать страсти;
- 2) мужество – знание, как преодолевать опасности;
- 3) справедливость – знание, как соблюдать божественные законы;
- 4) мудрость.

Эти добродетели человек приобретает как познание и самопознание.

Согласно Сократу, добродетелям можно и нужно учить. Зло – результат незнания Добра. Зная, что хорошо и что плохо, никто не сможет поступать плохо. Главная цель самопознания, по Сократу, состоит в раскрытии добродетелей человека и в достижении человеком высшего добра. Человек рассматривается им только как нравственное существо. Его философия морали получила название этического интеллектуализма (этического антропологизма). Сократ считается основоположником этики.

Сократ предпочитал живой диалог записанному монологу. «Заговори, чтобы я тебя увидел!» Диалог – основной метод получения истины. Сократ применил диалектический метод Гераклита к миру человека. Майевтика (греч. *maieutike* букв. повивальное искусство) – метод вопросов и ответов, один из излюбленных приемов Сократа. Собеседник сам должен выбраться из подготовленной Сократом ловушки, подойти к истине. Сократ искусно применял иронию.

Основной вопрос философии (Что первично: материя или дух?) Сократ решает, как идеалист: первичным для него является дух, сознание, природа же нечто вторичное. С его именем связывают возникновение объективного идеализма. Сократ не был апологетом (от греч. *apologeomai* защищаю), защитником существующего строя. Он критиковал афинскую демократию. О рабовладельческой демократии говорил: «Худшее – это большинство». В конце жизни Сократа привлекли к суду. Обвинители (политик Анит, поэт-трагик Мелет и неизвестный ритор Ликон) утверждали, что Сократ виновен в том, что не поклоняется тем богам, которых признает государство и разворачивает молодежь. Он был приговорен к смерти. Сократ не пожелал бежать, выпив яд (приготовленный из цикуты), принял смерть. Последние часы жизни Сократа описаны в диалоге Платона «Федон» или «О душе». С него сняли оковы и позволили ему свободно беседовать со своими друзьями.

Платон (428-347 до н.э.) происходил из царской семьи. Не был женат. Его подлинное имя – Аристокл. По преданию имя Платон получил от Сократа. Его имя связывают с атлетическим телосложением (с греческого *platus* означает «широкий») и с широтой интересов. Он много занимался спортом, музыкой, поэзией; его считали поэтом. Познакомившись в 20 лет с Сократом, стал его учеником. На Платона оказали влияние Пифагор, Parmenides, Гераклит и Сократ. Платона называют королем философии. Почти все сочинения Платона дошли до нас.

В 386 г. до н.э. (в 42 года) Платон основал Академию. На воротах академии было написано: «Не геометр да не войдет». Платоновская академия просуществовала 915 лет. В 529 г. н.э. по приказу византийского императора Юстиниана (482-565) она была закрыта.

Центральное место в философии Платона занимает проблема идей. Согласно Платону, истинным бытием обладают общие идеи (эйдосы – греч. вид, образ). Значит, «мир идей», по-другому, «мир эйдосов» – истинное бытие, мир вещей – кажущееся бытие, материя – неистинное бытие (небытие). Мир вещей слабое отражение мира идей. У Платона идеи противопоставлены не миру чувственных вещей, а материи. Все вещи – дети идей и материи. По Платону, материя это «хора» (пространственность). Она находится во власти хаотического движения. Благодаря Демиургу (от греч. мастер, ремесленник) (Богу-творцу), из хаоса материи рождается космос, т.е. чувственно-воспринимаемый мир.

Платон – объективный идеалист. У него идеи первичны и существуют самостоятельно, т.е. не зависят от субъекта. Человек состоит из тела и души; душа вечна, она вернется в мир идей. Тело – «темница для души». Основные вопросы своей жизни душа разрешает еще до рождения. Появившись на свет, она уже знает все, что нужно делать. После смерти хорошая душа отправляется на небо, плохая – в ад, промежуточная – в чистилище. Мир по природе двойственен: в нем различается видимый мир изменчивых предметов и невидимый мир идей. Например, отдельные деревья появляются и исчезают, а идея дерева остается неизменной.

В основе гносеологии лежит теория припоминаний. Душа вспоминает то, что она знала, когда находилась в мире идей. Более важным Платон считает рациональное познание, связанное с миром идей, чувственное познание имеет дело с миром вещей. Платон придерживался того взгляда, что досуг необходим для достижения мудрости.

Все множество идей представляет единство. Центральной идеей является идея блага (высшего добра). Платон говорит, что Бог создал не все, но лишь то, что является благом. Для человека верховная цель – счастье; всякая душа стремится к благу, и все делает ради блага.

Душа, по Платону, бессмертная сущность, в ней различают три части: чувственная, вожделеющая; эмоциональная, пылкая; разумная, обращенная к идеям. Чувственная часть есть добродетель благоразумия; эмоциональная, пылкая часть – основа мужества; разумная часть души – добродетель мудрости. Благоразумие принадлежит всем. Мужество – привилегия немногих. Мудрость – высшее знание. «Философ – это любящий мудрость, но вульгарное любопытство не делает философом».

У разных людей преобладают разные части души. В результате чего имеются следующие типы людей: вожделенный, стремящийся к материальным наслаждениям; мужественный тип, в котором преобладает воля, сила, мужество; разумный тип души, ставящей целью высшие ценности, благо людей и справедливость.

В обществе этим типам людей (души) соответствуют сословия:

- 1) производители: ремесленники, крестьяне и торговцы;
- 2) воины: охраняющие закон и государство;
- 3) правители и философы: управляющие государством.

Теория «идей» Платона является частично логической и частично метафизической. Согласно логической части, слово «кошка» не является той или этой кошкой, а представляет собой нечто в роде универсальной кошачности (cattness). Она не родилась, когда родилась отдельная кошка, и не умрет вместе со смертью отдельной кошки. Она не имеет места в пространстве и времени: она «вечна». Согласно метафизической части этой теории, слово «кошка» означает некоторую идеальную кошку. Кошку, созданную Богом и единственную в своем роде. Идеальная кошка реальна. Отдельные кошки являются лишь кажущимися.

Платон разработал теорию идеального государства. Проект излагается в диалоге «Государство». Одной из основ является гармония интересов всех сословий. В идеальном государстве представители всех сословий должны служить Абсолютному Благу [4, с.170]. В идеальном государстве должны управлять философы. В Утопии Платона аристократия управляет бесконтрольно. В проекте идеального государства Платона у воинов и правителей не может быть семьи, поскольку семья отвлекает от общего государственного интереса. Только ремесленники могут владеть собственностью, так как им необходимы стимулы к труду. Богатство и бедность одинаково презираются, поскольку ведут к порче людей и социальным возмущениям. В государстве Платона ни один человек не имеет какого-либо законного отца. Здесь общие дети и общие жены. В интересах Абсолютного Блага в идеальном государстве должна быть введена жесткая цензура на все литературные произведения и произведения искусства. За «безбожие», отступление от общей «идеи» положено наказание вплоть до смертной казни. Свой проект Платон хотел реализовать в Сицилии, встречался с тиранами Дионисом I и Дионисом II. В основном теория идеального государства была утопичной.

Аристотель (384–322 гг. до н.э.) родился в г. Стагире (на северо-западном побережье Эгейского моря). Отец Аристотеля Никомах был придворным врачом македонского царя Аминты III. В возрасте 18 лет Аристотель приехал в Афины и стал учеником Платона. Аристотель основал Ликей в Афинах (рядом с храмом Аполлона Ликейского). При школе был тенистый сад с крытыми галереями для прогулок, где в основном проходили занятия. Учеников Ликея называли перипатетиками, т.е. прогуливающимися учениками. Аристотель был учителем Александра Македонского. Он не был согласен с политикой своего ученика. После смерти Македонского Аристотеля начали преследовать. Он вынужден был бежать в город Халкиду, где спустя год умер. После смерти Аристотеля его сочинения перешли к Теофрасту.

Сочинения Аристотеля были изданы Андроником Родосским в I веке до нашей эры. Аристотель оказал большое влияние на развитие философии средневековья. Платон и Аристотель внесли большой вклад в исследование общества («Утопия» Платона, «Афинская полития» Аристотеля). По ряду принципиальных вопросов Аристотель расходился со своим учителем Платоном. Аристотель стремился преодолеть платоновский разрыв между миром чувственных вещей и миром идей. Он считал, что нет мира идей отдельно от мира вещей, идеи существуют только в вещах. В основе мира лежит огонь, земля, вода и воздух. Вещи у Аристотеля состоят из пассивной материи и активной формы. Именно Аристотелю принадлежит изречение: «Платон мне друг, но истина дороже!».

Аристотель считал материю вечной, несоторимой и неуничтожимой. Материя содержит лишь возможность возникновения действительного многообразия вещей, как, например, мрамор содержит возможность различных статуй. «Глыба мрамора есть потенциальная статуя». Чтобы эту возможность превратить в действительность, надо придать материи соответствующую форму. Яйцо – птенец в возможности.

Под формой Аристотель понимал активный творческий фактор, благодаря которому вещь становится действительной. Форма и материя неразрывно связаны между собой. Кирпич – и материя и форма. Кирпич – возможность дома, глина – возможность кирпича. Форма более реальна, чем материя. Вещи представляют собой синтез материи и эйдоса (формы). Нет движения помимо вещей. Основным двигателем мира является бог, определяемый как форма всех форм, как вершина мироздания.

Аристотель выделяет 4 причины мира:

- 1) материальная причина (это субстрат, из чего образуются тела);
- 2) формальная причина (когда форма активно проявляет себя);
- 3) действующая, или производящая причина (она раскрывает источник движения, источник превращения возможности в действительность);
- 4) целевая, или конечная причина (цель движения: чего, куда, зачем).

Причинами статуи являются 1) мрамор, 2) определенная форма (сущность статуи, которая должна быть произведена), 3) ваятельное искусство (соприкосновение резца с мрамором) и 4) осознанная цель (цель, которую скульптор имеет в виду). Цель у Аристотеля тесно связана с «энтелехией». Энталехия – внутренняя цель развития. Все процессы, имеющие смысл, обладают внутренней целенаправленностью и потенциальной завершенностью.

Учение Аристотеля – объективный идеализм, включающий ряд материальных положений. Аристотель не был глубоко религиозным. Бог, по Аристотелю, есть целевая причина всякой деятельности. Один Бог состоит из формы без материи. Основной аргумент в пользу Бога есть первая причина.

Аристотель разделил добродетели на интеллектуальные и волевые (моральные) – добродетели характера. Решающее значение имеют интеллектуальные добродетели: мудрость, разумная деятельность, благородство. Интеллектуальные добродетели – результат обучения, моральные слагаются из привычек. Добродетель есть среднее между двумя крайностями, каждая из которых – порок. Смелость – среднее между трусостью и безрассудной отвагой; скромность – между застенчивостью и наглостью; щедрость между расточительностью и скрупульностью. Аристотель считает этику ответвлением политики. Аристотелевская этика отличается от религиозной этики. Христианская этика не одобряет гордости, которую Аристотель считает добродетелью, и восхваляет смиренение, в котором Аристотель видит порок.

Аристотель не согласен с теорией идеального государства Платона, он считает, что чувство частной собственности – это самое приятное чувство. Он выделил три слоя

граждан: очень зажиточных, крайне неимущих и средних, стоящих между теми и другими. Человека он рассматривает, как животное политическое, как зоополитик. Аристотель считает, что нравственность воспитывается в обществе.

Правительство тогда хорошо, когда его целью является благо всего общества. Есть три рода хороших правительств: монархия (правит один), аристократия (правит богатое меньшинство), полития (конституционное правление) (правит бедное большинство). Есть три плохих: тираны (правит один), олигархия (правит богатое меньшинство), демократия (правит бедное большинство). Существует также много смешанных промежуточных форм.

Цель государства: воспитывать культурных людей, у которых ум аристократа соединяется с любовью к наукам и искусству. Государство появилось тогда, когда сформировалось общение в семье. Рабы остаются за чертой государства. Государство представляет энтелекию общества. Аристотель – сторонник рабовладельческой системы. Территория государства должна быть достаточно мала, настолько, чтобы всю ее можно было обозреть с вершины холма.

Познание у Аристотеля имеет своим предметом бытие. Любое знание начинается с ощущений [2, с.51]. «Тот, кто не ощущает, ничего не знает и ничего не понимает», – заявляет Аристотель. Он в теории познания сенсуалист (но сенсуалист мыслящий и неограниченный). Разум же усматривает общее в единичном. Нельзя приобрести научное знание лишь с помощью ощущений и восприятий. Аристотель разработал теорию мышления и его формы: 1) понятия, 2) суждения, 3) умозаключения; сформулировал логические законы: закон тождества (понятие должно употребляться в одном и том же значении в ходе рассуждений); закон противоречия («не противоречь самому себе»); закон исключенного третьего («А или не-А истинно, третьего не дано»). Аристотель является основоположником логики. Труд по логике называется «Органон» («Орудия»).

Третий период развития античной философии эллинистически-римская философия. К эллинистической эпохе относятся эпикуреизм, стоицизм, скептицизм, неоплатонизм. Представители эпикуреизма: Эпикур (341-271 гг. до н.э.) и Лукреций Кар (ок. 94 – 55 до н. э.). Основная тема эпикуреизма – проблема человека. Эпикурейцы отдают предпочтение материальным радостям жизни. Придерживаются принципа гедонизма «Жить – значит, наслаждаться». В Афинах Эпикур основал свою школу («Сад Эпикура» 306 г. до н.э.); на воротах была надпись: «Гость, тебе будет здесь хорошо; здесь удовольствие – высшее благо» [3, с. 855]. Эпикур был последователем Демокрита. По Эпикуру, первоосновой всего сущего являются атомы. Душа состоит из атомов. Когда умирает тело, умирает и душа. Из удовольствий Эпикур советует избирать разумные и избегать вредные. Такое понимание он называет благоразумием как источником всех добродетелей. Эпикур жил на воде и хлебе. Главное – духовное благо. Оно ценится им выше самой философии и приводит к безмятежности духа – аттараксии. Наиболее разумным для человека является не деятельность, а покой (аттараксия). Жизнь и смерть одинаковы. Когда мы существуем, нет смерти. Когда есть смерть, нет нас.

Стоицизм (III в. до н.э. – III в. н.э.) – школа портика (все стояли) героического мышления. Ранние стоики: Зенон Китионский ((334/333 до н.э. – 262/261 до н.э.), Клеанф, Хрисипп. Поздние стоики: Плутарх, Цицерон, Сенека (4 г. до н.э. – 65 г. н.э.), Марк Аврелий (121-180). Идеал стоиков – Сократ. Главная идея – смирение. Стоики исходили из принципа всеобщей целесообразности: целесообразно как добро, так и зло [10, с. 133]. Согласно стоикам, путь к счастью – это следование судьбе и долгу. Величие стоического духа проявляется в господстве над своими страстями. Человек

добровольно может уйти из жизни. Проявление стоического мужества: «Борьба без надежды на успех».

Основателем скептицизма является Пиррон (360-270 гг. до н.э.). Он ничего не писал, излагал идеи устно. Представители: Аркесилай, Карнеад, Энесидем, Секст Эмпирик. Скептики учили: Всякое утверждение есть вместе с тем и отрицание, всякое «да» есть вместе с тем и «нет», «Всякая вещь то и не то». Первые скептики указывали на относительность человеческого познания, на его формальную недоказуемость и зависимость от различных условий (обстоятельства жизни, состояния органов чувств, влияние традиций и привычек). Они проповедовали воздержание от суждений для достижения душевного спокойствия (атараксии) и тем самым счастья, которое и есть цель философии. Их девиз: «Философ – тот, кто стремиться к счастью».

Неоплатонизм – направление позднего эллинизма (III-IV вв.), систематизаторы идей Платона с учетом идей Аристотеля. Завершает античную философию и является философской основой будущего христианства. Основатель школы – Плотин (ученик Аммония). Первооснова всего сущего в философии Плотина – божественный абсолют. Цель земной жизни Плотин видел в том, чтобы отрешиться от чувственного мира и слиться с божественным абсолютом. Согласно Плотину, материя есть небытие (антипод единого).

Заключение

Таким образом, преднаука античного периода представляет собой уникальный этап становления научного знания. Несмотря на некоторые ограничения и недостатки, такие как недостаток экспериментальных методов и социальных ограничений распространения знаний, именно в этот период сформировались основные принципы рационального мышления, наблюдения и анализа, ставшие основой современного научного метода. Этот исторический опыт показывает нам, насколько важны философия, наблюдательность и логика для успешного развития науки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бакина В. И. Раннегреческая философия и наука. Фалес милетский (VI в. до н. э.) // Общество: философия, история, культура. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rannegrecheskaya-filosofiya-i-nauka-fales-miletiskiy-vi-v-do-n-e> (дата обращения: 04.02.2025).
2. Бессонов, Б. Н. Аристотель – универсальный мыслитель античности // Вестник МГПУ. Серия: Философские науки. 2017. №2 (22). С. 49-59
3. Бровкин, В В. Эпикур и современная культура // Schole, СХОЛЭ. 2023. №2. С. 851-865
4. Голубев С. В. Учение Платона об идеальном государстве // Философия и общество. 2005. №1 (38). С. 156-173
5. Клеванов А. С. Обозрение философской деятельности Платона и Сократа» / А. С. Клеванов. М., ЛИБРОКОМ, 2019. 314с.
6. Котлярова, В. В. Пифагорейская программа как основа развития математики / В. В. Котлярова, Е. В. Воронина. // Молодой ученый. – 2016. № 10 (114). – С. 1423-1425. URL: <https://moluch.ru/archive/114/29927/> (дата обращения: 04.02.2025).
7. Лебедев А. В. Логос Гераклита. Реконструкция мысли и слова» (с новым критическим изданием фрагментов). СПб.: Наука, 2014. 533с.
8. Сафонова Н. В. К апориям Зенона // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Философия. Политология. Культурология. 2018. №1. С.65-73

9. Солощенко, В. В. Античная наука / В.В. Солощенко // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, ноябрь 2018 г.). Краснодар: Новация, 2018. С. 7-11.

10. Феллер М. В. Стоицизм: философия как искусство// Вестник ПАГС. 2014. №2 (41). С. 132-135

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Хисматуллина Юлдус Рахимзяновна – к.филос.н., доцент кафедры базовых дисциплин, Российский государственный университет народного хозяйства им. В.И. Вернадского

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Khismatullina Yuldas Rahimzyanovna – Ph.D., Associate Professor of the Department of Basic Disciplines, Vernadsky Russian State University of National Economy.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГУМАНИТАРНЫХ МИССИЙ В ЗОНАХ КОНФЛИКТОВ: ОПЫТ МЕДЕСИНС САНС ФРОНТИЕРС В ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИКО- САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ БЕЖЕНЦАМ

Хмейди С.

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы 105064, г.Москва, ул.Воронцово поле, д.12, Российская Федерация
E-mail: souhail.hamedi.sh@gmail.com; ORCID: 0009-0007-6600-7175

Аннотация

Данная работа посвящена исследованию роли международной гуманитарной организации Médecins Sans Frontières (MSF) в оказании медицинской и санитарной помощи беженцам и внутренне перемещённым лицам, пострадавшим в результате вооружённых конфликтов. В ходе исследования рассматриваются принципы деятельности организации, такие как нейтралитет, беспристрастность и оперативность реагирования, а также анализируются конкретные миссии MSF в различных странах, включая Судан, Сирию, Грецию и Бангладеш. Особое внимание уделяется комплексному подходу организации к предоставлению помощи: от экстренной медицинской поддержки до программ питания, охраны материнства и детства, а также психосоциальной адаптации пострадавших. Рассматриваются проблемы и препятствия, с которыми сталкиваются сотрудники MSF при работе в зонах конфликта, включая трудности логистики, нехватку ресурсов и политическое давление. На основе анализа деятельности MSF делаются выводы о значимости неправительственных гуманитарных организаций в глобальной системе реагирования на кризисы и подчеркивается необходимость дальнейшей поддержки и координации таких инициатив на международном уровне.

Ключевые слова: Médecins Sans Frontières, гуманитарная помощь, беженцы, вооружённые конфликты, медицинская помощь, НПО, внутренняя миграция, международное право.

THE ACTIVITIES OF HUMANITARIAN MISSIONS IN CONFLICT ZONES: THE EXPERIENCE OF MEDECINS SANS FRONTIERES IN THE ORGANIZATION OF MEDICAL AND SANITARY ASSISTANCE TO REFUGEES

Hmeidi Souhail

Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow City Department of Healthcare
12 Vorontsovo Pole str., Moscow, 105064, Russian Federation
E-mail: souhail.hamedi.sh@gmail.com; ORCID: 0009-0007-6600-7175

Abstract

This work is devoted to the study of the role of the international humanitarian organization Médecins Sans Frontières (MSF) in providing medical and sanitary assistance to refugees and internally displaced persons affected by armed conflicts. The study examines the principles of the organization's activities, such as neutrality, impartiality and responsiveness, and analyzes specific MSF missions in various countries, including Sudan, Syria, Greece and

Bangladesh. Special attention is paid to the organization's integrated approach to providing assistance: from emergency medical support to nutrition programs, maternal and child health, as well as psychosocial adaptation of victims. It examines the challenges and obstacles that MSF staff face when working in conflict zones, including logistical difficulties, lack of resources, and political pressure. Based on the analysis of MSF's activities, conclusions are drawn about the importance of non-governmental humanitarian organizations in the global crisis response system and the need for further support and coordination of such initiatives at the international level is emphasized.

Keywords: Médecins Sans Frontières, humanitarian aid, refugees, armed conflicts, medical care, NGOs, internal migration, international law.

Введение

В последние десятилетия международное сообщество сталкивается с нарастающим числом гуманитарных кризисов, вызванных затяжными вооружёнными конфликтами, политической нестабильностью, этническими преследованиями и изменениями климата. По данным Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН), к середине 2024 года более 110 миллионов человек были вынуждены покинуть свои дома, что составляет самый высокий показатель в истории наблюдений [1]. Среди них значительное количество — это беженцы, ищащие защиты за пределами своих стран, а также внутренне перемещённые лица (ВПЛ), оставшиеся в пределах границ государства, но утратившие доступ к базовой медицинской помощи, пище и санитарным условиям.

Особую уязвимость в подобных ситуациях демонстрируют женщины, дети, пожилые люди и лица с хроническими заболеваниями. Они чаще становятся жертвами отсутствия доступа к медицинским услугам, сталкиваются с высокой смертностью от предотвратимых причин и подвержены риску психических нарушений, обусловленных травматическим опытом войны и бегства.

На этом фоне гуманитарные организации, предоставляющие медицинскую помощь, играют решающую роль в обеспечении выживания и поддержания здоровья перемещённых популяций. Одной из наиболее авторитетных и широко действующих структур в этой области является международная неправительственная организация Médecins Sans Frontières (MSF, или «Врачи без границ»), основанная во Франции в 1971 году. MSF действует более чем в 70 странах, включая регионы с активными военными действиями, гуманитарными катастрофами и эпидемиями. Организация была удостоена Нобелевской премии мира в 1999 году за вклад в оказание неотложной медицинской помощи и продвижение принципов медицинской этики в условиях конфликтов.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ опыта MSF в оказании медицинской и санитарной помощи беженцам и внутренне перемещённым лицам в зонах вооружённых конфликтов. Особое внимание уделяется:

- организационным стратегиям развертывания медицинских миссий;
- особенностям работы в условиях ограниченного доступа и нестабильности;
- масштабам и результатам реализуемых программ;
- вызовам в сфере этики, безопасности и межкультурного взаимодействия.

Анализ базируется на эмпирических данных из миссий MSF в Судане, Сирии, Греции и Бангладеш, собранных в открытых источниках, отчётах MSF и международных СМИ. Исследование направлено на выявление эффективных практик гуманитарного реагирования и определение ключевых проблем, требующих внимания со стороны научного сообщества, международных доноров и правозащитных институтов.

Основная часть

1. Судан: кризис питания и материнской смертности.

Судан на протяжении последних десятилетий остаётся зоной острых гуманитарных и политических кризисов. После окончания многолетней гражданской войны и отделения Южного Судана в 2011 году страна продолжала сталкиваться с периодическими вспышками насилия, нестабильности и социальной дезинтеграции. Однако масштабный вооружённый конфликт, развернувшийся в апреле 2023 года между Суданскими вооружёнными силами (SAF) и силами быстрого реагирования (RSF), спровоцировал одну из крупнейших гуманитарных катастроф XXI века в Африке.

По данным Международной организации по миграции (IOM), с начала конфликта более 9 миллионов человек были вынуждены покинуть свои дома, включая как внутренне перемещённых лиц, так и беженцев, пересекающих границы в поисках убежища в Чаде, Южном Судане, Египте и других соседних странах [2]. Насилие, разрушение инфраструктуры, блокада гуманитарного доступа и экономический коллапс привели к повсеместному ухудшению условий жизни и резкому снижению доступности медицинской помощи, особенно в отдалённых и сельских регионах.

Особенно тяжёлое положение наблюдается среди детей, беременных женщин и новорождённых, что объясняется дефицитом квалифицированной перинатальной помощи, нехваткой медикаментов, отсутствием надлежащих санитарных условий и вспышками инфекционных заболеваний. В этой обстановке деятельность Médecins Sans Frontières приобретает жизненно важное значение, поскольку организация обеспечивает одну из немногих систематических форм медицинского реагирования в стране, охваченной конфликтом.

В условиях продолжающейся дестабилизации MSF в 2024 году ведёт работу в 21 больнице и 12 первичных медицинских центрах, охватывая 11 из 18 штатов страны. География миссий охватывает как столичный регион Хартума, так и наиболее пострадавшие области, включая Дарфур, Голубой Нил, Южный Кордофан и Восточный Судан.

Среди приоритетных направлений:

- лечение острого и тяжёлого недоедания у детей;
- экстренная акушерская помощь;
- оказание педиатрической помощи;
- профилактика и лечение инфекционных заболеваний (включая холеру, корь, мальарию);
- поддержка водоснабжения, санитарии и гигиены (WASH-программы).

По официальному отчёту MSF, в первой половине 2024 года организация предоставила лечение от острого недоедания 21316 детям в возрасте до пяти лет [3]. Это число иллюстрирует критическую степень распространённости пищевой недостаточности, особенно в лагерях для перемещённых лиц, где дети страдают от истощения, отёков и дефицита микронутриентов.

Кроме того, MSF провела 13981 педиатрическую консультацию, охватывающую случаи острых респираторных инфекций, диареи, кожных заболеваний и других состояний, связанных с плохими условиями проживания. Недостаток питьевой воды, теснота в лагерях и антисанитарные условия усугубляют распространение инфекций.

Особое беспокойство вызывает рост материнской и неонатальной смертности. В Южном Дарфуре, одном из наиболее пострадавших регионов, MSF зафиксировала 46 случаев смерти рожениц и 48 случаев смерти новорождённых от сепсиса только за первые шесть месяцев 2024 года [3]. Эти цифры демонстрируют острый дефицит

квалифицированной акушерской помощи и невозможность оперативного медицинского вмешательства при осложнённых родах. Нередко женщины рожают вне медицинских учреждений или в условиях, лишённых базовой антисептики и профессионального сопровождения.

Ситуация осложняется тем, что инфраструктура здравоохранения разрушена, медицинский персонал был вынужден покинуть свои посты, а снабжение лекарствами практически прекратилось. В результате значительная часть населения остаётся без доступа к родовспоможению, вакцинам и антиретровирусной терапии, что угрожает жизни тысяч женщин и детей.

2. Греция: проблемы питания среди детей-беженцев.

С начала 2015 года Греция остаётся одним из ключевых пунктов приёма и транзита мигрантов и беженцев, следующих из регионов Ближнего Востока, Южной и Центральной Азии в Европейский союз. Несмотря на значительное сокращение потоков по сравнению с пиковыми значениями 2015–2016 годов, островные лагеря (в частности, на Лесбосе, Самосе и Хиосе) продолжают оставаться перегруженными, особенно в периоды локальных обострений в Сирии, Афганистане и на Ближнем Востоке.

В условиях ужесточения миграционной политики ЕС, задержек с перемещением просителей убежища на материк и ограничений доступа гуманитарных организаций к отдельным объектам, ситуация в лагерях на греческих островах остаётся напряжённой. Нехватка продовольствия, ограниченные ресурсы медицинской помощи и проблемы с санитарными условиями затрагивают в первую очередь наиболее уязвимые категории — женщин и детей.

В апреле 2025 года представители Médecins Sans Frontières зафиксировали серию случаев острого недоедания среди детей, проживающих в лагере беженцев на острове Самос. Согласно заявлению MSF, шесть детей в возрасте от шести месяцев до шести лет, преимущественно выходцы из Сирии и Афганистана, были срочно госпитализированы с симптомами тяжёлой формы недостаточности питания — истощением, гипогликемией и выраженной потерей массы тела [4].

Случаи классифицированы как *severe acute malnutrition* (SAM) — наиболее тяжёлая форма недоедания, требующая немедленного медицинского вмешательства и специализированного питания (RUTF — готовые к употреблению терапевтические продукты). Дети находились в состоянии, при котором высок риск летального исхода без экстренного лечения.

По информации MSF, ухудшение состояния детей обусловлено несколькими факторами:

- недостаточным и несбалансированным питанием, предоставляемым в рамках лагерного рациона;
- психоэмоциональным стрессом и травматическим опытом, перенесённым до и во время миграции;
- антисанитарными условиями, способствующими частым кишечным инфекциям и снижению усвоения питательных веществ.

Несмотря на частичное обновление инфраструктуры лагеря Самоса (введённого в эксплуатацию в 2021 году как «акрытого контролируемого центра»), условия проживания продолжают подвергаться критике со стороны правозащитных организаций и гуманитарных НПО. В отчёте Human Rights Watch от марта 2025 года указано, что изоляция, отсутствие достаточного доступа к свежей пище, ограниченные медицинские ресурсы и перегруженность центра создают неблагоприятную среду для физического и психического развития детей [5].

Кроме того, представители MSF подчёркивают, что меры, предпринимаемые на государственном и общеевропейском уровнях, недостаточны для обеспечения системного мониторинга состояния питания среди детей и внедрения программ скрининга, которые могли бы выявлять ранние признаки недоедания. На момент выявления случаев на Самосе в лагере не велась регулярная оценка антропометрических показателей, что ограничивало возможности превентивного вмешательства.

MSF выступила с официальным заявлением, в котором охарактеризовала ситуацию как «недопустимую» и «показатель системной деградации прав человека в отношении уязвимых групп» [4]. Организация призвала греческие власти и институты ЕС:

- немедленно обеспечить доступ гуманитарных работников к лагерям;
- ввести постоянную программу питания, соответствующую возрастным потребностям детей;
- обеспечить возможность срочной медицинской эвакуации и размещения семей с детьми в более благоприятной среде.

Также в заявлении подчёркивалось, что случаи недоедания среди детей на территории ЕС свидетельствуют не только о гуманитарном провале, но и о несоответствии практики обращения с мигрантами базовым принципам международного права, включая положения Конвенции ООН о правах ребёнка (1989 г.).

3. Сирия: дистанционная поддержка и работа в лагерях.

После начала вооружённого конфликта в Сирийской Арабской Республике в 2011 году система здравоохранения страны оказалась глубоко разрушенной. Массовые разрушения инфраструктуры, массовый исход медицинских кадров, отсутствие единого управления в условиях фрагментации территории между различными вооружёнными и политическими группами создали условия хронической нестабильности и недоступности медицинских услуг для значительной части населения.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), к 2024 году около 70% медицинских учреждений в стране функционировали частично или не функционировали вовсе, а более 12 миллионов сирийцев (из которых 7 миллионов — внутренне перемещённые лица) продолжали нуждаться в гуманитарной и медицинской помощи [6].

В этих условиях деятельность международных организаций, таких как Médecins Sans Frontières (MSF), приобретает особое значение, несмотря на многочисленные ограничения доступа, вопросы безопасности и политической нейтральности.

С учётом невозможности физического присутствия в ряде контролируемых регионами боевых действий территориях, MSF реализует гибридную стратегию дистанционного гуманитарного сопровождения, включающую:

- удалённое управление поставками медикаментов;
- телемедицинские консультации для локального медицинского персонала;
- логистическую координацию поставок медицинского оборудования;
- обучение и сопровождение через цифровые каналы связи.

По данным организации, в 2024 году MSF обеспечивала поддержку более 80 медицинских структур в провинциях Алеппо, Идлиб, Хомс и Даръа, что позволило обеспечить непрерывность оказания базовой медицинской помощи населению в изолированных районах [7].

Такая модель требует высокой степени доверия к местному медицинскому персоналу, постоянного мониторинга использования ресурсов и прозрачности

логистических цепочек. Одним из инновационных решений стало использование цифровых платформ для консультаций по диагностике и лечению пациентов в отдалённых зонах, включая случаи травматологических операций, родовспоможения и терапии инфекционных заболеваний.

Одним из ключевых направлений деятельности MSF остаётся работа в лагерях для внутренне перемещённых лиц. Примером является лагерь Айн-Исса в северо-восточной части страны, контролируемой силами «Сирийских демократических сил» (SDF). В этом лагере, вмещающем около 10 000 человек, MSF развернула:

- пункт первичной медицинской помощи, предоставляющий консультации, вакцинацию, ведение хронических заболеваний;
- программу психосоциальной поддержки, ориентированную на работу с посттравматическим стрессом, особенно у женщин и детей;
- модуль по лечению острых форм недоедания, включающий как амбулаторную терапию, так и направление тяжёлых случаев в госпитали в Хасаке.

В 2024 году MSF провела в лагере Айн-Исса свыше 8 000 медицинских консультаций, в том числе 2 100 – для детей в возрасте до 5 лет. Организация также обеспечила поставку санитарных наборов и прививочную кампанию против кори и полиомиелита [8].

Работа в Сирии сопровождается рядом постоянных вызовов:

- ограниченный доступ гуманитарных конвоев в блокированные зоны;
- риски для персонала MSF и локальных партнёров;
- обострение эпидемиологической ситуации (вспышки холеры в Алеппо в 2023 году, рост туберкулёза и кори);
- ухудшение финансовой устойчивости медицинских учреждений.

Несмотря на это, MSF демонстрирует адаптивность своей миссии, сочетая принципы оперативности, нейтральности и медицинской эффективности. Стратегия дистанционного сопровождения, впервые масштабно применённая в Сирии, рассматривается как потенциальная модель для других конфликтных регионов с ограниченным доступом — таких как Йемен, Афганистан и Мьянма.

4. Бангладеш: долгосрочная поддержка рохинджа.

С августа 2017 года в результате эскалации насилия в штате Ракхайн (Мьянма) более 740 000 представителей этнической группы рохинджа были вынуждены искать убежище в соседнем Бангладеш, присоединившись к существующему населению ранее перемещённых лиц. На 2024 год совокупное число рохинджа в лагерях округа Кокс-Базар оценивается более чем в 960 000 человек, что делает данный гуманитарный кризис крупнейшим в Азии за последние десятилетия [9].

Лагерь Кутупалонг-Балухали, расположенный в районе Ухия (округ Кокс-Базар), является крупнейшим лагерем беженцев в мире. Перенаселённость, нехватка базовой инфраструктуры, отсутствие правового статуса и ограниченный доступ к образованию и труду делают уязвимым каждое звено жизнеобеспечения внутри лагеря. Одним из основных действующих акторов в оказании медико-санитарной помощи в данной зоне выступает международная организация Médecins Sans Frontières (MSF).

Многоуровневая система помощи MSF. Организация MSF начала свою работу в Бангладеш ещё в 1985 году, однако с 2009 года деятельность в регионе Кокс-Базар была сфокусирована на помощи рохинджа. После 2017 года масштабы медицинских, санитарных и водообеспечивающих программ были резко увеличены.

По данным официальных отчётов MSF, к 2019 году в зоне лагерей действовало 10 медицинских учреждений, включая:

- три стационарных госпиталя;

- пункты оказания неотложной помощи;
- отделения родовспоможения;
- пункты амбулаторной терапии острых заболеваний;
- центры психического здоровья и психосоциальной поддержки.

В период с 2017 по 2019 годы в рамках программ MSF было проведено:

- более 925 000 амбулаторных консультаций;
- 183 000 консультаций по психическому здоровью, включая индивидуальную и групповую терапию;
- 11 000 родовспомогательных операций;

десятки тысяч вакцинаций против кори, холеры и COVID-19 [10].

Организация также внедрила программы по обеспечению доступа к чистой питьевой воде, строительству санитарных точек, системам дренажа и распространению гигиенических наборов. В условиях высокой плотности населения и частых муссонных дождей, подобные меры играют критическую роль в предотвращении вспышек холеры, дизентерии и гепатита Е.

Ответ на эпидемии и чрезвычайные ситуации. Лагеря рохинджа неоднократно сталкивались с эпидемиологическими угрозами. Так, в 2022 году была зафиксирована вспышка кори, в рамках которой MSF, совместно с ВОЗ и ЮНИСЕФ, обеспечила вакцинацию более 330 000 детей. Также в 2023 году наблюдался рост случаев диареи, в ответ на который MSF развернула дополнительные пункты реидратации и информационные кампании среди населения.

Кроме того, MSF активно реагировала на пожары и оползни, регулярно происходящие в Кутупалонге. В 2021 году пожар уничтожил более 10 000 укрытий. Организация предоставила пострадавшим экстренную медицинскую помощь и временные укрытия, а также провела психологическую поддержку потерявшим родственников и жильё [11].

Психосоциальная поддержка и культурная чувствительность. Особое внимание в программе MSF в Бангладеш уделяется вопросам психического здоровья и психосоциальной адаптации. Многие рохинджа страдают от последствий насилия, пережитого в Мьянме, включая сексуализированное насилие, пытки и травмы свидетеля. В ответ на это MSF организовала:

- обучение местного персонала методикам оказания первой психологической помощи;
- индивидуальные и групповые консультации, включая участие женщин в безопасных пространствах;
- программы для подростков, направленные на восстановление социальных связей и преодоление изоляции.

Все виды помощи предоставляются с учётом языковых и культурных особенностей населения. MSF активно сотрудничает с носителями языка рохинджа и вовлекает представителей общины в качестве медиаторов и переводчиков, что повышает эффективность и доверие к медицинским и социальным службам.

Несмотря на значительный вклад MSF, гуманитарная ситуация в Кутупалонге остаётся крайне нестабильной. Среди основных проблем хроническое недофинансирование гуманитарного сектора; ограничение прав на передвижение и отсутствие правового статуса рохинджа; перегрузка системы водоснабжения и санитарии; растущая потребность в специализированной медицинской помощи (онкология, кардиология), которую сложно обеспечить в условиях лагерей.

Кроме того, в последние годы наблюдается сокращение количества международных сотрудников и увеличивается давление на местные НКО, что требует пересмотра стратегий устойчивой гуманитарной помощи.

Заключение

Анализ деятельности гуманитарной организации Médecins Sans Frontières (MSF) в зонах вооружённых конфликтов и гуманитарных катастроф — в Судане, Сирии, Греции и Бангладеш — демонстрирует ключевые принципы и подходы, которые позволяют оказывать медицинскую помощь в условиях крайней нестабильности, дефицита ресурсов и высокого риска для персонала. MSF выстраивает свою работу на основе оперативной гибкости, нейтральности, медицинской этики и строгого соблюдения принципов гуманитарного права.

Ключевым элементом успеха MSF является способность адаптировать свои стратегии к конкретному контексту. В Судане, где наблюдается высокий уровень насилия и разрушенная система здравоохранения, организация обеспечивает работу больниц и пунктов неотложной помощи, ориентируясь на борьбу с недоеданием и материнской смертностью. В Греции MSF, несмотря на ограничения европейской миграционной политики, продолжает выявлять и лечить случаи острого недоедания среди детей-беженцев. В Сирии, в условиях ограниченного доступа к территориям, организация применяет методы дистанционной поддержки, снабжая местные медицинские структуры ресурсами и консультациями. В Бангладеш MSF реализует долговременные программы, охватывающие не только первичную медицинскую помощь, но и санитарную инфраструктуру, психосоциальную поддержку и готовность к эпидемиям.

Опыт MSF также подчёркивает ряд системных вызовов, с которыми сталкиваются гуманитарные миссии в современном мире:

- политизация гуманитарной помощи, ограничивающая доступ к определённым территориям;
- угрозы безопасности для медицинского персонала, включая нападения на больницы и клиники;
- финансовая нестабильность гуманитарных программ и зависимость от краткосрочного донорского финансирования;
- сложности межсекторального взаимодействия между международными НПО, ООН, местными органами власти и сообществами;
- этические дилеммы, возникающие при работе с уязвимыми группами, особенно в контексте ограниченного согласия, культурных барьеров и правового вакуума.

Таким образом, деятельность MSF подтверждает важность системного подхода к организации гуманитарной помощи, при котором экстренные меры дополняются компонентами устойчивого развития, просвещения, работы с ментальным здоровьем и подготовки локальных кадров. Подобная модель требует усиленной координации между международными агентствами, государственными структурами, гражданским обществом и самими сообществами беженцев.

Для повышения эффективности и гуманности подобных миссий в будущем необходимо:

- институционализировать механизмы безопасности для медицинского персонала;
- создавать гибкие логистические платформы, способные реагировать на внезапные кризисы;

- укреплять правовые гарантии доступа к медицинским услугам для беженцев;
- внедрять механизмы оценки воздействия гуманитарной деятельности и корректировки программ на основе полученных данных;
- развивать этические стандарты и обучение персонала, особенно в зонах, где культурные нормы существенно отличаются от международных практик.

Именно на пересечении медицины, этики, гуманитарного права и стратегического управления рождаются модели, способные не только спасать жизни в моменте, но и способствовать восстановлению человеческого достоинства в условиях кризиса. Пример MSF служит важной эмпирической основой для дальнейших исследований и разработки более устойчивых механизмов глобальной гуманитарной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. ООН: масштабы вынужденного переселения достигли рекордных показателей. URL:<https://news.un.org/ru/story/2024/06/1453256> (дата обращения: 07.01.2025 г.)
2. Office of the United Nations High Commissioner for Refugees. Global Trends: Forced Displacement in 2024. Geneva: UNHCR, 2024.
3. Médecins Sans Frontières. Sudan: “This is a medical disaster” – MSF warns of escalating health crisis as conflict deepens [Электронный ресурс]. – 22 апреля 2024. – URL: <https://www.msf.org/sudan-crisis> (дата обращения: 10.04.2025).
4. Médecins Sans Frontières. Greece: MSF treats malnourished children in refugee camp on Samos // Médecins Sans Frontières official website. – 10 апреля 2025. – URL:<https://www.msf.org/greece-malnourished-children-samos> (дата обращения: 12.04.2025).
5. Human Rights Watch. Greece: Conditions at Samos refugee camp remain inadequate. – March 2025. – URL:<https://www.hrw.org/news/2025/03/14/greece-samos-camp-conditions> (дата обращения: 12.04.2025).
6. World Health Organization. Syrian Arab Republic: Health Cluster Bulletin. March 2024. – URL:<https://www.who.int/health-cluster/countries/syria/> (дата обращения: 12.04.2025).
7. Médecins Sans Frontières. Syria: Supporting healthcare remotely where access is limited. – March 2024. – URL:<https://www.msf.org/syria-remote-healthcare-support> (дата обращения: 12.04.2025).
8. MSF Activity Report. Syria 2024: Overview of interventions in camps and conflict zones. Internal publication. – April 2025.
9. UNHCR. Rohingya Refugee Response – Bangladesh (2024). – URL:https://data.unhcr.org/en/situations/myanmar_refugees (дата обращения: 12.04.2025).
10. Médecins Sans Frontières UK. Rohingya Crisis – Activity Overview. 2019. – URL:<https://www.msf.org.uk/article/bangladesh-rohingya-refugee-crisis-msf-activities> (дата обращения: 12.04.2025).
11. Dhaka Tribune. MSF provides crucial healthcare to Rohingya refugees in Kutupalong camp. – 2023. – URL:<https://www.dhakatribune.com/bangladesh/rohingya> (дата обращения: 12.04.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Хмейди Сухайль, аспирант Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Hmeidi Suhail, Post-graduate student of the Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow City Department of Healthcare, Moscow, Russia.

РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ФОРМИРОВАНИИ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Худяков С.О.

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы 105064, г.Москва, ул.Воронцово поле, д.12, Российской Федерации
E-mail: s.o.khydiakov@gmail.com; ORCID: 0000-0002-2472-6389

Аннотация

В статье рассмотрена роль управления знаниями (Knowledge Management) в формировании обучающейся организации как ключевой модели организационного развития в условиях цифровой экономики. Обосновывается, что управление знаниями выступает системообразующим механизмом, обеспечивающим воспроизведение компетенций, адаптивность и инновационную устойчивость компаний. На основе анализа модели SECI (Nonaka–Takeuchi) и современных практик КМ показано, как процессы социализации, экспликации, комбинирования и интернализации знаний способствуют превращению индивидуального опыта в коллективное организационное знание.

Особое внимание уделено интеграции КМ в корпоративное обучение, включая использование цифровых платформ, развитие внутренней экспертизы и систему оценки результатов обучения. Автор подчёркивает необходимость институционализации управления знаниями и его стратегической интеграции в корпоративную культуру и кадровую политику. Представлены практические примеры из российской и международной бизнес-практики, подтверждающие значимость Knowledge Management для создания гибкой, адаптивной и инновационной обучающейся организации.

Ключевые слова: управление знаниями, обучающаяся организация, корпоративное обучение, организационное развитие, трансляция знаний, человеческий капитал, цифровизация.

THE ROLE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SHAPING A LEARNING ORGANIZATION

Khudyakov S.O.

Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow City Department of Healthcare
12 Vorontsovo Pole str., Moscow, 105064, Russian Federation
E-mail: s.o.khydiakov@gmail.com; ORCID: 0000-0002-2472-6389

Abstract

The article examines the role of knowledge Management in the formation of a learning organization as a key model of organizational development in the digital economy. It is proved that knowledge management is a system-forming mechanism that ensures the reproduction of competencies, adaptability and innovative sustainability of companies. Based on the analysis of the SECI (Nonaka–Takeuchi) model and modern KM practices, it is shown how the processes of socialization, explication, combination and internalization of knowledge contribute to the transformation of individual experience into collective organizational

knowledge. Special attention is paid to the integration of KM into corporate training, including the use of digital platforms, the development of internal expertise and a learning outcomes assessment system. The author emphasizes the need to institutionalize knowledge management and its strategic integration into corporate culture and HR policy. Practical examples from Russian and international business practice are presented, confirming the importance of Knowledge Management for creating a flexible, adaptive and innovative learning organization.

Keywords: knowledge management, learning organization, corporate training, organizational development, knowledge transfer, human capital, digitalization.

Введение

Современный этап социально-экономического развития характеризуется стремительной цифровой трансформацией, повышением уровня конкуренции и необходимостью постоянной адаптации организаций к изменениям внешней среды. В этих условиях знание становится не просто ценным ресурсом, а ключевым стратегическим активом, от которого зависит способность компании к инновациям, принятию эффективных решений и обеспечению устойчивого роста. Как справедливо отмечает И.Н. Лепёхин, «управление знаниями становится стержнем стратегического управления и фактором выживания организаций в XXI веке» [1, с. 47].

Наиболее актуальной организационной моделью, способной эффективно использовать потенциал знаний, является обучающаяся организация — система, в которой сотрудники на всех уровнях активно вовлечены в процессы создания, накопления, трансляции и применения знаний. Согласно определению П. Сенге, обучающаяся организация — это организация, «в которой люди постоянно расширяют свои способности создавать желаемые результаты, в которой поощряются новые модели мышления и где люди постоянно учатся учиться вместе» [2, с. 14].

Однако реализация данной концепции невозможна без формирования эффективной системы управления знаниями (Knowledge Management, KM), которая обеспечивает институционализацию знаний, их доступность и применимость в рамках повседневной деятельности. По мнению А.А. Власова, «управление знаниями — это систематическая, целенаправленная деятельность по превращению индивидуального знания в организационное и его последующему использованию в целях повышения конкурентных преимуществ» [3, с. 36].

Формирование обучающейся организации требует не только внедрения цифровых инструментов, но и глубокой трансформации организационной культуры, стимулирующей обмен знаниями, вовлечённость и стремление к саморазвитию. Т.В. Платонова подчёркивает, что «в условиях смены поколений работников и роста цифровых технологий перед организациями стоит задача не только создать знание, но и обеспечить его доступность и применимость» [4, с. 103].

Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью научного осмысливания взаимосвязи между управлением знаниями и формированием обучающейся организации как ключевой модели организационного развития в цифровую эпоху. Несмотря на значительное внимание к этим вопросам в мировой литературе, в отечественной научной среде недостаточно разработан вопрос о том, каким образом процессы управления знаниями могут быть институционализированы в корпоративной практике с целью повышения адаптивности, инновационности и кадровой устойчивости организаций.

Целью статьи является теоретический и прикладной анализ роли управления знаниями как системообразующего механизма формирования обучающейся

организации. В центре внимания — инструменты накопления, трансляции и институционализации знаний, а также их интеграция в систему корпоративного обучения и стратегического управления персоналом. Научная новизна заключается в систематизации подходов к построению обучающейся организации через призму управления знаниями и в обосновании комплекса практических мер, способствующих формированию устойчивой системы организационного обучения.

Таким образом, рассмотрение управления знаниями как основы формирования обучающейся организации позволяет не только обогатить научное понимание природы организационного развития, но и предложить практико-ориентированные решения для устойчивой трансформации бизнеса в условиях цифровой экономики.

Основная часть

Управление знаниями (Knowledge Management, KM) — это междисциплинарная область, формирующаяся на пересечении организационной теории, менеджмента, социологии, психологии труда и информационных технологий. Как самостоятельная концепция, КМ начала формироваться в 1980–1990-х годах в ответ на возрастающую потребность организаций в сохранении, трансляции и использовании интеллектуального капитала как стратегического ресурса.

Согласно классической модели И. Нонаки и Х. Такеути (Nonaka, Takeuchi, 1995), управление знаниями включает четыре взаимосвязанных процесса — социализацию, внешнюю экспликацию, комбинирование и интернализацию знаний, что легло в основу модели SECI (Socialization – Externalization – Combination – Internalization) [5]. В данной модели:

- Социализация (S) — передача неявных знаний от человека к человеку через совместную деятельность, наблюдение и практику;
- Экспликация (E) — преобразование неявного знания в явное путём его вербализации, описания, документирования;
- Комбинирование (C) — систематизация и интеграция различных фрагментов явного знания в новые знания (например, в виде аналитических отчётов, инструкций, методик);
- Интернализация (I) — усвоение работником явных знаний, которые становятся частью его профессионального опыта и интуитивных компетенций.

Таким образом, знание в модели SECI рассматривается как динамическая категория, проходящая стадии преобразования между неявными и явными формами. Эта модель оказала значительное влияние на развитие как академических исследований, так и корпоративных практик в сфере управления знаниями.

Эффективное управление знаниями предполагает наличие нескольких взаимосвязанных компонентов:

Базы знаний (knowledge repositories) — централизованные цифровые или физические хранилища информации, документации, кейсов и best practices. Они позволяют сохранить корпоративную память, обеспечить быстрый доступ к информации и избежать дублирования усилий.

Инфраструктура передачи знаний, включающая:

- корпоративные университеты и центры компетенций;
- платформы электронного обучения (e-learning);
- системы наставничества и обмена опытом;
- экспертные сообщества (communities of practice).

Цифровые инструменты управления знаниями, в частности:

- LMS (Learning Management Systems) — системы управления обучением (например, Moodle, Teachbase);
- ERP-системы (Enterprise Resource Planning) — обеспечивают интеграцию бизнес-процессов и знаний в масштабах всей организации;
- CRM-системы (Customer Relationship Management) — позволяют структурировать знания, связанные с клиентскими взаимодействиями, и делиться ими внутри команды.

Организационная культура, поддерживающая процессы совместного обучения, открытого диалога и признания ценности знаний. Без развитой культуры сотрудничества даже самые современные инструменты не обеспечивают реального обмена знаниями. Организация не станет обучающейся, если в её основе лежит культура иерархии, контроля и формализма.

Важной предпосылкой становления эффективной системы КМ является наличие мотивационных механизмов, стимулирующих сотрудников делиться знаниями. Исследования показывают, что такие стимулы могут быть как материальными (бонусы, премии), так и нематериальными (признание, карьерное продвижение, участие в стратегических проектах).

Современные подходы к управлению знаниями также включают такие концепции, как knowledge workers (работники знания), интеллектуальный капитал (intellectual capital), цифровая грамотность и самообучающиеся алгоритмы. Это подчёркивает необходимость адаптации КМ к реалиям цифровой экономики и формированию обучающейся организации как платформы для непрерывного знания.

Таким образом, теоретические основы управления знаниями закладывают фундамент для формирования обучающейся организации, обеспечивая преобразование индивидуального опыта в коллективное знание и поддерживая стратегическую устойчивость в условиях постоянных изменений.

Обучающаяся организация представляет собой форму организации, обладающую способностью к непрерывному обучению, самоанализу, адаптации к изменениям внешней среды и трансформации своего опыта в устойчивое развитие. В условиях цифровой экономики, технологических сдвигов и возрастающей турбулентности внешней среды концепция обучающейся организации приобретает особую значимость как основа для стратегической гибкости и инновационной активности.

Согласно Питеру Сенге, одному из основоположников теории обучающихся организаций, такая структура характеризуется развитием пяти ключевых дисциплин [2]:

- Системное мышление — восприятие организации как единого целого, способного анализировать взаимосвязи между действиями, функциями и последствиями.
- Ментальные модели — осознание и трансформация внутренних установок, предпосылок и стереотипов, влияющих на организационное поведение.
- Формирование общей цели — выработка коллективного видения будущего, которое направляет действия и объединяет усилия работников.
- Обучение в команде — развитие коммуникативных практик, совместного принятия решений и коллективного разрешения проблем.
- Личное мастерство — стремление каждого сотрудника к профессиональному росту, саморазвитию и лидерству.

Эти дисциплины формируют основу культуры постоянного обучения, инноваций и организационного самообновления, что особенно важно в условиях постоянной смены технологий, клиентских запросов и бизнес-моделей.

Управление знаниями выполняет в данном контексте инфраструктурную и смысловую функцию, выступая каркасом, на котором выстраивается обучающаяся организация. Эффективные КМ-системы способствуют:

- вычленению критически важных знаний, обеспечивая выявление уникальных компетенций и опыта, необходимых для достижения стратегических целей;
- сохранению экспертной информации — через базы знаний, корпоративные вики, практики наставничества и описания кейсов;
- адаптации новых сотрудников, снижая затраты на онбординг и обеспечивая преемственность профессиональной культуры;
- воспроизведству организационной памяти, что критически важно при смене поколений работников, реорганизациях или масштабировании бизнеса.

В условиях смены поколений работников и роста цифровых технологий перед организациями стоит задача не только создать знание, но и обеспечить его доступность и применимость. Это означает переход от интуитивного, хаотичного обмена знаниями к институционализированным, системным практикам их распространения и трансформации.

Для устойчивого функционирования обучающейся организации должны соблюдаться следующие ключевые принципы:

- Открытость к изменениям — готовность организации адаптироваться, внедрять инновации и пересматривать устоявшиеся подходы;
- Непрерывность обучения — создание механизмов, обеспечивающих постоянное развитие сотрудников на всех уровнях;
- Интеграция знаний в стратегическое планирование — систематическое использование знаний при принятии управленческих решений;
- Развитие коллективной рефлексии — поощрение обсуждения ошибок, анализа успешных кейсов, обмена опытом между подразделениями;
- Цифровизация процессов обучения и обмена знаниями — применение LMS-платформ, интранет-порталов, систем обратной связи, виртуальных коучингов и микрообучения;
- Институциональная поддержка знаний — наличие структурных единиц (центров компетенций, knowledge offices), ответственных за развитие, сохранение и трансляцию знаний.

В современных условиях особую актуальность приобретает создание гибридных моделей управления знаниями, сочетающих традиционные и цифровые формы. Такие модели позволяют эффективно реагировать на вызовы удалённой работы, глобализации команд, роста технологической сложности бизнес-процессов.

В российских реалиях тенденция к формированию обучающихся организаций наблюдается прежде всего в высокотехнологичных компаниях, банках, ИТ-секторе, где интенсивность знаний является ключевым источником конкурентных преимуществ. Однако, во многих организациях не выстроена система накопления и передачи знаний, что приводит к их утрате при уходе сотрудников и снижает адаптационные возможности компаний.

Корпоративное обучение в современной организации всё чаще воспринимается не как вспомогательная функция HR-подразделения, а как стратегический инструмент трансформации индивидуального знания в коллективное, обеспечения преемственности, повышения адаптивности и инновационного потенциала компании. В

этой связи управление знаниями (Knowledge Management, КМ) и корпоративное обучение выступают как две взаимодополняющие системы, обеспечивающие непрерывное развитие человеческого капитала и устойчивость организационного знания.

Управление знаниями определяет структуру, содержание и приоритеты корпоративного обучения, поскольку именно на основе стратегически значимых знаний, выявленных в рамках КМ-практик, формируются программы повышения квалификации, онбординга, наставничества и внутренней сертификации. В свою очередь, корпоративное обучение способствует распространению, закреплению и актуализации знаний внутри организации, реализуя циклы их обмена и трансформации.

Как отмечает И.В. Ильин, «эффективная система управления знаниями невозможна без интеграции с процессами корпоративного обучения, поскольку именно обучение обеспечивает воспроизведение организационного опыта и снижение зависимости от индивидуальных носителей знаний» [6, с. 53].

Интеграция управления знаниями и обучения проявляется в совокупности организационных, цифровых и поведенческих практик. Среди них ключевыми являются Развитие внутренней экспертизы и наставничества и создание сети внутренних тренеров, экспертов и наставников позволяет передавать неформализованный опыт, сохранять tacit knowledge (неявное знание) и обеспечивать адаптацию новых сотрудников. По мнению Т.Г. Морозовой, «внутреннее наставничество — это не просто способ обучения, а элемент институциональной памяти организации» [7, с. 37].

Важное значение имеет разработка цифровых баз знаний и wiki-систем. Такие платформы позволяют формализовать знания, аккумулировать инструкции, регламенты, кейсы, технические решения и обеспечить доступ к ним 24/7. В ряде компаний создаются «порталы знаний» (knowledge hubs), интегрированные с системами электронного обучения (LMS), что позволяет связывать теоретические модули с практическими кейсами и опытом.

Регулярные практики обмена опытом между отделами, кросс-функциональные воркшопы, стажировки и внутренние конференции формируют культуру коллективного обучения и снижают информационные барьеры. Такой подход реализуется, например, в компании «Росатом», где внедрены внутренние профессиональные сообщества и институт «менторского часа».

Learning Experience Platforms обеспечивают персонализированный подход к обучению, акцентируя внимание на пользовательском опыте, вовлечённости и совместной работе. Эти платформы, как правило, включают геймификацию, микрокурсы, систему рекомендаций и аналитику, отражающую актуальные потребности в знаниях. Применение метрик оценки знаний и их внедрения в деятельность. Речь идёт не только о тестировании, но и о KPI, связанных с применением новых знаний в операционной практике, решением производственных задач, повышением эффективности.

Интеграция КМ и корпоративного обучения немыслима без цифровых решений. Ведущие организации используют:

LMS (Learning Management System) — для управления учебным процессом;

KMS (Knowledge Management System) — для хранения и структурирования знаний;

ERP/CRM-системы — как источники производственных кейсов и best practices;

BI-платформы — для анализа потребностей в обучении и построения матриц компетенций.

По данным исследования компании PwC (2023), 67% российских компаний планируют усиление инвестиций в цифровые технологии управления знаниями, интегрированные с платформами обучения персонала [8]. Это свидетельствует о росте понимания роли знания как стратегического нематериального актива.

В компании «Газпром нефть», например, реализована комплексная модель корпоративного университета, включающая в себя единую платформу LMS, библиотеку кейсов, карьерные траектории и аналитические модули, позволяющие формировать индивидуальные программы развития. В Сбербанке функционирует единая цифровая среда для обучения и обмена знаниями, интегрированная с HR-аналитикой и системой оценки компетенций.

Заключение

Формирование обучающейся организации в современных условиях является не столько желательной, сколько необходимой стратегией выживания и развития компаний. В условиях постоянных технологических изменений, цифровой трансформации и глобальной конкуренции способность организации адаптироваться, обучаться и сохранять критически важные знания становится основным источником устойчивого конкурентного преимущества.

Ключевую роль в этом процессе играет управление знаниями (Knowledge Management) — целенаправленная деятельность по выявлению, систематизации, передаче и воспроизведству как явных, так и неявных знаний. В рамках модели SECI (Nonaka-Takeuchi), подчеркивается необходимость активного вовлечения сотрудников в процессы социализации, внешней экспликации, комбинирования и интернализации знаний. Эти процессы обеспечивают не только циркуляцию информации, но и создание организационного знания — коллективной компетенции, сохраняющейся даже при смене персонала.

Для обучающейся организации управление знаниями становится инфраструктурным каркасом, позволяющим:

- фиксировать индивидуальные компетенции и превращать их в доступный для повторного использования организационный ресурс;
- обеспечивать преемственность и непрерывность профессионального развития сотрудников;
- ускорять процессы адаптации новых работников за счёт доступа к корпоративной памяти;
- выстраивать эффективные механизмы командного взаимодействия и обмена опытом;
- формировать устойчивую, инновационно ориентированную культуру.

Особое значение в этом процессе приобретает интеграция управления знаниями в систему корпоративного обучения, что позволяет синхронизировать обучение с реальными потребностями бизнеса и трансформировать знания в измеримые результаты. Инструментами такой интеграции выступают платформы LXP, цифровые базы знаний, внутренние экспертизы, наставничество, проектные лаборатории и системы метрик, позволяющие отслеживать уровень усвоения и применения знаний на практике.

Таким образом, управление знаниями является неотъемлемым условием формирования обучающейся организации, её устойчивости, инновационной активности и способности к развитию в условиях неопределенности. Компании, выстраивающие целостную политику в сфере Knowledge Management, не только минимизируют риски потери ключевых компетенций, но и формируют культурную и технологическую среду,

способствующую росту интеллектуального капитала, вовлечённости и продуктивности персонала. Это позволяет не просто реагировать на внешние вызовы, но и становиться источником изменений на рынке, задающим новые стандарты организационного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лепёхин И.Н. Управление знаниями: концепции и практики. — М.: Дашков и К°, 2017. — 224 с.
2. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / Пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 547 с.
3. Власов А.А. Управление знаниями в организациях: теоретические и методологические аспекты // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2020. — № 2. — С. 35–43.
4. Платонова Т.В. Управление знаниями и построение обучающейся организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. — 2022. — № 3. — С. 102–107.
5. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. — New York: Oxford University Press, 1995.
6. Ильин И.В. Управление знаниями в организациях: теория и практика: монография. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021. — 216 с.
7. Морозова Т.Г. Организационная память как элемент системы управления знаниями // Экономика. Налоги. Право. — 2022. — Т. 15, № 1. — С. 35–39.
8. PwC Russia. Исследование «Будущее управления знаниями: приоритеты российских компаний». — М.: PwC, 2023. — [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.pwc.ru/knowledge-management> (дата обращения: 10.04.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Худяков Серафим Олегович, аспирант Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Москва, Российская Федерация.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Khudyakov Serafim Olegovich, Post-graduate student of the Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow City Department of Healthcare, Moscow, Russia.

УЧАСТНИКИ КИБЕРБУЛЛИНГА: АГРЕССОРЫ, ЖЕРТВЫ, НАБЛЮДАТЕЛИ

Чистяков К.В.

Международный юридический институт
127427, Москва, ул. Кащенкин Луг, 4, Российская Федерация
E-mail Ch1styakov@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5076-9366

Аннотация

Статья посвящена комплексному анализу кибербуллинга как социально-психологического феномена и его криминологическим аспектам. Исследуются три ключевые группы участников: агрессоры (с мотивами самоутверждения, мести и анонимности), жертвы (характеризующиеся тревожностью, низкой самооценкой и социальной изоляцией) и наблюдатели, чьё пассивное или активное поведение существенно влияет на динамику травли. Особое внимание уделяется психологическим механизмам кибербуллинга, включая дегуманизацию жертвы и эффект распылённой ответственности. Автор подробно рассматривает тяжёлые последствия для жертв – от психологических травм до суицидальных рисков, а также факторы, способствующие распространению этого явления (слабость moderation, правовая неопределенность). В заключении предлагаются меры противодействия: развитие цифровой грамотности, формирование антибуллинговых политик, поддержка защитников и создание безопасных механизмов сообщения о травле.

Ключевые слова: кибербуллинг, травля, преступность, анонимность, социальные сети, несовершеннолетние, профилактика, интернет.

CYBERBULLYING PARTICIPANTS: AGGRESSORS, VICTIMS, OBSERVERS

Chistyakov K.V.

International Law Institute
127427, Moscow, Kashenkin Lug St., 4, Russian Federation
E-mail Ch1styakov@mail.ru; ORCID: 0000-0002-5076-9366

Abstract

The article is devoted to a comprehensive analysis of cyberbullying as a socio-psychological phenomenon and its criminological aspects. Three key groups of participants are studied: aggressors (with motives of self-affirmation, revenge and anonymity), victims (characterized by anxiety, low self-esteem and social isolation) and observers, whose passive or active behavior significantly influences the dynamics of bullying. Particular attention is paid to the psychological mechanisms of cyberbullying, including the dehumanization of the victim and the effect of diffuse responsibility. The author examines in detail the severe consequences for victims – from psychological trauma to suicidal risks, as well as the factors contributing to the spread of this phenomenon (weak moderation, legal uncertainty). In conclusion, countermeasures are proposed: the development of digital literacy, the formation of anti-bullying policies, support for defenders and the creation of safe mechanisms for reporting bullying.

Keywords: cyberbullying, harassment, crime, anonymity, social networks, minors, prevention, internet

Введение

Для того, чтобы понять тему кибербуллинга лучше, необходимо разобраться с понятием «буллинг». Это понятие было впервые сформулировано норвежским профессором психологии из Университета Бергена Даном Олвеусом. Он дал первое определение этому термину – «вид насилия, предполагающий агрессивное

преследование одного из членов команды». [9]

Важно подчеркнуть, что работа Олвеуса заложила методологическую основу для изучения не только онлайн, но и онлайн-буллинга. Его акцент на систематичности и дисбалансе власти остается ключевым. Современные исследования подтверждают, что процент вовлеченных подростков в кибербуллинг часто выше, чем в его онлайн-аналог, из-за анонимности и масштабируемости интернета.

Кибербуллинг это не просто конфликт двух сторон, а наблюдатели – не просто фон, а активные участники динамики, чье поведение (молчание, поддержка агрессора, защита жертвы) критически влияет на масштаб, продолжительность и последствия травли. Игнорировать их роль – значит не понимать феномен кибербуллинга в его полноте.

Основная часть

Онлайн-наблюдатели – не просто зрители, а со-создатели контекста травли. Их молчание или лайки/репосты оскорблений – это форма социального одобрения для агрессора, усиливающая его чувство безнаказанности и расширяющая аудиторию. Активные наблюдатели («защитники» или «помощники») напрямую влияют на «социальный капитал» участников конфликта в цифровой среде. Игнорирование их роли делает любую профилактику неполной.

Корни кибербуллинга лежат в глубоких социальных и психологических механизмах, которые лишь усиливаются и трансформируются онлайн.

Онлайн-среда не создает новые патологии, а усиливает и искажает существующие социальные механизмы (конформизм, стремление к статусу, дегуманизацию «другого»). Кибербуллинг – это симптом более глубоких проблем: цифрового разрыва в воспитании (дети опережают взрослых в освоении технологий, но отстают в этике), кризиса эмпатии в анонимной среде и культурных норм, допускающих агрессию как способ самовыражения или «справедливости».

Как правило, учащиеся средних и старших классов чаще сталкиваются с кибербуллингом, поскольку именно в подростковом возрасте дети пробуют различные формы доминирования в группе. [3]

Несовершеннолетние часто борются с выражением эмоций, прибегая к социально приемлемой агрессии.

Мотив самоутверждения через унижение часто коренится в нарциссической травме или опыте собственного буллинга у агрессора. Анонимность не только снижает страх наказания, но и позволяет создавать «цифровые маски», за которыми легче проявлять садистические тенденции.

«Культура отмены» демонстрирует, как коллективный кибербуллинг, оправданный якобы «высокой моралью», может иметь катастрофические последствия, особенно при алгоритмическом усилении гнева толпы.

В процессе травли, как в виртуальной среде, так и в реальной жизни, зачастую участвуют несколько человек. Главным участником является агрессор — тот, кто осуществляет нападение на другого человека. Обычно это человек, испытывающий внутреннюю неуверенность и опасающийся выделиться из толпы. Его мотив — повысить свою самооценку путём унижения другого, а не из-за каких-либо личных черт или особенностей.

Агрессор применяет разные аккаунты для скрытия своей личности и привлекает сообщников, что значительно расширяет масштабы вреда, наносимого жертве.

Любой человек может стать жертвой кибербуллинга. На практике многие

сталкивались с этим явлением в интернете.

Как правило, жертвами становятся тревожные и напуганные подростки. У них мало знакомых и друзей, которые могли бы прийти им на помощь. Низкая самооценка только поддерживает их веру в то, что все, что говорит агрессор, правда, и что просто нет способа дать отпор. Их высокий уровень тревожности не позволяет им работать над собой. Таким образом, агрессор быстро замечает «болезненные черты» жертвы и начинает систематически разрушать их жизнь. [5 С.45]

Зависть в кибербуллере провоцирует информацию, которая размещена в общественном доступе в интернете. Нередко они целенаправленно ищут жертву, основываясь на зависти из-за внешности, материального достатка и др. То есть кибербуллера соперничают с людьми, даже если их жертва не отвечает на провокации. Месть проистекает по тем же причинами, однако здесь кибербуллера истинно считает, что он руководствуется принципом справедливости, убеждён в том, что жертва заслуживает такого отношения к себе. [10 С.373]

Мотив мести, особенно подчеркнутый как действие под флагом ложного чувства справедливости, делает агрессора особенно опасным и устойчивым. Он искренне верит в свою правоту, что оправдывает в его глазах любую жестокость и снимает внутренние барьеры. Оба мотива коренятся в глубоких личных проблемах, комплексах неполноценности и искаженном восприятии реальности у агрессора.

Потребность подростков в социализации и принятии сверстниками является ключевым фактором их уязвимости к вовлечению в любую из ролей (агрессор, жертва, наблюдатель). А поскольку все они задействованы в цифровой среде, то угроза там носит всепроникающий характер. Для подростков онлайн-среда – это основное поле битвы за социальный капитал и идентичность. Угроза исключения или унижения здесь воспринимается как всепроникающая, что означает не только постоянную доступность, но и перманентность цифрового следа: компрометирующий контент может всплывать годами, продлевая травму.

Самоуверенность кибербуллера основана на ощущении безнаказанности анонимность создает ощущение безнаказанности, возможность скрываться за фальшивыми аккаунтами и легко привлекать «толпу» (сообщников) многократно усиливают разрушительный потенциал по сравнению с офлайн-буллингом.

Ощущение безнаказанности подпитывается слабостью или медлительностью модерации на многих платформах и правовой неопределенностью в разных юрисдикциях. Возможность легко привлечь «толпу» создает эффект «распыленной ответственности» – каждый участник чувствует меньшую вину.

Одной из ключевых причин киберзапугивания является стремление человека к социальной интеграции — желанию быть принятым и ощущать принадлежность к своему окружению, особенно в условиях современного общества. В результате именно несовершеннолетние оказываются наиболее уязвимой группой, сталкивающейся с этим явлением. Пострадавший от кибербуллинга человек сталкивается с широким спектром негативных последствий, которые могут привести к возникновению у несовершеннолетних внутреннего конфликта и в итоге такие переживания могут спровоцировать появление мыслей о суициде.

В результате завышенной или заниженной самооценки, импульсивности, отсутствия самоконтроля, излишней доверчивости, неумения прогнозировать последствия своих поступков, внушаемости, подозрительности, неспособности понимать людей и ситуацию подросток может стать киберагрессором или кибержертвой. [7 С.62]

Анализируя психологический портрет жертвы, можно понять, почему они редко

обращаются за помощью – стыд, страх эскалации, неверие в эффективность помощи. «Болезненные черты» (уязвимости) агрессор выявляет не только через наблюдение, но и через сбор информации из профилей жертвы и ее друзей, делая атаки более точечными и болезненными.

Чаще всего никакие извинения или оправдания не могут спасти их от гнева толпы. Как правило, жертвами становятся тревожные и напуганные подростки. У них мало знакомых и друзей, которые могли бы прийти им на помощь. Низкая самооценка только поддерживает их веру в то, что все, что говорит агрессор, правда, и что просто нет способа дать отпор. Их высокий уровень тревожности не позволяет им работать над собой. Таким образом, агрессор быстро замечает «болезненные черты» жертвы и начинает систематически разрушать их жизнь. [5 С.45]

Попытки защититься (извинения, оправдания) интерпретируются агрессором и его сторонниками как слабость или новая провокация, что только усиливает травлю. Подробный психологический портрет типичной жертвы-подростка (тревожность, страх, низкая самооценка, отсутствие поддержки) объясняет, почему они не могут самостоятельно разорвать этот круг. Низкая самооценка делает жертву особенно восприимчивой к негативным оценкам агрессора, парализуя способность к сопротивлению. Механизм, по которому агрессор быстро выявляет и эксплуатирует эти «болезненные черты», показывает предумышленность и систематичность травли.

В виртуальной среде интернет-травля зачастую наносит непоправимый вред, даже без виновных действий со стороны пострадавшего. Обидные комментарии и ложные обвинения распространяются независимо от его вины, а попытки защититься воспринимаются как провокация, усиливая давление и насмешки. Для подростка потеря онлайн-общения зачастую болезненнее, чем разрыв реальных связей, поскольку именно оно формирует его ощущение принадлежности.

Именно поэтому, несовершеннолетними так болезненно воспринимается травля в социальных сетях, где они проводят всё своё свободное время, где протекает их виртуальная социальная жизнь. В таких условиях, резко возрастает риск не только нервного срыва у подростка, но и риска развития апатии, депрессии либо, и даже, что самое страшное, риска совершения подросткового суицида. [4 С.401]

Публикации с оскорблением, клеветой и унижениями существуют и распространяются независимо от желания пострадавшего, охватывая круглосуточно огромную аудиторию. Попытки жертвы пресечь такую травлю зачастую воспринимаются окружающими как провокационные действия, усугубляя ситуацию. Важнейший тезис: для современного подростка онлайн-среда (особенно соцсети) – это основное пространство их социальной жизни и самоидентификации. Поэтому травля здесь воспринимается не просто как обида, а как угроза самому их социальному существованию и статусу.

Одним из путей защиты от кибербулинга является обучение подростков безопасности в онлайне. Молодым людям нужно объяснить, как распознавать кибербуллинг и как отвечать на него. Важно научить их быть осторожными со своими личными данными и контентом, который они публикуют в социальных сетях. [1 С.136]

Однако, для максимальной эффективности такое обучение должно быть комплексным, направленным на развитие эмпатии, критического мышления, ответственности и навыков конструктивного общения у всех участников онлайн-взаимодействия, чтобы снизить риск появления как агрессоров, так и пассивных наблюдателей.

Еще одним важным участником ситуации являются наблюдатели. Даже не участвуя напрямую в конфликте или насилии, они зачастую замечают случаи

кибербуллинга в интернете. Такое наблюдение может оказать сильное эмоциональное давление на уязвимую детскую психику. Наблюдатели могут выбрать сторону — стать сторонниками агрессора или, наоборот, защитниками пострадавшего, или же остаться нейтральными. Однако даже пассивное созерцание травли может иметь негативные последствия для ребенка.

Поэтому важно обучать не только тому, как защититься от травли и агрессии, но и тому, как не стать их участником — ни агрессором, ни пассивным наблюдателем. Родители и учителя зачастую отстают в цифровой грамотности, поэтому их также необходимо обучать безопасному и ответственному поведению в сети.

«Помощники агрессора» очень послушны, поскольку они согласны с мнением большинства людей. Они готовы выполнять указания агрессора из конформизма, страха стать следующей жертвой или желания принадлежать к «сильной» группе. Их действия значительно усиливают травлю.[6]

«Зашитники» — участники кибербуллинга, всеми силами старающиеся остановить травлю, найти слова примирения. Они неконфликтны и хотят комфортного существования внутри коллектива. Это люди с нормальной самооценкой, не ищащие неприятностей. [8]

Много исследований по кибербуллингу противоречивы: как ключевой фактор пол маловероятен в том, кто станет жертвой или агрессором. [5 С.46]

Зашитники действуют из моральных принципов, эмпатии или желания сохранить мир в группе. Их вмешательство — ключевой фактор в остановке буллинга.

Заключение

Несмотря на знание происходящего, многие наблюдают кибербуллинг молча, не предпринимают никаких действий [2] и это становится «кислородом» для кибербуллинга.

Преодолеть пассивность в борьбе с кибербуллингом можно через воспитание гражданской ответственности и создание в сообществах атмосферы нетерпимости к травле.

Важны простые, безопасные каналы для сообщений о буллинге, по аналогии с сообщениями о коррупции, но необходимо и работать с наблюдателями чтобы превратить их из пассивных зрителей в союзников жертв, это может значительно изменить ситуацию. Равнодушие — союзник агрессора, поэтому необходимо обеспечить анонимность и ясность в сообщениях.

Поддержка администрации и модераторов обучение навыкам безопасного вмешательства — ключевые шаги к безопасной онлайн-среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бекназарова, С. С. Кибербуллинг подростков, пути защиты от негативной информации в социальных сетях / С. С. Бекназарова // Предупреждение и преодоление дезадаптации несовершеннолетних - центральная проблема социальной педагогики : Сборник материалов 5-й Всероссийской научно-практической конференции, Таганрог, 05 апреля 2024 года. – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2024. – С. 135-140. – EDN XRMXRG. С.136

2. Буллинг среди подростков: как помочь ребенку защититься от травли [Электронный ресурс] // Empatia. – URL: <https://empatia.ru/bulling-sredi-podrostkov-kak-pomoch-rebenku-zashchititsya-ot-travli/> (дата обращения: 02.04.2025).

3. Иванова А.К. Буллинг и кибербуллинг как явление образовательной среды: примеры современных исследований проблемы // Мир науки. Педагогика и психология.

2018. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bulling-i-kiberbullying-kak-yavlenie-obrazovatelnoy-sredy-primery-sovremennoy-issledovaniy-problemy> (дата обращения: 02.04.2025).

4. Ментюкова, М. А. Кибербезопасность как объект уголовно-правовой защиты / М. А. Ментюкова, В. С. Ильин // Тамбовские правовые чтения имени Ф. Н. Плевако : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Тамбов, 19–21 мая 2022 года. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2022. – С. 400-404. – EDN UYIHXJ. С.401

5. Павловская, В. Ю. Правовые способы защиты от кибербулинга / В. Ю. Павловская, А. В. Дудченко, А. А. Деркач // Очерки новейшей камералистики. – 2023. – № 1. – С. 43-52. – DOI 10.31429/20785224_2023_43_52. – EDN HABANF.C.45

6. Подростковая агрессия: механизм формирования, причины, пути коррекции. Методические рекомендации для педагогов/сост. В.Ф. Крапивина, О.В. Степанова, А.М. Акимова, под ред. Насонова Д.В. – Воронеж: ГБУ ВО «ЦПППиРД», 2021. – 284 с.

7. Подростковый кибербулинг как предпосылка суицидального поведения / Г. В. Жеребятникова, Е. Ю. Полковникова, А. Е. Яковлева, И. Ю. Воронина // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2019. – № 3-4. – С. 60-66. – DOI 10.26653/2076-4685-2019-3-4-07. – EDN TNRNDX. С.62

8. Прутковская Г. Кибербуллинг – спасение есть? Что делать жертвам интернет-травли [Электронный ресурс] // ГМД Медиа. – 2021. – 5 мая. – URL: <https://gmd.live/kiberbullying-detej-i-podrostkov-v-internete> (дата обращения: 02.04.2025).

9. Сигида Д.А., Саломатина А.А. Социальные сети как объект социологического исследования // Сборник научных статей профессорско-преподавательского состава и студентов Российских научно-образовательных учреждений. Берлин, 2021. С. 421–426.

10. Шайкова, М. В. Кибербуллинг несовершеннолетних: особенности и формы проявления / М. В. Шайкова // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : Сборник материалов V Всероссийского симпозиума (с международным участием), посвященного 145-летию уголовно-исполнительной системы и 90-летию Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, Рязань, 11–12 апреля 2024 года. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2024. – С. 371-376.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Чистяков Константин Владимирович – кандидат юридических наук, доцент, заведующий аспирантурой, международный юридический институт.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Chistyakov Konstantin Vladimirovich – candidate of legal sciences, associate professor, head of postgraduate studies, international legal institute.

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 оскорблений, 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

№ 52(57)

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/>

Редактор *М.Ю.Молчанова*

Подписано в печать 22.04.2025 г.

Формат 60x84 1/8

Отпечатано на ризографе

Печ. л. 12,0 Уч.-изд. л. 6,49

Тираж 500 экз.

Заказ 52

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