

ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы международной
научно-практической конференции

(22 октября 2025)

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

И66

Редакционная коллегия:

Атабаева М.С., кандидат сельскохозяйственных наук, доцент,
Балташев Ж.М., кандидат экономических наук (PhD),
Вафоева Д.И., кандидат экономических наук (PhD),
Ганиев Д.Г., кандидат педагогических наук (PhD), доцент,
Исраилова Д.К., доктор экономических наук (DSc), доцент,
Калимбетов Х.К., доктор экономических наук, доцент,
Махмудов О.Х., доктор экономических наук, профессор,
Смирнова Т.В., доктор социологических наук, профессор,
Тягунова Л.А., кандидат философских наук, доцент,
Тураев К.Т., кандидат географических наук,
Федорова Ю.В., доктор экономических наук, профессор,
Хамдамова Х.Ш., доктор филологических наук (PhD).

И66 **ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ:** материалы международной научно-практической конференции (22 октября 2025г., Уфа) Отв. ред. Смирнова Т.В. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», Саратов 2025. - 66с.

Сборник содержит научные статьи и тезисы ученых Российской Федерации и других стран. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области информационных технологий, экономики, образования, социологии.

Для специалистов в сфере управления, научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов вузов и всех лиц, интересующихся рассматриваемыми проблемами.

Материалы сборника размещаются в научной электронной библиотеке с постатейной разметкой на основании договора № 1412-11/2013К от 14.11.2013.

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

© *Институт управления и социально-экономического развития, 2025*

© *Саратовский государственный технический университет, 2025*

© *Автономная некоммерческая организация "Центр развития туристических проектов и молодежных инициатив "ВОКРУГ ВОЛГИ", 2025*

УДК: 159.99

Болотский И.А.

магистрант

Институт прикладной экспериментальной

ветеринарии и агrobiотехнологий

ФГБОУ ВО Орловский ГАУ имени Н.В. Парахина

Россия, г. Орел

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ И ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ

Аннотация: статья посвящена комплексному анализу влияния социальных сетей и цифровой среды на психологическое здоровье и социальное поведение личности. Рассматриваются ключевые риски, связанные с чрезмерным использованием цифровых технологий: формирование зависимости, обусловленной активацией дофаминергической системы мозга и потребностью в социальной валидации; повышение уровня тревожности и депрессивных состояний; снижение когнитивных функций вследствие информационной перегрузки.

Ключевые слова: цифровая среда, психология, социальные сети.

Bolotsky I.A.

master's student

Institute of Applied Experimental Veterinary

Medicine and Agro-Biotechnology

FGBOU VO Orel GAU named after N.V. Parakhina

Russia, Orel

PSYCHOLOGY OF SOCIAL NETWORKS AND DIGITAL ENVIRONMENT

***Abstract:** The article is devoted to a comprehensive analysis of the influence of social networks and digital environment on psychological health and social behavior of an individual. The article discusses the key risks associated with excessive use of digital technologies: the development of addiction caused by the activation of the brain's dopaminergic system and the need for social validation; increased levels of anxiety and depression; and reduced cognitive functions due to information overload.*

***Keywords:** digital environment, psychology, social networks.*

Соцсети стали неотъемлемой частью нашей жизни, предоставляя возможности для общения, получения информации и самовыражения. Однако их влияние на психологическое здоровье и социальное поведение вызывает все больше вопросов у специалистов. Исследования показывают, что чрезмерное использование социальных сетей может провоцировать тревожные и депрессивные расстройства, а также формировать зависимости [1].

Социальные сети кажутся безобидным способом провести время, но их механизмы вовлечения создают глубокую привязанность, которая может перерасти в зависимость. Это связано с особенностями функционирования мозга и социальными потребностями пользователей. Среди причин развития зависимости:

1. Дофаминергическая система мозга — социальные сети активируют зоны, отвечающие за ощущение вознаграждения. Каждый лайк вызывает выброс дофамина, усиливая привыкание.

2. Потребность в социальной валидации — платформы создают иллюзию быстрого удовлетворения потребности в признании, что стимулирует постоянное использование.

3. Эффект социального сравнения — люди склонны сравнивать себя с идеализированными образами, что усиливает чувство недостаточности.

Зависимость от социальных сетей — это не просто проблема воли, а комплексный процесс, затрагивающий психологию и биологию человека. Понимание механизмов этой зависимости — первый шаг к ее преодолению и осознанному использованию цифрового пространства [1].

В качестве положительных аспектов использования социальных сетей как средства коммуникации следует отметить некоторые возможности: возможность сохранения своей анонимности; возможность найти себе единомышленников, высказать свое мнение, которое в реальной жизни никогда бы не позволил себе озвучить; возможность найти новых друзей и знакомых [3].

Основными причинами зависимости от социальных сетей являются одиночество, самооценка и скука. Тревога в социальных сетях проявляется в диапазоне между нервозностью и депрессией. Большую часть времени молодые люди используют Интернет как средство выражения таких чувств, как страдание и, в частности, одиночество, депрессия, беспокойство и низкая самооценка. Социальные сети являются основной причиной стресса и беспокойства [2].

Многочисленные исследования подтверждают, что интернет-зависимость у подростков в условиях пандемии COVID-19 статистически значимо коррелирует с уровнем агрессии. При этом тревожность выступает медиатором данной связи, усиливая вероятность агрессивных форм реагирования в условиях высокой цифровой вовлечённости. Этот эффект находит подтверждение и в более широком контексте исследований о психологических последствиях цифровой гиперстимуляции [4].

Ограниченные когнитивные ресурсы мозга, особенно внимание и рабочая память, не справляются с объемом информации в цифровой среде. Это

приводит к системному сбою, который проявляется, во-первых, как истощение ментальных ресурсов. Мозг тратит много энергии на фильтрацию и обработку неструктурированных данных, что вызывает умственную усталость, раздражительность и тревожность. Во-вторых, возникает паралич решения, когда избыток альтернатив и задач приводит к избеганию выбора из-за страха ошибки и упущенной выгоды. В-третьих, развивается когнитивная фрагментация — постоянное переключение внимания, которое мешает глубокой концентрации. В итоге эти три механизма образуют порочный круг: усталость и тревога еще больше снижают способность мозга к эффективной обработке информации.

Практические рекомендации по цифровой гигиене:

1. Осознанное использование. Ведите краткий дневник времени в сети. Это помогает выявить триггеры компульсивного скроллинга.
2. Техники концентрации. Используйте метод «Помodoro» (25 минут работы/5 минут отдыха). В течение рабочих интервалов убирайте телефон. Это тренирует фокус и снижает когнитивную нагрузку.
3. Цифровой детокс. Это помогает перезагрузить нервную систему и снизить фоновую тревожность.

Использованные источники

1. Негативное влияние социальных сетей: психологические и социальные аспекты (Электронный ресурс) <https://www.centerdushi.ru/stati/negativnoe-vliyanie-soczialnyix-setej-psixologicheskie-i-soczialnyie-aspektyi.html> (Дата обращения 20.10.2025)
2. Социальные сети и их психологическое воздействие (Электронный ресурс) <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-i-ih-psihologicheskoe-vozdeystvie> (Дата обращения 20.10.2025)
3. Куликова, Т. И. Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред особенности межличностного общения подростков в

социальных сетях / Т. И. Куликова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2023. – Т. 14, № 4-1. – С. 148-162. – DOI 10.12731/2658-4034-2023-14-4-148-162. – EDN WKFPBL.

4. Рыбина, С. А. Факторы цифровой среды, стимулирующие проявление агрессивности личности / С. А. Рыбина // International Journal of Medicine and Psychology. – 2025. – Т. 8, № 6. – С. 98-105. – EDN URFGIO.

УДК 37.042

Гайфуллина Р.Р.

студент

факультет «Башкирская филология»

Жилко Е.П.

старший преподаватель кафедры ИТ

Научный руководитель:

Титова Л.Н., кандидат педагогических наук

доцент кафедры ИТ

Башкирский государственный

педагогический университет им. М Акмуллы

г. Уфа

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация: Данная статья рассматривает ключевые психологические факторы, определяющие эффективность формирования инклюзивной образовательной среды. В инклюзивной образовательной среде, представляющий собой психолого-педагогическую реальность, созданы специально организованные условия для формирования личности и обеспечения безопасности, комфортности и доступности взаимодействия всех субъектов образовательных отношений при включении в нее ребенка. В содержательном плане инклюзивная образовательная среда должна реализовываться в трех взаимосвязанных компонентах: пространственно-предметном, психодидактическом и социально-психологическом. Причем, каждый из которых имеет специфическое содержание, обусловленное индивидуально-психологическими и типологическими особенностями включаемых в нее детей с ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: *Инклюзивное образование, дети, знания, потребность, готовность, среда.*

Gayfullina R. R.

student,

Faculty of Bashkir Philology

Zhilko E.P.

senior lecturer at the IT Department

Scientific supervisor: Titova L.N., *candidate of pedagogical sciences,*

associate professor of IT Department

Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla

Ufa

PSYCHOLOGICAL ASPECTS FORMATION OF AN INCLUSIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Annotation: *This article examines the key psychological factors that determine the effectiveness of the formation of an inclusive educational environment. In an inclusive educational environment, which is a psychological and pedagogical reality, specially organized conditions are created for the formation of personality and ensuring the safety, comfort, and accessibility of interaction between all subjects of educational relations when a child is included in it. In terms of content, an inclusive educational environment should be implemented in three interconnected components: spatial and subject, psychodidactic, and socio-psychological. Moreover, each of them has specific content, which is determined by the individual psychological and typological characteristics of the children with disabilities included in it.*

Keywords: *Inclusive education, children, knowledge, need, readiness, environment*

Инклюзивное образование, предусматривающее равный доступ к образованию для всех детей, включая детей с особыми образовательными потребностями, становится все более приоритетным направлением в современной образовательной политике. .

По нашему мнению, следует рассмотреть ключевые психологические факторы, определяющие эффективность формирования инклюзивной образовательной среды. Остановимся на них.

1. Психологическая готовность участников образовательного процесса к инклюзии. Успешное внедрение инклюзивного образования во многом зависит от психологической готовности всех участников образовательного процесса – детей, их сверстников, педагогов, родителей и административного персонала.

Психологическая готовность детей и их сверстников. Педагогам и психологам необходимо проводить работу, направленную на развитие у детей понимания и принятия различий и взаимодействия с детьми, имеющими особенности развития

Психологическая готовность педагогов. Педагоги, работающие в инклюзивном классе, должны обладать не только знаниями в области специальной педагогики и психологии, но и быть психологически готовыми к работе с детьми с различными образовательными потребностями.

Психологическая готовность родителей. Родители детей могут испытывать широкий спектр эмоций. Поэтому важно предоставить им психологическую поддержку, вовлекать в процесс планирования и реализации образовательной программы.

2. Создание поддерживающей и безопасной образовательной среды.

Для успешной интеграции необходимо создать в классе атмосферу поддержки, принятия и безопасности. Формировать позитивный психологический климат, для развития чувства принадлежности к коллективу.

Уделять особое внимание созданию атмосферы сотрудничества и взаимопомощи.

Предотвращение дискриминации. Необходимо активно выявлять и пресекать любые проявления негативного отношения к детям с особенностями развития.

Адаптация учебной среды. Адаптация учебной среды к потребностям детей включает в себя не только физические изменения, но и психологические аспекты. Важно создать комфортное место, непременно учитывая техническое оснащение в эпоху цифровизации.

В рамках рассмотрения психологических аспектов инклюзивного образования выделяются следующие направления применения цифровых технологий, для выполнения заданий и повторения обучающего материала; с целью помощи в учебном процессе; для расширения перечня применяемых эффективных средств и возможностей обучения.

3. Индивидуальный подход и учет особенностей развития. Успешная инклюзия предполагает индивидуальный подход к каждому ребенку, учет его образовательных потребностей, способностей и интересов.

Индивидуальный образовательный план. Плана это необходимое условие для успешной интеграции в общеобразовательный класс. Он должен учитывать индивидуальные особенности ребенка, его сильные и слабые стороны.

Дифференцированное обучение. Использование приемов, позволяющие адаптировать учебные материалы и методы обучения к различным потребностям учеников.

Поддержка специалистов. Необходимо привлечение различных специалистов, которые могут оказать помощь и поддержку как ребенку, так и педагогу.

Заключение:

Формирование инклюзивной образовательной среды – сложный и многогранный процесс, требующий глубокого понимания психологических аспектов, влияющих на успешность интеграции детей. Психологическая готовность всех участников образовательного процесса, создание поддерживающей и безопасной среды, индивидуальный подход и учет особенностей развития, являются ключевыми факторами успешной инклюзии. Реализация этих принципов позволит создать в образовательном учреждении атмосферу, где каждый ребенок, независимо от своих особенностей, сможет реализовать свой потенциал и почувствовать себя полноправным членом общества.

Использованные источники

1. Нозикова Н.В., Шовак Д.С. Инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья: практика отечественного образования // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. - Т. 12. - №5-6-1. - С.108-114.
2. Шеманов А.Ю., Самсонова Е.В. Риски и перспективы цифровизации для инклюзивного образования //Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (ДНТЕ 2021). - М., 2021. - С. 250-262.
3. Ахметова Д.З. и др. Цифровизация и инклюзивное образование: точки соприкосновения //Высшее образование в России, 2020. - № 2. - С. 141-150.
4. Обеспечение психологической безопасности субъектов образовательной среды : краевая инновационная площадка : учебно-методическое пособие / **Слюсарева Е. С.**, Погребная О. С., Сулейманов А. Г. [и др.] ; под редакцией **Е. С. Слюсаревой**. - Ставрополь: СГПИ, 2024. - 259 с.

УДК 37.013

*Шаймарданова Л.К., кандидат педагогических наук
доцент кафедры «Основы математики и информатики»*

Российский новый университет «РосНОУ»

Изотова А.А.

старший преподаватель кафедры «Системное программирование»

Московский технический университет связи и информатики

Курникова Д.А.

студент бакалавриата

Российский новый университет «РосНОУ»

Россия, г. Москва

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ НА ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Аннотация: В статье представлен комплексный анализ влияния цифровых технологий и онлайн-форматов обучения на образовательный процесс и развитие учащихся начальной школы. Рассмотрены ключевые аспекты цифровизации, включая трансформацию педагогических подходов и внедрение новых образовательных инструментов. Проанализированы преимущества цифрового обучения, такие как повышение мотивации, индивидуализация образовательных траекторий и развитие социально-эмоциональных навыков. Исследованы основные цифровые платформы и технологии, применяемые в современной начальной школе. На основе анализа эмпирических данных и научной литературы изучены практические результаты и мнения педагогов и родителей относительно перехода на цифровые и дистанционные форматы. Особое внимание уделено вызовам и

рискам, связанным с цифровизацией: проблемам психофизиологического здоровья учащихся, цифровому неравенству, а также трудностям, с которыми сталкиваются педагоги. Обозначены перспективы и условия для эффективной и безопасной интеграции цифровых технологий в начальное образование.

***Ключевые слова:** цифровые образовательные технологии, начальная школа, цифровизация образования, онлайн-обучение, дистанционное обучение, образовательные платформы, развитие учащихся, цифровая среда, риски цифровизации, социально-эмоциональное обучение.*

***Shaimardanova L.K., candidate of pedagogical sciences
associate professor, Department of Fundamentals of Mathematics and***

Computer Science

Russian New University "RosNOU"

Izotova A.A.

senior lecturer

Department of System Programming

Moscow Technical University of Communications and Informatics

(MTUCI)

Kurnikova D. A.

undergraduate student

Russian New University «RosNOU»

Moscow, Russia

**THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES AND ONLINE
LEARNING ON THE PROCESS OF EDUCATION AND DEVELOPMENT
OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS**

Annotation: *The article provides a comprehensive analysis of the impact of digital technologies and online learning formats on the educational process and development of primary school students. The key aspects of digitalization, including the transformation of pedagogical approaches and the introduction of new educational tools were considered. The advantages of digital learning, such as increased motivation, individualization of educational paths, and the development of socio-emotional skills, were analyzed. The main digital platforms and technologies used in modern primary schools were studied. Based on the analysis of empirical data and scientific literature, the practical results and opinions of teachers and parents regarding the transition to digital and remote formats were examined. Special attention is paid to the challenges and risks associated with digitalization: the problems of students' psychophysiological health, digital inequality, and the difficulties faced by teachers. The prospects and conditions for the effective and safe integration of digital technologies into primary education were identified.*

Keywords: *digital educational technologies, primary school, digitalization of education, online learning, distance education, educational platforms, student development, digital environment, risks of digitalization, socio-emotional learning.*

В XXI веке цифровые технологии стали неотъемлемой частью повседневной жизни, коренным образом изменив способы коммуникации, работы и получения информации. Глобальная цифровизация проникла во все социальные институты, и система образования не стала исключением. Процесс интеграции информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательную среду является одним из глобальных трендов современной эпохи [7, с. 70]. Особенно значимые изменения происходят на уровне начальной школы, где закладываются основы не только академических

знаний, но и ключевых компетенций, необходимых для жизни в высокотехнологичном обществе.

Актуальность данного вопроса многократно усилилась в связи с пандемией COVID-19, которая послужила катализатором для массового и стремительного перехода образовательных учреждений на дистанционные и смешанные форматы обучения [9, с. 143]. Этот вынужденный переход выявил как огромный потенциал цифровых технологий, так и целый ряд системных проблем, требующих глубокого научного осмысления. Современная начальная школа столкнулась с необходимостью адаптации к новой цифровой реальности, что потребовало пересмотра содержания, методов и форм организации образовательной работы [2, с. 1]. Целью настоящей статьи является проведение всестороннего анализа влияния цифровых технологий и онлайн-обучения на учебный процесс и развитие младших школьников на основе синтеза данных из актуальных научных исследований.

Цифровизация образования в начальной школе представляет собой необратимый и многогранный процесс, который выходит далеко за рамки простого использования компьютеров на уроках. Речь идет о формировании новой цифровой образовательной среды, которая трансформирует взаимодействие между учителем и учеником, меняет подходы к подаче материала и оценке результатов [2, с. 1]. В концепцию современного начального образования входят такие новые понятия, как «цифровой образовательный продукт» — законченный интерактивный мультимедиа продукт для достижения учебных задач, и «цифровой образовательный результат» — знания, умения и навыки, полученные при работе с этим продуктом [2, с. 2]. Успешное применение цифровых технологий стало жизненной необходимостью, поскольку современный мир оставляет все меньше сфер, где эти технологии не используются [1, с. 68].

Одним из ключевых преимуществ цифровизации является возможность индивидуализации и персонализации обучения. Современное начальное школьное образование в Российской Федерации направлено на развитие индивидуального, персонального результата каждого ученика [2, с. 2]. Цифровые технологии предоставляют для этого широкие возможности, позволяя выстраивать для каждого ребенка собственную образовательную траекторию с учетом его особенностей, способностей и потребностей. Такие образовательные онлайн-платформы, как «ЯКласс», «Учи.ру», Edu Market и другие, предлагают учащимся задания в интерактивной и игровой форме, адаптируясь к уровню знаний ребенка. Система может реагировать на действия ученика: в случае правильного решения хвалить и предлагать новое задание, а при ошибке задавать уточняющие вопросы, помогающие прийти к верному решению [3, с. 49]. Этот подход способствует не только повышению академической успеваемости, но и развитию самостоятельности и учебной мотивации.

Практика показывает, что современная школа активно внедряет широкий спектр цифровых инструментов. Анализ, проведенный А.В. Поначугиным, Д.Ю. Пичужкиной и Е.С. Смекаловой, выявил наиболее популярные технологии в дополнительном образовании, которые в полной мере применимы и в начальной школе. Лидирующие позиции занимают презентации (76,9% преподавателей), видеоролики (69,2%), чаты и каналы видеосвязи (46,2%), а также онлайн-тесты (46,2%) [7, с. 72]. Презентации и видеоматериалы повышают наглядность обучения, позволяя визуализировать сложный материал и делая его более доступным для восприятия младшими школьниками. Интерактивные тесты и тренажеры, в свою очередь, позволяют быстро обработать результаты, определить проблемные моменты в изучении тем и способствуют объективной оценке знаний учащегося [3, с. 50].

Внедрение цифровых технологий оказывает существенное влияние не только на академические результаты, но и на личностное развитие учащихся. Масштабный метаанализ универсальных школьных программ социально-эмоционального обучения (SEL), проведенный К. Чиприано и коллегами, показал, что участие в таких программах значительно улучшает школьную успеваемость, социальные и эмоциональные навыки, отношение к учебе, поведение и восприятие школьного климата [8, р. 1]. Хотя данное исследование напрямую не было сфокусировано на цифровых технологиях, его выводы крайне важны, поскольку многие современные цифровые образовательные платформы интегрируют в себя элементы SEL, способствуя развитию у детей саморегуляции, эмпатии и навыков ответственного принятия решений.

Несмотря на очевидные преимущества, процесс цифровизации начального образования сопряжен с серьезными вызовами и рисками. Одной из наиболее острых проблем является негативное влияние на здоровье учащихся. Интенсивное использование цифровых устройств приводит к повышенной нагрузке на зрение и риску развития близорукости. Длительное пребывание в неподвижном сидячем положении провоцирует дефекты позвоночника, вызванные неправильной осанкой. Кроме того, исследования доказывают негативное влияние света, излучаемого экранами, на способность засыпать [5, с. 43]. Опрос педагогов, проведенный Е.Н. Карабань и Н.В. Рубцовой в период пандемии, показал, что физиологические проблемы (повышенная утомляемость, усталость) являются одними из основных как для учителей (58%), так и для учеников (58%) в условиях дистанционного обучения [9, с. 145, 146].

Помимо физиологических, существуют и психологические риски. Интенсивное использование гаджетов может приводить к отвлечению и переключению внимания, ограничивая сосредоточенность ученика на

изучаемом материале. Специалисты указывают, что электронные учебные пособия могут снижать фантазию и пространственное мышление, делая детей «пассивными получателями информации низкого уровня» [5, с. 43]. Также повышается риск возникновения асоциального поведения, тревоги, депрессии и раздражительности. Учителя отмечают, что одной из главных проблем дистанционного обучения является отсутствие у младших школьников самостоятельности, самоорганизованности и ответственного отношения к учебе (83% педагогов) [9, с. 146].

Серьезным барьером на пути эффективной цифровизации является проблема «цифрового неравенства». Она проявляется в недостаточной технической оснащенности как семей учащихся (75% педагогов отмечают эту проблему у учеников), так и самих педагогов [9, с. 146]. Опросы родителей показывают, что они обеспокоены не только потенциальным вредом для здоровья, но и уровнем компетентности учителей в области цифровых технологий [4, р. 205]. Хотя в целом уровень цифровой грамотности российских педагогов достаточно высок, многие из них столкнулись со сложностями в период вынужденного перехода на дистант, что было связано с отсутствием навыков работы с новыми платформами и недостатком качественных цифровых образовательных ресурсов, особенно по таким дисциплинам, как музыка, ИЗО или физкультура [9, с. 145].

Отношение самих педагогов к цифровизации остается неоднозначным. Эмпирическое исследование, проведенное в условиях двух волн пандемии, показало, что общее отношение учителей начальных классов к дистанционному обучению скорее неблагоприятное: 50% относятся нейтрально (как к вынужденной мере), 45% — отрицательно, и лишь 5% — положительно [9, с. 144]. Даже после длительного периода вынужденной работы в онлайн-формате, который способствовал адаптации и освоению новых инструментов, отношение к дистанту у 20% педагогов ухудшилось, и

лишь у 42% улучшилось [9, с. 146]. Основными причинами недовольства учителя называют невозможность в полной мере оценить уровень знаний ученика (67%), а также собственные физиологические (61%) и психологические (33%) проблемы, возникающие в процессе работы [9, с. 145]. Эти данные свидетельствуют о том, что для успешной интеграции цифровых технологий недостаточно просто обеспечить техническую базу; необходима комплексная психолого-педагогическая поддержка всех участников образовательного процесса.

В заключение, анализ научной литературы и эмпирических данных позволяет сделать вывод, что внедрение цифровых технологий в начальную школу является сложным и противоречивым процессом. С одной стороны, цифровизация открывает широкие перспективы для повышения качества образования за счет персонализации, повышения наглядности и интерактивности, роста учебной мотивации и развития у учащихся ключевых навыков XXI века. С другой стороны, этот процесс сопряжен со значительными рисками для психофизиологического здоровья детей, усугубляет социальное неравенство и предъявляет новые, высокие требования к профессиональной компетенции педагогов.

Негативное или нейтральное отношение значительной части учительского сообщества к дистанционным форматам обучения, сохраняющееся даже после длительной практики, указывает на то, что простое "погружение" в цифровую среду не решает всех проблем. Успешная и безопасная интеграция цифровых технологий в начальное образование возможна лишь при соблюдении ряда условий. Необходимо разрабатывать и внедрять цифровые образовательные продукты, созданные с учетом возрастных и психофизиологических особенностей младших школьников. Важнейшей задачей является непрерывное повышение квалификации педагогов, направленное не только на освоение инструментария, но и на

развитие методических компетенций для работы в цифровой среде. Кроме того, требуется системная работа по преодолению "цифрового разрыва" и обеспечению равного доступа к качественным технологиям для всех учащихся. Дальнейшие исследования должны быть направлены на поиск оптимального баланса между традиционными и цифровыми формами обучения, который позволит максимально использовать преимущества технологий, минимизируя их негативные последствия для здоровья и развития детей.

Использованные источники

1. Еремина Е.А., Грибцова В.А. Цифровые образовательные технологии в начальной школе // Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (DHTE 2023): сб. статей IV Международной научно-практической конференции. 16–17 ноября 2023 г. / Под ред. В.В. Рубцова, М.Г. Сороковой, Н.П. Радчиковой. М.: Издательство ФГБОУ ВО МГППУ, 2023. С. 67–76.
2. Хорикова О.В., Орлова Л.А. Цифровизация образования в начальной школе // ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ. Publishing house "Sreda". 1-4 с.
3. Раджабов У.М. Использование цифровых технологий в начальном школьном образовании // ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ. 49-51 с.
4. Махмудов А.Х. Цифровизация образования: потенциал родителей и педагогов в развитии учеников начальной школы // "OTA-ONALARNING FARZAND TARBIYASIGA OID METODIK BILIMLARINI RIVOJLANTIRISH MEKANIZMLARI: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR" RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY ANJUMANI. 2025-YIL 6-MAY. 200-211 p.
5. Юрьев А.В. Влияние цифровых технологий на образование // Тенденции развития науки и образования. 2020 № 3. С. 41-44.

6. Шишалова Ю.С. Влияние информационных технологий на учебный процесс // Экономика и социум: современные модели развития. 2020. Том 10. № 4. С. 399–408.
7. Поначугин А.В., Пичужкина Д.Ю., Смекалова Е.С. Влияние цифровых технологий на учебный процесс в сфере дополнительного образования // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2021. Том 40, № 1. С. 69–77.
8. Cipriano C., Ha C., Wood M., Sehgal K., Ahmad E., McCarthy M.F. A systematic review and meta-analysis of the effects of universal school-based SEL programs in the United States: Considerations for marginalized students // Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy. 2024. Vol. 3. P. 1-15.
9. Карабань Е.Н., Рубцова Н.В. Дистанционное обучение в начальной школе: эмпирическое исследование в условиях двух волн пандемии (COVID-19) // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2021. Т. 10. № 2(35). С. 143-147.

Лазарева А.М.

студент магистратуры

*кафедра «Организационно-экономического обеспечения
деятельности транспортных организаций»*

ГУМРФ им. адмирала С.О. Макарова.

Желамская А.Г.

доцент

*Кафедра «Организационно-экономического обеспечения
деятельности транспортных предприятий»*

*Государственный университет морского и речного флота имени
адмирала С.О. Макарова*

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация В статье рассматриваются ключевые вопросы развития карьеры работников транспорта. Учитываются современные условия, текущие изменения в т.ч. с отсылкой на глобализацию, цифровизацию и автоматизацию процессов с целью выявления актуальных методов и трендов в управлении карьерой работников транспорта с упором на законодательство. Приведены фактические данные за последние несколько лет. Рассматривается политика государства в области управления персоналом на транспорте и ее актуальность на мировом рынке.

Ключевые слова управление карьерой работников транспорта, развитие карьеры, законодательство, морская отрасль, транспорт.

Lazareva A.

student master's degree

Department «Organizational and Economic Support of Transport

Company Activities»

Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping

Zhelamskaya A.

associate professor

Department «Organizational and Economic Support of Transport

Company Activities»

Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping

**TRANSPORT WORKERS CAREERS MANAGING PROBLEMS IN
ACCORDANCE WITH LEGISLATION CHANGING**

***Annotation** The article examines key issues of transport workers career development. It considers modern conditions and current changes, including references to globalization, digitization and automation of processes, helping to identify relevant methods and trends in the transport workers careers management, with an emphasis on current Legislation. The article provides factual data for the past few years. It discusses Government Policy in the field of transport personnel management and its relevance in the Global market.*

***Key words** transport workers career management, career development, legislation, maritime industry, transport.*

Исследование специфики управления карьерой работников транспорта актуально из-за текущих и постоянно происходящих изменений, технологических и демографических изменений, законодательства в целом. Достижение целей и реализация задач, поставленных Президентом и

Правительством России в рамках национальных стратегических документов – приоритет для укрепления и развития научного потенциала страны. Необходимо разрабатывать эффективные стратегии управления карьерой для соответствия требованиям по специальности, учитывая инновации, глобализацию и практически ежеквартальные изменения в законодательстве, позволять работникам приобретать новые навыки, помогать им управлять своей карьерой, давать им мотивацию и понимание специфики работы по направлениям транспорта, работодателю выступать активным наставником, коучером, ментором.

Процесс подготовки кадров на транспорте (далее - транспортное образование) является основой кадрового и инновационного развития транспортной системы Российской Федерации - одной из базовых отраслей экономики государства, формирующей более 6 процентов национального внутреннего валового продукта. Особенности транспортного образования являются экстерриториальность подготовки кадров, отсутствие у выпускников ориентированности на региональный рынок труда, глубокая интеграция в систему международных стандартов, прямая связь с работодателями, а также системообразующий характер вовлеченных в подготовку кадров для транспорта образовательных организаций за счет их ключевой роли в обеспечении бесперебойной работы и безопасности транспортной инфраструктуры государства. Уникальной особенностью транспортного образования является неразрывная связь качества подготовки специалистов для транспортной системы России с выполнением обязательств Российской Федерации по международным договорам, международным стандартам и требованиям международных организаций, международных конвенций.¹

¹ Распоряжение Правительства РФ № 255-р от 06.02.2021 г. <https://docs.cntd.ru/document/573594490>

6 Февраля 2021 года Распоряжением Правительства РФ № 255-р была утверждена "Концепция подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года", направленная на создание системы образования, отвечающей современным требованиям по направлениям деятельности и способствующей формированию высококвалифицированных специалистов, включая анализ и оценку потребностей в кадрах с учётом технологических изменений, таких как автоматизация и цифровизация. Основными целями признали модернизацию образовательных программ с учетом новых стандартов и требований рынка труда, включая использование цифровых технологий и современных методов обучения, поддержку научных исследований и разработок в области транспорта для интеграции новых технологий, партнерство с государственными и частными транспортными компаниями для практического обучения, стажировок и освоения специфических образовательных программ, развитие непрерывного образования для обновления знаний и повышения квалификации при стремительном развитии технологий, участие в международных программах для обмена знаниями, постоянное совершенствование законодательной базы. Определены меры государственной поддержки в области обучения и переподготовки кадров, включая стимулирование в виде стипендий и грантов для обучения и исследований в транспортном направлении, финансирование научных исследований и образовательных программ для кадров, а также развитие инфраструктуры учебных заведений для транспортного сектора в целом до 2035 года. Концепция подготовки кадров до 2035 года направлена на непрерывное обучение будущих работников транспорта и уже работающих специалистов для повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Концепция активно обсуждается среди специалистов и экспертов, в частности были высказаны критические замечания по ресурсным ограничениям и финансированию образовательных целей, подверглась

сомнению необходимость реформы преподавания и предложено более активное использование новых педагогических подходов, акцентируя внимание на согласование учебных программ с потребностями работодателей. Эксперты рекомендуют усилить междисциплинарный подход и развивать программы для интеграции знаний из различных областей, расширять международные связи через участие в проектах и обменах, фокусироваться на устойчивом развитии и экологических аспектах для подготовки кадров к работе в условиях текущих политических и производственных вызовов. Законодательная база также претерпевает постоянные изменения и, как замечают эксперты для работников транспорта устанавливаются специальные нормы рабочего времени, которые могут отличаться от общепринятых, что связано с необходимостью обеспечения бесперебойного функционирования транспортных систем и безопасности перевозок, учитываются такие аспекты, как сменный и суточный режим работы, работа в ночное время и в выходные дни, гибкие графики работы и специфические условия труда для различных видов транспорта с учетом безопасности и охраны труда ².

Во многих областях транспортной системы ведутся глубокие исследования в области искусственного интеллекта, поскольку в условиях глобализации подчеркивается важность для бизнеса быть инновационным и конкурентоспособным, а область управления человеческими ресурсами (HRM) уже стала критически важной, особенно в контексте найма работников. Благодаря применению передовых технологий многие рутинные операции, которые ранее выполнялись вручную, теперь могут быть автоматизированы. Результаты последних исследований показали, что искусственный интеллект играет важную роль во многих функциях HR, включая найм, анализ данных, сбор информации и выполнение работы ³.

² «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. 26.12.2024) Глава 51 https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2d4980423c4c35e1dd7a5da60b9c22d1a4237cd3/
³ Журнал «Транспортное дело России» №3 (172) (2024) <https://morvesti.ru/izdaniya/tdr/archive/2024/03.php>

Транспортная система в последние несколько лет испытывает кадровый голод. Для решения этих проблем компании вкладывают силы и средства в обучение специалистов, развивают внутренние университеты, обучают молодые кадры до уровня руководителей. Нехватка кадров в транспортно-логистическом направлении в России представляет серьезный вызов для бизнеса⁴. Количество вакансий растет быстрыми темпами, а дефицит кадров к 2030 году может достичь 1,5 миллиона человек. Текущее количество работников в сфере логистики составляет около 6 миллионов человек. Спрос на складских работников и сотрудников в транспортной логистике растет, при этом растет зарплата в этой сфере, а рынок труда требует от компаний адаптации к новым условиям. В 2024 году привлечение водителей грузового транспорта стало сложным из-за недостатка соискателей, количество вакансий в логистике превышает число резюме, а предприятия увеличивали зарплаты для привлечения персонала⁵. Спрос на водителей грузового транспорта сильно вырос за январь-август 2024, превышая количество соискателей. В результате, водители грузовиков и складские работники вошли в топ-30 профессий по росту зарплат в России⁶.

Железнодорожная система также столкнулась с дефицитом специалистов из-за структурных изменений в компании «РЖД», при этом носит он вполне рукотворный характер. На дорогах упразднили отделения, заменив их территориальными управлениями, при этом значительно урезали персонал на станциях и в региональных подразделениях холдинга. В итоге на сети стало не хватать универсальных руководителей, способных видеть перевозочный процесс целиком, а не частями. И этот дефицит достиг в 2024 году таких размеров, что теперь уже возникают опасения по поводу

⁴ О методах рекрутинга и особенностях управления персоналом в транспортной отрасли <https://dornadzor-sz.ru/sfera/o-metodah-rekrutinga-i-osobennostyah-upravleniya-personalom-v-transportnoj-otrasli/>

⁵ Рынок труда в транспортно-логистической отрасли <https://ancor.ru/press/insights/rynok-truda-v-transportno-logisticheskoy-otrasli-trendy-2024/>

⁶ Водители грузовиков и складские работники вошли в число лидеров по темпам роста зарплат в России <https://logistics.ru/rabota-i-karera-v-logistike-upravlenie-logistikoy-i-kompaniy/voditeli-gruzovikov-i-skladskie>

обеспечения безопасной и непрерывной работы железных дорог и системы в целом. Дефицит возник не вдруг – уже в 2018 году проявилась острая нехватка персонала, которая усугубилась сначала из-за пандемии коронавируса, а потом из-за начала СВО и как следствие – усиления конкуренции на рынке труда РФ в целом. Зарплата в регионах в холдинге не самая низкая, но условия работы нуждаются в улучшении. В 2024 году на РЖД дефицит кадров увеличился на 30%. Не хватает монтеров пути, составителей поездов, машинистов и других специалистов. Эксперты считают ситуацию сложной и предсказывают усугубление дефицита кадров в регионах из-за высоких требований, низких зарплат и сокращений персонала в ОАО «РЖД»⁷.

Минтранс опубликовал статистику по заработным платам транспортных организаций без субъектов малого предпринимательства. Численность работников морского транспорта увеличилась на 5,9%, грузового - на 6,5%. В то же время число работников пассажирского транспорта снизилось на 3,9%. Среднесписочная численность работников внутреннего водного транспорта за год сократилась на 0,9%, на пассажирском транспорте увеличилась на 7,5%, на грузовом уменьшилась на 2,4%. Среднее количество сотрудников в компаниях, осуществляющих вспомогательную деятельность, которая связана с морским транспортом, сократилось на 13,4% — до 24,38 тыс., с внутренним водным транспортом — на 1%, до 18,2 тыс. человек. Среднемесячная начисленная заработная плата работников морского транспорта в 2023 году составила более 200,6 тыс. рублей (+12,7%), в том числе пассажирского — 131,6 тыс. рублей (+11,7%), грузового — 207,8 тыс. рублей (+13,1%). Работники внутреннего водного транспорта в среднем получали 91,39 тыс. рублей (+13,7%), в том числе пассажирского — 59,5 тыс. рублей (+16,6%), грузового — 98,5 тыс. рублей (+14,2%)⁸.

⁷ Кадровый дефицит: почему все не так? <https://www.rzd-partner.ru/publications/rzd-partner/-23-531-december-2024/kadrovyy-defitsit-pochemu-vse-ne-tak/>

⁸ Зарплаты на водном транспорте в среднем выросли за 2023 год на 13,6% — Минтранс <https://rus-shipping.ru/ru/prof/news/?id=53177>

Глобализация и мобильность трудовых ресурсов в будущем сохранятся. Важно заботиться о психическом здоровье и развивать эмоциональный интеллект сотрудников. Компании стремятся к инклюзивным культурам, инвестируют в развитие персонала и международное сотрудничество⁹. 19 апреля 2024 года вступило в силу Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024-2027 годы, направленное на регулирование трудовых отношений и обеспечение стабильных условий труда и затрагивает такие принципы как социальное партнёрство, справедливость и равенство, безопасность и охрану труда, устойчивое развитие всех направлений транспорта, где основными задачами определены: обновление нормативной базы, содействие в разрешении трудовых споров, поддержка инноваций и технологических изменений. Соглашение направлено на создание благоприятных условий для развития морского транспорта, улучшение качества труда и обеспечение социальной защиты работников¹⁰. 23 декабря 2024 года вступили в силу новые меры, направленные на защиту прав моряков и улучшение условий труда на борту судов. Речь идет о поправках к Конвенции о труде в морском судоходстве (КТМС), известной как «Билль о правах моряков», которая вступила в силу в 2013 году. Она направлена на обеспечение членов экипажа достойными условиями труда и равных условий для добросовестных судовладельцев, которые вынуждены конкурировать с субстандартными судами, участвующими в международной морской торговле. Новые поправки призваны усилить давление на владельцев и операторов судов, порты и государства с тем, чтобы для моряков на борту были обеспечены достойные условия труда и быта. Целями поправок также являются предоставление морякам соответствующих социальных возможностей на борту, в портах и якорных стоянках, в частности,

⁹ Тенденции и вызовы российского рынка труда 2025 <https://companies.rbc.ru/news/H1q02M4Q2I/tendentsii-i-vyizovyi-rossijskogo-ryinka-truda-2025/>

¹⁰ Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024 - 2027 годы <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=47263>

обеспечение бесплатной питьевой водой хорошего качества и сбалансированным питанием; незамедлительное предоставление доступа к медицинским учреждениям на берегу, например, в случае любой серьезной травмы или заболевания, с которыми невозможно справиться на борту судна. Поправки предписывают предоставление морякам средств индивидуальной защиты соответствующего размера — сделано это в ответ на растущее число женщин-моряков, вынужденных носить одежду, предназначенную для мужчин. Кроме того, частные рекрутеры должны информировать моряков об их правах на компенсацию возможных финансовых потерь, которые они могут понести во время найма.¹¹

В 2025 году в судоходстве ожидаются несколько ключевых трендов в кадровой политике, которые будут формировать подходы к управлению трудовыми ресурсами на транспорте: цифровизация и автоматизация, выраженная в усилении роли цифровых технологий в управлении экипажами и операциями судов; устойчивое развитие и экологические инициативы, в том числе введение более строгих экологических стандартов; гибкость и адаптивность, где увеличился спрос на более гибкие графики работы и внедрение ротационных систем для улучшения баланса между работой и личной жизнью; диверсификация рабочих команд по полу, возрасту и национальности в целях повышения креативности и эффективности; увеличение внимания к кибербезопасности в связи с ростом числа цифровых систем на борту судов; профессиональное развитие и образование как продолжение инвестиций в профессиональное развитие, включая программы переподготовки и повышения квалификации; усиление мер по защите здоровья и безопасности сотрудников. Эти тренды отражают необходимость адаптации кадровой политики к быстро меняющимся условиям и требованиям

¹¹ Новые поправки к Конвенции о труде в морском судоходстве призваны обеспечить достойные условия труда <https://morvesti.ru/news/1679/113602/>

в судоходной отрасли, обеспечивая при этом эффективность и устойчивость, заботу о кадровом потенциале компании и развитии персонала в целом.

В период с 2025 по 2026 годы в морской отрасли России были приняты и запланированы значительные изменения в законодательстве, направленные на развитие судостроения, рыболовства и морской безопасности. В проекте федерального бюджета на 2025–2027 годы предусмотрено 225,8 млрд рублей на производство судов и судового оборудования. В частности, в 2025 году планируется выделить 39,29 млрд рублей, в 2026 году — 75,53 млрд рублей, в 2027 году — 110,99 млрд рублей.¹² Также запланировано направить 184,5 млрд рублей на государственную программу «Развитие судостроения и техники для освоения шельфовых месторождений» в 2025–2027 годах. В 2025 году на программу выделено 28,29 млрд рублей, в 2026 году — 57,74 млрд рублей, в 2027 году — 98,47 млрд рублей.¹³ До конца 2025 года планируется внести в Государственную думу проект федерального закона «О судостроении», который будет регулировать ценообразование и правила постройки судов на бюджетные средства.¹⁴ [14]

Данное исследование показывает, что изменения в законодательстве направлены на стимулирование развития транспортного направления, в том числе позволит дать существенный толчок в развитии карьеры моряков и смежных в морской отрасли специальностей. Текущие законодательные изменения в целом направлены на повышение эффективности транспортной системы, усиление мер безопасности, качества труда и расширение возможностей для персонала, что, в свою очередь, позволит значительно укрепить позиции России на международной арене.

¹² На выпуск судов и судового оборудования в 2025–2027 годах в проекте бюджета РФ заложено 225,8 млрд рублей https://marine.org.ru/events/sudostroenie/16319/?utm_source=openai

¹³ На госпрограмму развития судостроения в 2025–2027 годах предлагается направить 184,5 млрд рублей https://marine.org.ru/events/sudostroenie/16317/?utm_source=openai

¹⁴ Закон «О судостроении» запланировали принять к концу 2025 года Кто и как будет готовить новое регулирование отрасли https://www.rbc.ru/business/27/11/2024/674323b99a79471c43a33f54?utm_source=openai

Использованные источники

1. Распоряжение Правительства РФ № 255-р от 06.02.2021 г.
<https://docs.cntd.ru/document/573594490>
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. 26.12.2024) Глава 51
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2d4980423c4c35e1d7a5da60b9c22d1a4237cd3/
3. Журнал «Транспортное дело России» №3 (172) (2024)
<https://morvesti.ru/izdaniya/tdr/archive/2024/03.php>
4. О методах рекрутинга и особенностях управления персоналом в транспортной отрасли <https://dornadzor-sz.ru/sfera/o-metodah-rekrutinga-i-osobennostyah-upravleniya-personalom-v-transportnoj-otrasli/>
5. Рынок труда в транспортно-логистической отрасли
<https://ancor.ru/press/insights/rynok-truda-v-transportno-logisticheskoy-otrasli-trendy-2024/>
6. Водители грузовиков и складские работники вошли в число лидеров по темпам роста зарплат в России <https://logistics.ru/rabota-i-karera-v-logistike-upravlenie-logistikoy-i-kompaniey/voditeli-gruzovikov-i-skladskie>
7. Кадровый дефицит: почему все не так? <https://www.rzd-partner.ru/publications/rzd-partner/-23-531-december-2024/kadrovyy-defitsit-pochemu-vse-ne-tak/>
8. Зарплаты на водном транспорте в среднем выросли за 2023 год на 13,6% — Минтранс <https://rus-shipping.ru/ru/prof/news/?id=53177>
9. Тенденции и вызовы российского рынка труда 2025
<https://companies.rbc.ru/news/H1q02M4Q2I/tendentsii-i-vyizovyi-rossijskogo-ryinka-truda-2025/>
10. Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024 - 2027 годы <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=47263>

11. Новые поправки к Конвенции о труде в морском судоходстве призваны обеспечить достойные условия труда <https://morvesti.ru/news/1679/113602/>

12. На выпуск судов и судового оборудования в 2025–2027 годах в проекте бюджета РФ заложено 225,8 млрд рублей https://marine.org.ru/events/sudostroenie/16319/?utm_source=openai

13. На госпрограмму развития судостроения в 2025–2027 годах предлагается направить 184,5 млрд рублей https://marine.org.ru/events/sudostroenie/16317/?utm_source=openai

14. Закон «О судостроении» запланировали принять к концу 2025 года Кто и как будет готовить новое регулирование отрасли https://www.rbc.ru/business/27/11/2024/674323b99a79471c43a33f54?utm_source=openai

УДК 331.108.2

Лещенко П.С.

студент

Митина И.А., к.э.н.

доцент

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Россия, г. Ростов-на-Дону

**РОЛЬ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СТРУКТУРЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: Настоящая статья посвящена исследованию направлений совершенствования системы управления персоналом в целях укрепления кадровой составляющей экономической безопасности организации. Особое внимание уделено необходимости формирования кадровой стратегии, основанной на комплексном подходе к подбору, оценке и развитию сотрудников экономического субъекта.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая стратегия, кадровая безопасность, экономическая безопасность, эффективность организации.

Leshchenko P.S.

student

Mitina I.A., candidate of economic sciences

associate professor

Rostov State Economic University (RINH)

Russia, Rostov-on-Don

**THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN THE STRUCTURE OF AN
ORGANIZATION'S ECONOMIC SECURITY**

***Abstract:** This article is devoted to the study of ways to improve the personnel management system in order to strengthen the personnel component of the organization's economic security. Special attention is paid to the need to form a personnel strategy based on a comprehensive approach to the selection, evaluation, and development of employees of an economic entity.*

***Keywords:** personnel management, personnel strategy, personnel security, economic security, organizational efficiency.*

В современных условиях рыночной нестабильности кадровая безопасность выступает в качестве важнейшего элемента экономической безопасности организации, так как от ресурсных возможностей и уровня эффективности функционирования персонала в конечном счете зависит эффективность деятельности организации в целом и отдельных процессов осуществляемого в ее рамках производства. Повышение уровня кадровой безопасности, в свою очередь, требует разработки ряда взаимосвязанных целей и применения комплексного подхода к управлению внутренними процессами, протекающими в организации. Такие действия позволяют в целом стабилизировать организацию и не допускать негативного влияния внутренних и внешних угроз.

Современная концепция, которая направлена на борьбу с различными внешними и внутренними угрозами в контексте обеспечения кадровой безопасности, включает в себя ряд важных моментов:

1. Использование уникальных методов и инструментов для того, чтобы проводить мониторинг различных претендентов, желающих трудоустроиться в организацию. Для этого необходимо проводить аттестацию и другие мероприятия по отбору персонала.

2. Проведение на регулярной основе мероприятий в сфере дополнительного обучения работников. Переподготовка работников и

повышение их квалификации является важным залогом успешного развития предприятия и корпоративной стабильности.

3. Обеспечение информационной безопасности в организации, позволяющее защитить все системы от недобросовестных действий различных злоумышленников. С этой целью важно применять систему современных средств и технологических новшеств.

4. Систематический мониторинг за деятельностью работников в контексте соблюдения ими всех правил и инструкций. Обеспечивать такой мониторинг необходимо на основе тех положений, которые закреплены в составе коллективного договора.

5. Использование специальных мотивационных инструментов, благодаря которым работники смогут добросовестно относиться к своему руководству и между ними будет выстраиваться эффективная обратная связь.

В сфере развития эффективной системы кадровой безопасности необходимо помнить о нескольких значимых видах рисков, которые требуется минимизировать. Обозначим их:

- в некоторых отдельных случаях квалифицированных и профессиональных работников могут замещать специалисты, не имеющие опыта и навыков;

- при осуществлении мероприятий в сфере подбора кадров специалисты могут использовать неэффективные методы, не позволяющие определить степень профессионализма и уровень подготовки потенциальных кандидатов;

- возможность снижения в организации количества работников, которые стремятся обеспечивать рост и развитие системы оплаты труда.;

- создание для развития конкуренции между сотрудниками внутри коллектива различных нездоровых условий, приводящих в целом к ухудшению уровня безопасности организации;

- замещение руководящих должностей без проведения комплексной проверки, т.е. кандидата не проверяют на уровень лидерских способностей и качеств, а также навыков, играющих важную роль в принятии грамотных управленческих решений.

Перечисленные выше угрозы могут негативно влиять на работу с кадрами в организации. С учётом имеющихся всевозможных рисков, которые могут создавать проблемы в системе работы с кадрами, в организации, необходимо, на наш взгляд, разрабатывать и реализовывать на практике кадровую стратегию, влияющую на обеспечение и уровень экономической безопасности организации в целом. В состав стратегии должны входить следующие мероприятия, а именно:

1. При осуществлении найма нового персонала, важно сформировать специальную группу. В составе этой группы должны быть не только опытные работники, но и новички. Благодаря этому действию есть возможность привлекать квалифицированных сотрудников, а также минимизировать затраты на поиск работников. Персонал с разным уровнем компетенций в этом случае сможет эффективно работать, обогащая друг друга знаниями и навыками.

2. Организуя мероприятия в области подбора персонала руководству, несущему ответственность за принятие управленческих решений, требуется искать такого кандидата, который сможет скоординировать возможности и способности всех работников. Но, для достижения этих результатов руководителю важно исследовать возможности работников на основе нескольких составных компонентов. Это: сбалансированность сотрудников; устойчивость работы сотрудников в коллективе; потенциальные и реальные возможности для дальнейшего развития персонала.

Реализация выше названных мероприятий на практике, в свою очередь, требует:

- систематического анализа и контроля за состоянием стратегии при работе с персоналом;
- изучения и мониторинга удовлетворенности сотрудников организации осуществляемой ими деятельности;
- достойного информационного обеспечения как основы для качественного планирования кадровой потребности с целью обеспечения экономической безопасности;
- осуществления контроля за тем, насколько кадровая потребность будет соответствовать внутренним документам, которые имеются в организации;
- изучения результатов внедрения кадровой стратегии в работу организации для достижения качественных и количественных результатов.

После этих действий руководство и кадровые службы должны проанализировать эффективность принимаемых решений в своей сфере, а также изучить результаты работы с персоналом и понять, насколько актуальной является сама стратегия. Эффективность стратегии необходимо сопоставлять с процессами и механизмами, которые имелись в организации ранее, до начала реализации кадровой стратегии. В рамках мероприятий, образующих кадровую стратегию, следует обязательно выявить любые недочёты и проблемы.

Итак, подводя итог, еще раз отметим, что на основе эффективной реализации кадровой стратегии организация имеет возможность в перспективе усилить уровень своей кадровой безопасности даже в условиях нестабильного рынка. Как следствие, все эти действия напрямую направлены на обеспечение высокого уровня экономической безопасности организации в целом.

Использованные источники

1.Авилова Е.Н. Кадровая безопасность государственного предприятия // Наука и бизнес: пути развития. - 2020. - №7 (109). – С.79 – 84.

2. Барсегов М.Т., Давыдов М.А., Митина И.А. Особенности формирования отдельных структурных составляющих экономической безопасности предприятия. В сборнике: Модернизация экономики России: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. Ростов-на-Дону, 2020. С. 98-102.

3. Саломахина И. В. Повышение кадровой безопасности путём распределения управления кадровыми рисками между отделами организации // Аллея науки. – 2020. – № 2 (41). – С. 137-141.

4. Семянова С.И., Митина И.А. Обеспечение экономической безопасности предприятия в условиях современной нестабильности. В сборнике: В сборнике: Модернизация экономики России: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. Ростов-на-Дону, 2022. С. 52-56.

Мигачёв А.А.

студент

Семёнов Д.А.

студент

ВУНЦ ВВС «ВВА»

Россия, г. Сызрань

РАДИОЛОКАЦИОННЫЙ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ ИЗОБРАЖЕНИЙ

Аннотация: В данной работе рассмотрен радиолокационный способ получения изображений, который позволяет получать качественное описание местности, положения различных объектов вне зависимости от времени суток. Рассматривается задача восстановления радиолокационного изображения на основе траекторного сигнала при помощи дифференциальных уравнений с частными производными.

Ключевые слова: дифференциальные уравнения в частных производных, плоское поле, радиолокационное изображение, математическая модель, казуальная, полуказуальная и неказуальная модели.

Migachev A.A.

student

Semenov D.A.

student

VUNTS of the VVA Air Force

Russia, Syzran

RADAR IMAGE ACQUISITION METHOD

***Abstract:** In this paper, we consider a radar image acquisition method that allows us to obtain a high-quality description of the terrain and the position of various objects, regardless of the time of day. The problem of reconstructing a radar image based on a trajectory signal using partial differential equations is considered.*

***Keywords:** partial differential equations, plane field, radar image, mathematical model, casual, semi-casual and non-casual models.*

Радиолокационный способ получения изображений позволяет получать качественное описание местности, положения различных объектов вне зависимости от времени суток. Встаёт задача о получении наиболее качественного изображения, наиболее точно и чётко отображающее окружающее пространство. Для решения данной проблемы в последние годы применяется математическая модель случайного поля. Итоговое изображение формируется сложением нескольких полей. Для восстановления радиолокационного изображения на основе полученного траекторного сигнала хорошо подходят дифференциальные уравнения в частных производных. В данной работе не будет подробного вывода модели — это труды не одного месяца целой группы учёных, а будут лишь приведены сами модели и уравнения, описывающие их.

Плоское радиолокационное изображение представляется в виде поля значений яркости. Его можно задать функцией трёх переменных $u(x, y, t)$, которая определяет меняющееся во времени значение пространственной яркости. Для математического описания модели используется аппарат стохастических дифференциальных уравнений в частных производных. Решение данных уравнений даёт не только значения яркости в каждой точке в каждый момент времени, но и связь между типом изображения и вероятностными характеристиками модели. Модель не может быть построена

без учёта вероятностных поправок, так как радиоизлучение обладает некоторыми особенностями, такими как:

- зеркальное отражение радиоволн в сторону от системы радиовидения большинством плоских объектов, что вызывает «дробление» радиолокационного изображения;

- блики на радиолокационном изображении, вызываемые интенсивным отражением нормально падающих радиоволн на зеркальные плоские поверхности, а так же на вогнутые и выпуклые поверхности объектов;

- интерференция когерентных отраженных радиоволн, которая обуславливает флуктуации яркости изображения по площади распределённых объектов;

- затемнение части поверхности распределённых объектов выступающими по высоте деталями.

Вводятся понятия казуальной, полуказуальной и неказуальной модели. Казуальная модель свидетельствует о наличии причинно-следственных связей между моделируемыми значениями. Неказуальная модель характеризуется отсутствием такого рода зависимостей. Полуказуальная модель свидетельствует о наличии непрямой причинно-следственной связи.

В работе Ярлыкова М.С. и Моисеенко Ю.Н. «Математические модели гауссовских случайных полей в виде стохастических дифференциальных уравнений в частных производных» предлагается использовать дифференциальные уравнения с частными производными гиперболического типа для описания моделей двумерных случайных полей. Например, возможна следующая краевая задача для описания двумерного поля:

$$\frac{d^2 u(x,y)}{dx dy} + a \frac{du(x,y)}{dx} + b \frac{du(x,y)}{dy} + abu(x,y) = n_u(x,y)$$

$$u(x,0) = g_1, u(0,y) = g_2, g_1, g_2 = const$$

$$a > 0, b > 0$$

Здесь n_u - белое гауссовское шумовое поле с нулевым матожиданием и известной матрицей ковариации, a , b – параметры модели (введённые обозначения будут использоваться далее в данной части).

Данное уравнение решается методом замены переменных, и решение краевой задачи имеет вид: $u(x,y) = g_1 e^{-bx} (1 - e^{-ay}) + g_2 e^{-ay} + e^{-ay} e^{-bx} \int_0^x e^{-ay'} e^{-bx'} n_u(x',y') dy' dx'$.

Можно видеть, что так как n_u было гауссовским полем, то и получившиеся поля так же гауссовское, и корреляционная функция поля (матожидание от произведения разностей поля и матожидания поля в точках (x_1, y_1) и (x_2, y_2)), выписывать которую нет особой необходимости, по причине того что она не имеет прямого отношения к решению ДУ с ЧП) факторизируется по координатам, то есть компонента корреляционной функции по Ox не зависит от компоненты функции по Oy . Однако сама функция зависит от координат и убывает с увеличением расстояния между объектами, что свидетельствует о наличии причинно-следственной связи между значениями поля по обеим координатам (корреляционная функция по определению характеризует зависимость объектов).

Исходя из замечания выше, модель с использованием уравнения гиперболического типа относится к классу казуальных моделей. Такая модель обеспечивает однородность изображения, то есть отсутствуют особенности и помехи, описанные выше, вдоль какого-либо направления. Данный тип моделей хорошо описывает радиолокационное изображение естественных плоских ландшафтов: поля, лесного массива, морской поверхности и др.

Использованные источники

1. Абалакин, И.В., Бобков, В. Г., Козубская, Т. К., Многомодельный подход к оценке аэродинамических и акустических характеристик винта вертолета с помощью вычислительного эксперимента, 2018, 32 с.

2. Коренной, А.В., Лепёшкин, С.А., Яценко, Е.А., Мишуков, О.А. Модифицированная модель радиолокационных изображений// Электромагнитные волны и электронные системы. 2017. Т. 22. № 6. С. 19-25.
3. Юрьев, И.А., Панцева, Е.Ю. Моделирование аэродинамических характеристик винта с использованием дифференциальных уравнений в частных производных. В сборнике статей по итогам Международной научно-практической конференции: История, современное состояние и перспективы инновационного развития науки, г. Самара, 2021.с.13-17.

Оразлыева Г.

магистрант

направления 44.04.02 «Психолого-педагогического образования»,

профиля «Психолого-педагогические основы организационно

управленческой деятельности»

Российский университет дружбы народов имени П.Лумумбы

г. Москва

РОЛЬ ПЕДАГОГА В ФОРМИРОВАНИИ САМООЦЕНКИ СТУДЕНТОВ

***Аннотация:** Статья посвящена исследованию роли педагога в формировании самооценки студентов в образовательном процессе. Рассматриваются психологические механизмы воздействия учителя на восприятие учащимися собственных способностей и достижений. Анализируются факторы, влияющие на развитие адекватной самооценки, включая методы педагогического взаимодействия, создание благоприятной атмосферы доверия и поддержки, использование индивидуальных подходов в обучении. Особое внимание уделяется значению эмоционального контакта преподавателя и студента, а также созданию условий для успешной самореализации обучающихся. Приводятся рекомендации по совершенствованию педагогических технологий, направленных на повышение уровня самооценки учащихся, что способствует улучшению качества образования и успешному профессиональному становлению будущих специалистов.*

***Ключевые слова:** педагогическое взаимодействие, формирование самооценки, студенты, качество образования.*

Orazlyeva G.

master's student in the field

44.04.02 "Psychological and pedagogical education", profile

*"Psychological and pedagogical foundations
of organizational and managerial activity"*

Peoples' Friendship

University of Russia named after P.Lumumba

Moscow

THE ROLE OF THE TEACHER IN THE FORMATION OF STUDENTS' SELF-ESTEEM

***Abstract:** The article is devoted to the study of the role of the teacher in the formation of students' self-esteem in the educational process. The psychological mechanisms of the teacher's influence on students' perception of their own abilities and achievements are considered. The factors influencing the development of adequate self-esteem are analyzed, including methods of pedagogical interaction, the creation of a favorable atmosphere of trust and support, the use of individual approaches in teaching. Special attention is paid to the importance of emotional contact between the teacher and the student, as well as the creation of conditions for successful self-realization of students. Recommendations are given on improving pedagogical technologies aimed at increasing students' self-esteem, which contributes to improving the quality of education and the successful professional development of future specialists.*

***Keywords:** pedagogical interaction, formation of self-esteem, students, quality of education.*

Современное образование ориентируется на создание условий для самореализации и самосовершенствования личности студента, осознания себя как субъекта образовательного процесса и одним из ведущих качеств будущих специалистов является самооценка.

Самооценка занимает центральное место в системе «Я-концепции» современных студентов. Чем больше студент не уважает себя, тем более не ценит и боится других, проявляет стремление к самоутверждению. Низкая самооценка проявляется как чувство малой значимости, скрывающееся за самоуверенностью, впоследствии выливающейся в систематическое принижение собственных возможностей, самоуничтожение, ожидание от окружающих либо агрессивных проявлений по отношению к ним, либо похвалы. Являясь важной частью самосознания, она определяет характер взаимоотношений с преподавателями, сокурсниками и родителями, а также место современного студента в окружающем мире.

Одним из главных факторов, влияющие на формирование и развитии личности студента является педагог. Именно педагог в процессе образования принимает на себя роль наставника, способного направить развитие личности студента. Главной задачей преподавателя – создать поддерживающую среду, которая позволит студенту раскрыть свой потенциал и преодолеть внутренние барьеры, способствовать его всестороннему развитию и формированию адекватной самооценки, и как следствие – самостоятельности, ответственности и устойчивости к жизненным трудностям.

Изучением роли педагога в формировании самооценки студентов занимались различные исследователи, включая таких, как: Б.Т. Лихачева, С.М. Валявко, И.И. Чеснокова, В.С. Третьякова, С.И. Никушина. В современной педагогике и психологии существуют множество исследований по данной теме, однако она по-прежнему остается важной и актуальной.

Самооценка, как один из важных компонентов личностного развития современных студентов рассматривается как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях. В работах А.В. Захаровой под самооценкой понимается форма отражения индивидом себя как объект познания, которые представляют ориентацию на общепринятые требования общества к поведению и деятельности, личностные значения, ценности [3].

По мнению А.А. Реана, самооценка – это компонент самосознания, включающий знания о себе, оценивание себя по поступкам, морально-нравственным качествам, способностям, физическим характеристикам [4].

Говоря о самооценке стоит упомянуть и об исследованиях И.И. Чеснокова, которая считает, что самооценка – это эмоционально-ценностное отношение к себе самому и результат постижения себя личностью. Такой результат включается в целостную систему знаний о себе и является обобщенным. Автор отмечает, что именно совокупность отдельных, частных самооценок составляет обобщенную самооценку [6].

В целом, среди российских психологов-ученых под самооценкой понимается аффективная оценка представлений индивида о самом себе, которая может обладать различной интенсивностью, так как конкретные черты образа «Я» вызывают более или менее потенциальные поведенческие реакции и сильные эмоции.

Рассмотрим понятие и исследование самооценки в западно-европейской психологии. Например, в исследованиях М. Розенберга под самооценкой понимается отражение ощущения позитивного отношения ко всему и собственной ценности, что входит в сферу собственного «Я», степень развитости у индивида чувства самоуважения [7]. Как отмечает Р. Бернс самооценка – это личностное суждение о собственной ценности, которое отражается в установках, свойственных индивиду. С его точки зрения, данный

компонент личностного развития она отождествляется с эмоционально-ценностным самоотношением, не имея автономного статуса в Я-концепции, не является самостоятельным образованием. Именно самооценка выполняет исключительно важную роль в жизни индивида в целом и является ядром личности [8].

Формирование самооценки в студенческом возрасте происходит под влиянием нескольких факторов, как личностные особенности, учебная деятельность (незначительные успехи в учебной деятельности, или наоборот, неудачи, могут способствовать развитию как завышенной, так и заниженной самооценки) [2], адаптация в новом учебном заведении (у студентов данный процесс сопровождается дезадаптацией, так как больше внимания уделяется на умение студента регулировать собственное поведение и проявлять дисциплину, его самостоятельную работу, а также происходит знакомство с новым коллективом, меняется режим дня, возникают повышенные требования преподавательского состава) [1], мотивация к обучению, положение среди сверстников, отношения в семейной системе (именно семья выступает в качестве главного института социализации человека, в котором он получает умения и навыки поведения и общения с окружающими, приобретает первый социальный опыт взаимодействия с людьми. Заинтересованность и отношений родителей к своему ребенку даже в студенческом возрасте влияет на формирование самооценки) [2], а также личность педагога (отношение преподавателя к студентам, признание их успехов, акцентирование внимания на неудачах также может способствовать развитию завышенной или заниженной самооценки. Особое значение играет создание атмосферы на занятиях) [1].

В ходе нашего исследования мы выделяем следующие рекомендации к педагогу по повышению эффективности работы педагога в формировании самооценки студентов, одним из главных которых выступает

взаимоотношения студентов и преподавателей. Также важным становится внешний вид и опрятность преподавателя. В случае, если преподаватель будет выглядеть достойно, аккуратно, чисто, то отношение студентов будет более положительным. Следующим моментом является создание благоприятной сферы и атмосферы общения, создаваемое на занятиях и в коллективе. Чем благоприятнее и спокойней обстановка, тем более комфортно студенты чувствуют себя, особенно это важно для первокурсников, которые сталкиваются с изменениями в привычном режиме дня и освоением новых социальных ролей. Формирование адекватной самооценки невозможно без знакомства со студентами, учета в процессе взаимодействия и организации занятий личностных и профессиональных особенностей каждого студента. Именно поэтому педагогическая деятельность должна осуществляться как целенаправленный процесс, эффективность которого определяется персонализацией межличностного взаимодействия, созданием позитивной профессиональной среды, усилением развивающей и воспитательной функций обучения, выбором оптимального стиля деятельности и общения, стимулированием мотивации к самопознанию. Педагог должен также проявлять заинтересованность в профессиональной судьбе каждого студента, что является важнейшим мотивом для анализа хода учебного процесса, анализа его успешности и оказания необходимой помощи и поддержки. Часто студентам требуется в большей степени дидактический аспект поддержки, а именно: трудности в освоении навыков, неумение учиться и запоминать материал, пропущенные занятия и пробелы в знаниях. В случае сохранения этих пробелов у студента может произойти снижение самооценки профессиональной деятельности и интереса к изучаемой дисциплине. Преподаватель также должен обладать высоким уровнем профессиональных знаний и умений, знать и понимать больше, чем студенты. Так, если преподаватель не может ответить на вопросы, теряется в разных ситуациях, то

его авторитетность и значимость теряется. Именно поэтому, рекомендуется постоянно повышать свои знания и умения, профессиональный уровень, проходить повышение квалификации. Кроме этого – заниматься самообразованием, знакомится с новыми средствами, формами и методами обучения, инновационными технологиями. Сочетание приемов и методов взаимодействия со студентами на основе личностно – ориентированных технологий, ориентированных на формирование профессиональной самооценки будет способствовать профессиональной успешности выпускника. Тем самым можно способствовать выполнению задачи обеспечения качества подготовки кадров в условиях организаций профессионального образования.

Таким образом, педагог играет важную роль в развитии самооценки современных студентов.

Использованные источники

1. Валявко С.М. Современные исследования проблемы самооценки в зарубежной психологии / С.М. Валявко, П.А. Жокина // Современные исследования проблемы самооценки в зарубежной психологии. – 2016. – № 20. – С. 13-18. 5
2. Гадаборшева З.И. Проблема самооценки младших школьников в зарубежной и отечественной психологии / З.И. Гадаборшева, А.Х.А. Гакаева, М.Х.А. Гакаева // Шаг в науку: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции с участием студентов (Грозный, 15 октября 2021 года). – 2021. – С. 49-52.
3. Захарова А.В. Как формировать самооценку школьника / А.В. Захарова, М.Э. Боцманова // Начальная школа. – 1992. – № 3. – С. 13-16.
4. Реан А.А. Педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордновская. – М.: Питер, 2015. – 299 с.

5. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 2005. – 816 с.
6. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М.: Наука, 2012. – 245 с.
7. Rosenberg M. Society and the Adolescent Self-Image. N. J.: Princeton University Press, 1965. 326 p.
8. Burns R. B. Self-Concept Development and Education. Holt, Rinehart and Winston, Education, 1982. 441 p.

УДК 311.101.26

Титовский А.В.
студент аспирантуры
факультет «Экономический»
Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники
Россия, г. Томск

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена анализу влияния цифровой трансформации на развитие человеческого капитала в современной экономике. В работе рассматриваются структура и содержание цифровых компетенций, определяющих конкурентоспособность работников на рынке труда. Особое внимание уделено роли цифровых навыков в повышении эффективности бизнеса и государственного управления, а также анализу национальных программ, направленных на развитие цифровых кадров. Отмечается, что формирование цифровой культуры и системы непрерывного обучения является необходимым условием повышения конкурентоспособности человеческого капитала в цифровую эпоху.

Ключевые слова: Человеческий капитал, цифровизация, цифровые компетенции, конкурентоспособность, рынок труда, образование

Titovsky A.V.
postgraduate student
Faculty of Economics
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics
Tomsk, Russia

COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL IN THE DIGITALIZATION ERA

***Abstract:** The article is devoted to the analysis of the impact of digital transformation on the development of human capital in the modern economy. The study examines the structure and content of digital competencies that determine the competitiveness of employees in the labor market. Particular attention is paid to the role of digital skills in increasing the efficiency of business and public administration, as well as to the analysis of national programs aimed at developing digital personnel. It is noted that the formation of digital culture and a system of continuous learning is a necessary condition for enhancing the competitiveness of human capital in the digital era.*

***Keywords:** Human capital, digitalization, digital competencies, competitiveness, labor market, public administration, education*

Мировая экономика переживает период активной цифровой трансформации. Это влечет за собой изменения в производственной сфере и новые требования к кадрам. Способность компаний и специалистов адаптироваться к цифровой среде становится определяющей для их конкурентоспособности. В этих условиях особую важность приобретает человеческий капитал – его готовность к освоению новых технологий и умение применять цифровые решения для оптимизации рабочего процесса.

Человеческий капитал, представляющий собой запас знаний, умений и навыков сотрудников, является движущей силой инноваций. В современную цифровую эпоху его состав претерпевает существенные изменения. На первый план выходят такие качества, как обучаемость, владение цифровыми технологиями и способность эффективно оперировать большими данными и информационными системами. Цифровые компетенции становятся

неотъемлемым элементом человеческого капитала, определяя, насколько успешно персонал сможет использовать современные технологии для реализации задач организации.

Согласно данным Всемирного экономического форума (2023), более 80% работодателей признают важность цифровых навыков у своих сотрудников, независимо от их профессиональной области. Это свидетельствует о повсеместном спросе на такие компетенции и их решающем влиянии на экономическую конкурентоспособность на национальном уровне [1].

Современные цифровые компетенции охватывают широкий спектр умений — от базового владения офисными и коммуникационными программами до продвинутой работы с аналитическими платформами, облачными сервисами и инструментами искусственного интеллекта. В России для определения этих компетенций используется модель, предложенная Министерством цифрового развития РФ. Эта модель структурирована по пяти основным направлениям:

- информационная грамотность,
- цифровая коммуникация и сотрудничество,
- безопасность данных,
- разработка и внедрение цифровых решений,
- аналитика данных и принятие решений на их основе [2].

Для успешного развития данных компетенций необходим системный подход со стороны образовательных учреждений и работодателей. Компании, ориентированные на инновации, активно инвестируют в повышение цифровой культуры своих сотрудников, создавая для этого внутренние программы обучения и сертификации. Полученные цифровые компетенции находят практическое применение во всех секторах экономики.

В частном бизнесе они определяют инновационность компаний и эффективность внутренних процессов. Цифровая грамотность становится неотъемлемым условием для специалистов в сфере маркетинга, финансов, логистики, управления проектами и клиентского сервиса. Работодатели отмечают, что способность быстро осваивать новые цифровые инструменты напрямую влияет на производительность труда и качество взаимодействия с клиентами.

В системе государственного и муниципального управления цифровизация также стала приоритетным направлением. В рамках национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (2025–2030 гг.) реализуется переход органов власти на электронное взаимодействие, использование цифровых платформ и работу с большими данными. Кроме того, стратегическое направление «Цифровая трансформация государственного управления», утверждённое распоряжением Правительства РФ (до 2030 г.), предусматривает формирование кадров нового типа — государственных служащих, обладающих цифровой культурой и компетенциями в области электронного документооборота, аналитики данных и информационной безопасности [3].

Однако даже при наличии нормативной базы и государственной поддержки процесс цифровой трансформации сталкивается с рядом вызовов. Среди них — недостаточная готовность работников к постоянному обновлению знаний, дефицит практических навыков использования цифровых технологий, а также неравномерное развитие цифровой инфраструктуры.

Одним из ключевых вызовов цифровой трансформации остаётся проблема цифрового неравенства. Различия в уровне доступа к цифровым ресурсам и качеству инфраструктуры наблюдаются не только между странами, но и внутри них — между регионами, возрастными и социальными

группами. Это создаёт риски формирования «цифрового разрыва», который ограничивает возможности отдельных слоёв населения для участия в цифровой экономике и сдерживает рост национальной конкурентоспособности.

Для того чтобы человеческий капитал действительно стал фактором устойчивого развития экономики и государственного управления, требуется системная работа по укреплению его конкурентоспособности. Для повышения конкурентоспособности человеческого капитала в цифровую эпоху необходимо:

- активно инвестировать в образование и переподготовку, оперативно адаптируя учебные планы к требованиям цифровой экономики;
- создавать условия для развития культуры непрерывного обучения, где каждый сотрудник стремится к постоянному совершенствованию своих навыков;
- укреплять партнёрство между государством, бизнесом и университетами, разрабатывая совместные программы стажировок, грантов и акселераторов для подготовки квалифицированных кадров;
- внедрять цифровые решения в HR-процессы, используя платформы для управления персоналом, обеспечивающие объективную оценку компетенций и оптимизацию подбора персонала [4].

Важную роль в формировании конкурентоспособного человеческого капитала играют университеты и образовательные экосистемы, способные оперативно реагировать на запросы цифровой экономики. Современные вузы внедряют программы дополнительного образования, дистанционные курсы и цифровые платформы обучения, позволяющие студентам и специалистам осваивать актуальные цифровые навыки. Развитие EdTech-сектора способствует персонализации образовательных траекторий и повышает доступность обучения для разных категорий населения. Это особенно важно

в условиях быстрого устаревания знаний и технологий, когда непрерывное образование становится ключевым фактором профессиональной устойчивости.

В эпоху цифровизации рынок труда претерпевает значительные изменения, и ключевым фактором успеха становится человеческий капитал, обладающий развитыми цифровыми компетенциями. Эти компетенции превращаются в стратегически важный ресурс для развития экономики и государственного сектора.

В будущем значение человеческого капитала будет только возрастать. Переход к экономике знаний и искусственного интеллекта делает человека главным носителем ценности — не столько как исполнителя, сколько как создателя новых цифровых решений. Конкурентоспособность государств и компаний будет напрямую зависеть от способности развивать кадры, владеющие цифровыми компетенциями и готовые к постоянным технологическим изменениям.

Эффективное формирование человеческого капитала, способного адаптироваться к цифровой экономике, возможно только при тесном сотрудничестве государства, бизнеса и сферы образования.

Использованные источники

1. Отчет всемирного экономического форума. The Future of Jobs Report 2023 [Электронный ресурс] URL:<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (Дата обращения 20.10.2025).
2. Распоряжение Правительства РФ от 11.11.2021 № 3213-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации государственного управления». — URL: <https://docs.cntd.ru/document/1305259154> (дата обращения: 21.10.2025).

3. Правительство Российской Федерации. Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» (2025–2030 гг.). — URL: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 21.10.2025).
- 4 Махмудова, М.М. Развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики и технологического перевооружения / М.М. Махмудова. - Текст: электронный // Теоретическая экономика. – 2023. - №6. - С.38 -53 URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (дата обращения: 21.10.2025).

Оглавление

Болотский И.А., ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ И ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ	3
Гайфуллина Р.Р., Жилко Е.П., ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ.....	8
Шаймарданова Л.К., Изотова А.А., ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ НА ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ	13
Лазарева А.М., Желамская А.Г., ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	23
Лещенко П.С., Митина И.А., РОЛЬ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СТРУКТУРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	35
Мигачёв А.А., Семёнов Д.А., РАДИОЛОКАЦИОННЫЙ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ ИЗОБРАЖЕНИЙ	41
Оразлыева Г., РОЛЬ ПЕДАГОГА В ФОРМИРОВАНИИ САМООЦЕНКИ СТУДЕНТОВ	46
Титовский А.В., КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ	54

Научное издание

**ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА НАУКИ
И ОБРАЗОВАНИЯ**

Материалы международной научно-практической конференции
22 октября 2025

Статьи публикуются в авторской редакции
Ответственный редактор Смирнова Т.В.
Компьютерная верстка Чернышова О.А.