НАУКА - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОЗНАНИЯ МИРА

Материалы международной
научно-практической конференции

СОВРЕМЕННАЯ НАУКА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО ПРОГРЕССА

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5
Н34

Редакционная коллегия:
Доктор экономических наук, профессор Ю.В. Федорова
Доктор филологических наук, профессор А.А. Зарайский
Доктор социологических наук, доцент Т.В. Смирнова

Н34 НАУКА - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОЗНАНИЯ МИРА СОВРЕМЕННАЯ НАУКА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО ПРОГРЕССА: материалы международной научно-практической конференции (13-20 апреля 2022г) Пермь - Астрахань.
Отв. ред. Зарайский А.А.
Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов), 2022. - 103с.

978-5-907385-70-2

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 на сайте Научной электронной библиотеки с постатейной разметкой на основании договора № 1412-11/2013К от 14.11.2013.

ISBN 978-5-907385-70-2

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5

© Институт управления и социально-экономического развития, 2022
© Саратовский государственный технический университет, 2022
© Richland College (Даллас, США), 2022

РАЗДЕЛ 1. НАУКА - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОЗНАНИЯ МИРА

УДК 37.013.41

Голова Д.И.
студент 4 курса
г. Ставрополь
Кульчицкий В.Е., канд. пед. наук, доцент
доцент
кафедра физического воспитания
и адаптивной физической культуры
Ставропольский государственный педагогический институт
г. Ставрополь

ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПРИ ЧЕРЕПНО-МОЗГОВЫХ ТРАВМАХ

Аннотация: Актуальность темы заключается в необходимости более детального исследования организации лечебной физической культуры в рамках реализации комплексов для реабилитации после черепно-мозговых травм как во время учебного процесса, так и вне его. Выводы нашего исследования заключаются в том, что организация занятия ЛФК требует от преподавателя обязательного знания индивидуальных особенностей каждого обучающегося, перенёсшего черепно-мозговые травмы, так как это позволит правильно подобрать или составить лечебный комплекс, способствующий восстановлению здоровья.

Ключевые слова: лечебная физкультура, комплекс упражнений, организация занятия, черепно-мозговая травма, здоровье.

Golova D.I.
student 4th year
Stavropol State Pedagogical Institute
Stavropol
Kulchitsky V.E., candidate of pedagogical sciences, associate professor
associate professor
department of physical education and adaptive physical culture
Stavropol State Pedagogical Institute
Stavropol

THERAPEUTIC PHYSICAL CULTURE FOR TRAUMATIC BRAIN INJURIES

Abstract: The relevance of the topic lies in the need for a more detailed study of the organization of therapeutic physical culture within the framework of the implementation of complexes for rehabilitation after traumatic brain injuries both during the educational process and outside it. The conclusions of our study are that the organization of physical therapy classes requires the teacher to have a mandatory knowledge of the individual characteristics of each student who has suffered traumatic brain injuries, as this will allow the correct selection or composition of a therapeutic complex that contributes to the restoration of health.

Keywords: physical therapy, a set of exercises, organization of classes, traumatic brain injury, health.

Травматические повреждения ЦНС, составляя до 30 - 40% от общего количества травматизма, чаще всего представлены черепно-мозговой травмой (ЧМТ), вызывающей повреждение тканей мозга и последующее нарушение его функционирования, возникающее из-за отмирания и разрушения нейронных связей, повышения внутричерепного давления и нарушения

гемоциркуляции и ликвоциркуляции. Тяжёлая черепно-мозговая травма составляет 20% от общего количества случаев ЧМТ [2, с. 27]. ЧМТ занимают третье место по количеству смертей, причём летальный исход может наступить и от последствий ЧМТ, так что эта проблема требует особого внимания не только со стороны медицины. К комплексу восстановительного лечения ЧМТ и профилактики её последствий относят не только медикаментозную терапию, но и занятия лечебной физкультурой (ЛФК) с подбором подходящих комплексов по разным методикам.

Подбор комплексов стоит производить с учётом вида ЧМТ (закрытые и открытые, лёгкой, средней и тяжёлой степени тяжести). Для лечения и профилактики последствий ЧМТ в комплексы ЛФК включаются дыхательные гимнастики, массажи (головы, лица, конечностей), упражнения для понижения внутричерепного и кровяного давления. С помощью ЛФК на ранних этапах реабилитации пациент может восстановить утраченные физические возможности, а на поздних - поддержать своё здоровье. Это представляется особо важным в случае любого вида ЧМТ, так как последствия любой ЧМТ окажут пагубное влияние на здоровье.

При составлении комплексов ЛФК для лечения и профилактики последствий ЧМТ преподавателю следует учесть рекомендации:

1. И при открытых, и при закрытых ЧМТ сроки назначения лечебной гимнастики сугубо индивидуальны.

2. Дыхательную гимнастику и упражнения для мелких и средних мышечных групп нужно выполнять после прекращения тошноты и рвоты, а активную лечебную гимнастику - перед тем, как больному разрешат сидеть.

3. Массаж и самомассаж стоит проводить в сидячем положении, строго по направлению роста волос.

4. Все упражнения должны выполняться в медленном темпе с фиксацией и учётом состояния и всех симптомов занимающегося.

5. Всегда начинать с лёгких упражнений, постепенно усложняя и наращивая продолжительность и интенсивность занятия.

6. Стоит учитывать сопутствующие заболевания занимающегося, а также вторичные заболевания, вызванные ЧМТ.

В ЛФК при ЧМТ различают три периода, имеющих свою специфику:

Вводный период – щадящий. Темп выполнения дыхательных упражнений медленный или средний, дозировка следующая: 25% специальных и 75% общеразвивающих и дыхательных. Основная часть должна занимать треть от всего времени занятия.

Основной период - функциональный. Обязательно включается 50% специальных и 50% общеразвивающих и дыхательных упражнений, основная часть - половина всего занятия.

Заключительный период - тренировочный, заключается в полном восстановлении организма. Упражнения выполняются в любом темпе (индивидуально), в соотношении 75% специальных и 25% общеразвивающих и дыхательных упражнений, основная часть - две трети всего времени занятия.

Комплексы дыхательных упражнений и упражнений с вовлечением луче-запястного и локтевого суставов вводят на 2 день после ЧМТ. Методика выполнения следующая: сведение и разведение ноги в коленном суставе, приподнимание и опускание плеч с различной амплитудой, вращение; прогибание спины и поднимание таза. Весь комплекс повторяется 4-6 раз в зависимости от самочувствия занимающегося.

На более поздних этапах включаются общий массаж (головы, лица, тела), восстановление утраченных трудовых и бытовых навыков, спортивная ходьба и плаванье. Особенно полезна вестибулярная гимнастика, включающая глазодвигательные упражнения в сочетании с поворотами и наклонами головы, а также задания на определение скорости, размеров и направления движущихся предметов. Эффективно и применение

рефлекторных упражнений, строящихся на основе содружественного включения мышечных групп в определённый двигательный акт, а также противоатактических упражнений, способствующих восстановлению меткости и точности.

Большое значение в ЛФК при лечении и профилактике последствий ЧМТ занимает массаж. По Дубровскому методика массажа при разных степенях ЧМТ следующая: при лёгкой и средней степени ЧМТ его следует проводить со 2-3 дня после травмы в положении сидя. Вначале массируют затылок, шею, надплечья, затем спину до нижних углов лопаток, применяя поглаживание, растирание, неглубокое разминание и лёгкую вибрацию. Заканчивают процедуру поглаживанием от волосистой части головы до мышц надплечья. Продолжительность массажа 5-10 мин. Курс 8-10 процедур [1, с. 340].

Таким образом, мы установили особенности проведения ЛФК при ЧМТ. Нами были обозначены методики по организации и реализации комплексов ЛФК для лечения и профилактики последствий ЧМТ. Исходя из результатов исследования, мы можем сделать вывод о том, именно ЛФК является важной составляющей реабилитации после ЧМТ, поэтому педагогу необходимо подходить к разработке и подбору комплексов с особой осторожностью и учётом всех индивидуальных особенностей занимающегося.

Использованные источники:

1.Дубровский В.И. Лечебная физическая культура (кинезотерапия): Учеб. для студ. высш. учеб, заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Гума-нит. изд. Центр ВЛАДОС, 2001. 608 с.

2.Мустафаева А.С., Нургалиев К.Б., Каиржанова Ф.А., Имангожаева А.Т., Сагатбекова Ж.Е., Абдыкалыкова Б.А., Бикулова Н.Р., Борисюк Н.В., Кенжина К.С., Касымханова А.Т. Ранние и отдалённые последствия черепно-мозговой травмы: медико-социальные аспекты и возможности ранней

реабилитации // Журнал «Нейрохирургия и неврология Казахстана». 2013. №1 (30). С. 27-31.
3.Попов С.Н., Валеев Н.М., Гарасева Т.С. и др. Лечебная физическая культура: учебник для студентов высш. учебн. заведений / (под ред. Попов С.Н.). — М.: Издательский центр «Академия», 2008. 416 с.
4.Шмыгин В.А, Айвазова Е.С. Лечебная физическая культура после черепно-мозговой травмы // Вопросы науки и образования. 2018. №8 (20). С. 161-163.

УДК 336.717.3

Султан Д.И.
студент магистратуры
УО «Полесский государственный университет»
Республика Беларусь, г.Пинск

УПРАЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОАО «АСБ БЕЛАРУСБАНК»

Аннотация: В статье исследованы методы управления рисками в ОАО «АСБ Беларусбанк», рассмотрены основополагающие локальные нормативные документы по управлению рисками.

Ключевые слова: банк; риск; кредитный риск; методы управления рисками.

Sultan D.I.
master student
Polessky state University
Republic of Belarus, Pinsk

RISK MANAGEMENT IN JSB BELARUSBANK

Abstract: The article examines the methods of risk management in Belarusbank JSC, considers the fundamental local regulatory documents on risk management.

Keywords: bank; risk; credit risk; risk management methods.

В ОАО «АСБ Беларусбанк» действует эффективная система управления рисками, с целью стабильного функционирования, развития, обеспечения финансовой устойчивости и надежности банка.

Управление рисками в банке базируется на законодательных актах Республики Беларусь, нормативных документах Национального банка, международных стандартах и требованиях, разработанных Базельским комитетом по банковскому надзору, регламентируется локальными нормативными актами банка.

Система управления рисками соответствует риск-профилю банка и направлена на решение следующих основных задач:

- максимальное сокращение негативного влияния риск-факторов на деятельность банка;

- поддержание капитала банка на уровне, достаточном для компенсации рисков, присущих его деятельности;

- поддержание оптимальной (адекватной стратегии развития банка) структуры требований и обязательств, обеспечивающей максимальный уровень эффективности при приемлемом уровне рисков;

- соблюдение нормативных требований, устанавливаемых Национальным банком Республики Беларусь;

- совершенствование процесса принятия решений и стратегического планирования;

- обеспечение непрерывности деятельности банка;

- представление органам управления банка своевременных и достоверных сведений об уровне рисков для принятия при необходимости соответствующих управленческих решений;

- разработка мер (комплекса мероприятий) на стадии возникновения негативных (кризисных) явлений (тенденций), направленных на недопущение (предотвращение или минимизацию) негативного влияния факторов риска на результаты деятельности Банка, а также оценка эффективности применяемых мер по управлению рисками;

- обеспечение безупречной репутации (имиджа) Банка.

Организационная структура системы управления рисками в банке включает:

- Общее собрание акционеров;
- Наблюдательный совет;
- Правление банка;
- Председатель Правления;
- Комитет по рискам при Наблюдательном совете;
- Финансовый комитет;
- Кредитный комитет;
- Должностное лицо, ответственное за управление рисками в Банке и банковском холдинге;
- Департамент управления рисками;
- Структурные подразделения Головного офиса Банка, филиалы – областные (Минское) управления, филиалы Банка, центры банковских услуг, организации – участники банковского холдинга.

ОАО «АСБ Беларусбанк» выделяет следующие основные типы рисков, присущие в его деятельности:

- кредитный риск;
- страновой риск;
- риск ликвидности;
- рыночный риск, в том числе - процентный риск торгового портфеля, фондовый, валютный и товарный риски;
- процентный риск банковского портфеля;
- операционный риск;
- риск потери деловой репутации;
- стратегический риск;
- кредитный риск, возникающий при проведении активных операций с банками-контрагентами.

Основополагающие локальные нормативные документы по управлению рисками:

1. Стратегия управления рисками в банке и банковском холдинге;

2. Политика управления банковскими рисками и рисками банковского холдинга;

3. Лимитная политика;

4. Кредитная политика.

Методологические подходы по управлению рисками, описание методик, моделей, состав управленческой риск-отчетности конкретизируются в отдельных локальных нормативных актах банка.

ОАО «АСБ Беларусбанк» использует следующие методы управления банковскими рисками:

а) методы идентификации и оценки (измерения) рисков, в том числе:

- проведение стресс-тестирования;
- подход на основании внутренних рейтингов должника;
- модели оценки VaR;
- имитационное моделирование «Монте-Карло»;
- коэффициентный анализ;
- корреляционный анализ;
- гэп-анализ;
- анализ денежных потоков;
- финансовый анализ;
- математические (статистические) модели;
- балльно-весовой метод;
- дюрация;
- методы качественной (экспертной) оценки для формирования мотивированного суждения об уровне риска и другие;

б) методы снижения (регулирования) рисков:

- регламентирование операций, совершаемых банком, включая разработку и утверждение локальных нормативных правовых актов, регулирующих проведение операций;

- хеджирование рисков;

- страхование рисков;

- избежание рисков;

- ограничение рисков (установление лимитов);

- создание резервов;

- диверсификация;

- соблюдение прав доступа к информации и другие.

Процедуры управления рисками пересматриваются на постоянной основе с целью отражения изменений рыночной ситуации, внедрения новых банковских продуктов, совершенствования организационной структуры, развития информационных систем.

На регулярной основе проводится оценка эффективности системы управления рисками в ОАО «АСБ Беларусбанк» подразделением внутреннего аудита, внешним аудитом, Национальным банком Республики Беларусь.

Управление банковскими рисками в ОАО «АСБ «Беларусбанк» осуществляется на основании:

– положения об управлении риском в ОАО «АСБ «Беларусбанк», утвержденного протоколом Правления ОАО «АСБ «Беларусбанк» от 8 апреля 2014 № 14;

– положения об управлении кредитным риском в ОАО «АСБ «Беларусбанк», утвержденного протоколом Правления ОАО «АСБ «Беларусбанк» от 29 июля 2014 №32;

– стратегии по управлению банковскими рисками ОАО «АСБ «Беларусбанк», утвержденной протоколом Правления ОАО «АСБ «Беларусбанк» от 10 декабря 2013 №60;

– положения о департаменте контроля и управления рисками управления рисков ОАО «АСБ «Беларусбанк», утвержденной протоколом Правления ОАО «АСБ «Беларусбанк» от 08 апреля 2014 № 14 и др.

Целью управления кредитным риском в ОАО «АСБ «Беларусбанк» является обеспечение максимальной сохранности активов которая достигается главным образом за счет уменьшения (исключения) возможных убытков.

Цель управления кредитным риском ОАО «АСБ «Беларусбанк» достигается путем реализации системного, комплексного подхода и выполнения следующих задач:

– организация адекватной и соответствующей интересам ОАО «АСБ «Беларусбанк» системы кредитования юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, физических лиц; системы установления лимитов на банки-контрагенты;

– организация адекватной, независимой и соответствующей интересам ОАО «АСБ «Беларусбанк» вторичной экспертизы кредитных проектов, проектов лимитов на банки-контрагенты экспертами – риск-менеджерами;

– организация претензионно-исковой работы, работы с проблемной задолженностью;

– оценка уровня кредитного риска и качества управления кредитным риском;

– создание системы анализа состояния и динамики кредитного портфеля, а также системы быстрого и адекватного реагирования, направленной на предотвращение реализации кредитного риска в критических для ОАО «АСБ «Беларусбанк» размерах (минимизацию риска);

– разработка планов действий (перечня мероприятий) ОАО «АСБ «Беларусбанк» в непредвиденных ситуациях, связанных с кредитным риском.

Управление кредитным риском входит в комплексную систему управления банковскими рисками.

Процесс управления кредитным риском предусматривает совокупность правил, процедур, процессов и организационных структур, обеспечивающих выполнение поставленных задач.

Выявление (идентификация) и измерение (оценка) кредитного риска кредитополучателя – юридического лица, индивидуального предпринимателя, физического лица основываются на определении его кредитоспособности.

Оценка кредитоспособности кредитополучателя (юридического лица, индивидуального предпринимателя, физического лица) – совокупность действий работников ОАО «АСБ «Беларусбанк», направленная на выяснение финансового состояния, платежеспособности, правоспособности, а также иных данных, необходимых для вынесения заключения о достаточности либо недостаточности кредитоспособности для проведения с ним активной операции, носящей кредитный характер.

Оценка кредитоспособности кредитополучателя – юридического лица, индивидуального предпринимателя производится Управлением кредитования Центрального аппарата, уполномоченным работником ЦБУ; кредитополучателя – физического лица – Управлением корпоративного и розничного бизнеса Центрального аппарата, уполномоченным работником ЦБУ в соответствии с локальными нормативными правовыми актами ОАО «АСБ «Беларусбанк», регламентирующими соответствующие порядок и процедуры.

Оценка финансового состояния банка-контрагента и разработка лимита производится Департаментом экономического анализа и финансов в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, регламентирующими процедуры разработки, установления и изменения лимитов на банки-контрагенты, резиденты и нерезиденты Республики Беларусь.

В целях контролирования уровня кредитного риска и предупреждения его повышения ОАО «АСБ «Беларусбанк» проводит его мониторинг в разрезе отдельных кредитополучателей, а также в целом по кредитному портфелю ОАО «АСБ «Беларусбанк».

Контролирование уровня кредитного риска в разрезе отдельных кредитополучателей (банков-контрагентов) осуществляется Управлением кредитования, Управлением корпоративного и розничного бизнеса, Управлением безопасности, Департаментом кредитных рисков Управления рисков, Управлением по работе с проблемными активами Центрального аппарата (уполномоченными лицами ЦБУ), а также риск-менеджерами, Сектором кредитной безопасности Управления рисков, Казначейством, Департаментом экономического анализа и финансов на постоянной основе в рамках своих полномочий.

Контролирование уровня кредитного риска в целом по кредитному портфелю ОАО «АСБ «Беларусбанк» осуществляется Департаментом экономического анализа и финансов путем ежедневного расчета значений нормативов безопасного функционирования ОАО «АСБ «Беларусбанк», характеризующих уровень кредитного риска и применяемых ОАО «АСБ «Беларусбанк» как основные (ключевые) индикаторы кредитного риска.

Методика расчета показателей нормативов ограничения концентрации риска определяется нормативным актом НБ РБ, регулирующим вопросы безопасного функционирования банков, небанковских кредитно-финансовых организаций.

В случае выявления превышения установленных нормативов тем или иным подразделением ОАО «АСБ «Беларусбанк» Департаментом экономического анализа и финансов готовится докладная записка на имя Председателя Правления ОАО «АСБ «Беларусбанк» с указанием факта превышения. Копия докладной записки предоставляется в Управление рисков.

Использованные источники:

1. Банковский кодекс Республики Беларусь от 25.10.2000 г., № 441-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 133-З / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeksy.by/bankovskiy-kodeks – Дата доступа: 06.04.2022.

2. Микроэкономика: учеб. пособие / В. А. Воробьев [и др.] / под ред. В. А. Воробьева, А. М. Филипцова. — Минск: БГЭУ, 2020. — 234 с.

3. Буевич С. Ю., Королёв О. Г. Анализ финансовых результатов банковской деятельности. М.: ИНФРАМ, 2018. – 287 с.

4. Вешкин Ю. Г., Авагян Г. Л. Экономический анализ деятельности коммерческого банка: учеб. пособие. М.: Магистр, 2017. – 350 с.

5. О банке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://belarusbank.by/ru/33139/33142/1634. Дата доступа: 12.01.2022.

УДК 190.501

Евстафьева В.А.
студент 2 курса
факультет «Юриспруденция»
Университет имени О.Е.Кутафина
(МГЮА)
Оренбургский институт (филиал)
г.Оренбург

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация. В данной статье рассматривается и дается характеристика такого явления, как гендерное неравенство, как актуальной проблемы трудового права. В рамках статьи можно прийти к выводу, что такой тип дискриминации является старой тенденцией в отношении процесса формирования развивающегося общества и такое разделение наносит обществу ущерб.

Ключевые слова: неравенство, дискриминация, пол, права граждан, равенство, трудовые отношения.

Evstafieva V.A.
2nd year student
faculty "Jurisprudence"
University named after O.E. Kutafin (MSUA)
Orenburg Institute (branch)
Orenburg

GENDER INEQUALITY IN LABOR RELATIONS AS AN URGENT PROBLEM OF LABOR LAW

Annotation. This article discusses and characterizes such a phenomenon as gender inequality as an actual problem of labor law. Within the framework of the article, it can be concluded that this type of discrimination is an old trend in the process of forming a developing society, and such a division is detrimental to society.

Key words: inequality, discrimination, gender, citizens' rights, equality, labor relations

Данная проблема в обществе была актуальна всегда, поскольку её «корни» тянутся еще со средневековья. В те времена было принято считать, что мужчина – добытчик в семье, «сильный пол», что характерно для патриархального общества. Именно с тех времён закрепилось разделение на «мужские» и «женские» профессии. Наше общество до сих пор сохранило эти пережитки. В наше время сотни тысяч, или даже миллионы, женщин в мире не имеют возможности трудоустройства, занимаются определенным видом деятельности и получают за свой труд меньше, чем его стоимость, по причине половой принадлежности.

ООН в 2000 году объявили «Цели развития тысячелетия» и одной из важнейших целей программы была необходимость достижения равноправия мужчин и женщин в современном обществе. Законодательство пытается бороться с дискриминацией по половому признаку, что отражается в таких документах, как: международных актах, ратифицированных РФ, Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ. Но практическая действительность отражает обратную ситуацию. Проблема гендерного неравенства существует в РФ, несмотря на запрет дискриминации по любому основанию и закрепление принципов трудового равноправия.

В исследовании "Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal", опубликованном Международным банком реконструкции и развития, отмечается, что у российских женщин отсутствует доступ к 456 видам работ. [Электронный ресурс] - https://reliefweb.int/report/world/women-business-and-law-2016-getting-equal. На 107-ой сессии Международной конференции труда в Женеве Генеральный директор МОТ Гай Райдер в своём докладе отметил, что «мы до сих пор еще весьма далеки от достижения цели обеспечения равенства, и темпы продвижения вперед к этой цели весьма медленны, неравномерны и неопределенны» [Электронный ресурс] - https://tass.ru/obschestvo/5240725. Также Международной организации труда было заявлено, что статистически, по всему миру женщины работают в год на 150 дней больше, чем мужчины. [Электронный ресурс] - https://rg.ru/2019/04/08/stalo-izvestno-naskolko-zhenshchiny-rabotaiut-bolshe-muzhchin.html.

Тенденция предложений по реформированию данного принципа получила популярность лишь в 21 веке, в большинстве за последние лет 5-7, когда вопрос неравенства между мужчинами и женщинами стали поднимать СМИ, обладающие сильным воздействием на мировоззрение любого человека, тем более затрагивая такую «острую» проблему.

Женщины в последнее время всё чаще отстаивают свои права не только в сфере труда, но и в повседневной жизни. Современные женщины доказывают обществу, что они имеют право на выбор любой профессии. Современные женщины по всему миру доказывают, что они могут быть успешными предпринимателями, вести переговоры, мыслить стратегически. Консервативное деление на «мужские» и «женские» профессии постепенно вытесняется эгалитарной концепцией, подразумевающей равенство полов.

Поскольку тенденция отстаивания своих прав женщинами достаточно молода, по моему мнению, было бы сложно выстроить такое законодательство, в котором в полной мере отразились положения,

соответствующие международным стандартам равенства. Но Законодательство Российской Федерации старается удовлетворить этим запросам. Например, в 2019 году был издан Приказ Минтруда России N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин", который действует с 1 января 2021 года. Теперь в перечень включено 100 профессий, недоступных для женщин вместо 456.

Но почему государство априори наделяет себя правом делать выбор за женщину? Почему государство не ставит никаких рамок мужчине в выборе опасных профессий, а женщине, которая может обладать физическими и интеллектуальными способностями и хочет заниматься такой работой, такого права не дает?

Я считаю, что до тех пор, пока в нашей стране существует перечень запрещенных профессий для женщин, пусть даже сокращенный, у них так и не будет возможности самим принимать решения, иметь им детей или нет, важна для них «репродуктивная функция» или карьера, традиционная роль «продолжательницы рода» или заработок.

Таким образом, для обеспечения экономического развития страны, государство, объединившись с представителями работников-женщин, должно развивать законодательную базу по вопросам предоставления прав в трудовой сфере всем работникам, имеющих желание и возможности заниматься определенным видом деятельности.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации, Глава 2. Права и свободы человека и гражданина, статья 19, 34, 37.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 3, 4, 5.

3. Электронный ресурс Российская газета "Стало известно, насколько женщины работают больше мужчин" - https://rg.ru/2019/04/08/stalo-izvestno-naskolko-zhenshchiny-rabotaiut-bolshe-muzhchin.html

4. Доклад Генерального директора МОТ Гая Райдера [Электронный ресурс] - https://tass.ru/obschestvo/5240725

5. Исследование "Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal", опубликованное Международным банком реконструкции и развития, [Электронный ресурс] - https://reliefweb.int/report/world/women-business-and-law-2016-getting-equal.

УДК 811.111

Ходжизода З. А.
студент магистратуры кафедры
Методика преподавания английского языка
ГОУ «ХГУ имени академика Б. Гафурова»
Республика Таджикистан, город Худжанд
Hojizoda Z. A. master degree of the department
Method of teaching English language
SEI "KhSU named after academician B. Gafurov"
Republic of Tajikistan, Khujand city

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Аннотация: *Статья изучению некоторых особенностей умений, навыки и компетенции будущих учителей английского языка в высшем вузе. Коммуникативная компетенция - это «способность средствами изучаемого языка осуществлять речевую деятельность в соответствии с целями и ситуацией общения в рамках той или иной сферы деятельности». Профессиональная компетенция как комплекс профессиональных знаний, навыков и умений, приобретаемых в ходе занятий в вузах, с одной стороны, отражает системные цели обучения, а с другой — содержание профессионального образования, подчиненного данным целям.*

Ключевые слова: *умения, навыки и компетенция, требованиям профессиональной деятельности, компетентность и компетенция, профессиональной компетенция.*

DEVELOPMENT OF SKILLS AND ABILITIES OF A FUTURE FOREIGN LANGUAGE TEACHER IN HIGHER EDUCATION

Annotation: An article studying some features of the knowledge, skills and competencies of future teachers of English at a higher university. Communicative competence is "the ability to use the language being studied to carry out speech activity in accordance with the goals and situation of communication within a particular area of activity." Professional competence as a complex of professional knowledge, skills and abilities acquired in the course of studies at universities, on the one hand, reflects the systemic goals of education, and on the other hand, the content of professional education subordinated to these goals.

Key words: knowledge, skills and competence, requirements of professional activity, competent and competence, professional competence.

Анализ системного процесса вузовского обучения специалистов и его психолого - педагогических основ, позволяет утверждать, что процесс профессиональной подготовки учителей иностранного языка — это процесс многофакторный, все компоненты которого находятся между собой в сложных взаимодополняющих и взаимообусловливающих отношениях. Одним из ведущих теоретико - методологических понятий организации этого процесса является понятие «*иноязычная профессиональная навыки, умения и компетенция будущих учителей*».

В специальной педагогической литературе определению понятия «профессиональная навыки, умения, компетенция педагога» уделяется в последние годы значительное внимание. Это объясняется тем, что в условиях рыночных отношений, когда происходит реформа системы образования и появились негосударственные учебные заведения, когда расширилось информационное пространство и заметно повысился интерес к мировым образовательным стандартам, возросли требования к качеству профессиональной подготовки учительских кадров. «На первый план выступает не формальная принадлежность к профессии, а профессиональная

навыки, умения и компетентность, соответствие специалиста требованиям профессиональной деятельности», — справедливо утверждает Н. В. Харитонова, исследуя проблему совершенствования формирования профессиональной компетентности будущих учителей в процессе изучения иностранного языка [1, с. 4].

Понятие «компетентность» и «компетенция», если говорить об их теоретико - методологической сущности, возникли на стыке таких важнейших дидактических категорий, как «цели обучения» и «содержание обучения». Близкие по своему значению термины «компетентность» и «компетенция» все же различаются объемом своего содержания.

Термин «компетенция» был введен в научный обиход американским лингвистом Н. Хомским (N. Chomsky), основоположником теории порождающих грамматик, для обозначения способности человека выполнять какую - либо деятельность (первоначально подразумевалась языковая деятельность на родном языке) [2, с 14]. В настоящее время данный термин расширил свое значение и понимается как:

1) круг вопросов, в которых кто - нибудь хорошо осведомлен;

2) круг чьих - нибудь полномочий, навыки, умений, прав, или «осведомленность в каком - нибудь круге вопросов, какой - нибудь области знаний». Причем, «компетентность» определяется как свойство компетентного, знающего, осведомленного, авторитетного в какой- нибудь области специалиста [3 с. 342].

Попытка дифференцировать два понятия в специальной литературе привела к тому, что, получив терминологические значения, эти слова получили специфическую семантику: «Если под компетентностью понимается способность к выполнению какой-либо деятельности (в том числе и речевой), то компетенция — это содержательный компонент такой способности в виде знаний, навыков, умений, приобретаемых в ходе обучения» [4, с. 142].

В применении к понятию «профессиональная компетенция» (ПК), следовательно, этот термин будет обозначать комплекс профессиональных знаний, умений и навыков по специальности, приобретенный в ходе вузовских занятий (различных их форм) и составляющий содержательный компонент вузовского обучения данной специальности. В контексте стандарта образования О. Н. Олейникова следующим образом определяет понятие профессиональной компетенции. Она пишет: «То, что, по мнению работодателя, должен уметь делать работник на его предприятии, является профессиональной компетенцией, которая, будучи переведена на язык образования, приобретает форму стандарта профессионального образования» [5, с. 15-17].

Так, А. К. Маркова за основу системных отношений, входящих в профессиональную компетенцию, принимает психические качества (психическое состояние), которые позволяют молодому специалисту действовать самостоятельно и ответственно при выполнении определенных трудовых функций [6, с. 45 - 47].

При системно-интегративном подходе в общем понятии профессиональной компетенции выделяют следующие виды компетентности:

1) специальная компетентность, под которой понимается владение собственно профессиональной деятельностью;

2) социальная компетентность — владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения;

3) личностная компетентность как владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности, которые позволяют на долгое время сохранять в своей профессиональной деятельности представление о гуманистической направленности деятельности педагога, потребность в ежедневном проявлении этой направленности на практике;

4) индивидуальная компетентность как владение приемами самореализации и развитие индивидуальности в рамках профессии [10, с. 35].

В. А. Ситаров определяет ПК как «сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, который обеспечивает вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса. Оно включает систему органически связянных друг с другом частных видов компетентности: методологической, специальной, педагогической, психологической и методической» [7, с 74-75].

ПК составляет индивидуально-интегральную качественную характеристику субъекта профессиональной деятельности и целостное состояние личности. ПК выступает как системное свойство личности педагога. В иерархической структуре личностных качеств социальная ответственность педагога отвечает за результаты профессиональной деятельности. ПК как обобщенное понятие и как системообразующий фактор включает совокупность систем: систему профессиональных знаний (предметные, методологические, психолого - педагогические, общекультурные), систему профессиональных замыслов, мотивов, потребностей, установок и систему профессиональных умений (гностических, конструктивных, коммуникативных и др.) [8, с 70].

ПК способствует исполнению педагогом своей деятельности на высоком профессиональном уровне и свободному владению содержанием своего труда. ПК охватывает всю сферу личности педагога: педагогическую направленность, мотивы и потребности личности; операционно-техническую, которая подразумевает систему знаний, умений и навыков и профессионально значимых качеств; самосознание, т.е. осознание личностью себя в профессиональной сфере; педагогическое общение, включающее все его функции (коммуникации, перцепции, интеракции) [9, с. 36 - 37].

Для ПК одинаково важное значение имеет знание следующих уровней социально-психологической компетентности:

1) компетентность как способность к интеграции знаний и навыков;

2) концептуальная компетентность;

3) компетентность в эмоциональной сфере;

4) компетентность в конкретных сферах деятельности.

Таким образом, системно-интегративный подход позволяет рассматривать ПК как структурную целостность компонентов профессиональной деятельности педагога.

А. К. Маркова считает, что профессионально компетентным может быть такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляются педагогическая деятельность и педагогическое общение, реализуется личность учителя и в котором достигаются хорошие результаты в обученности, воспитанности и развитости школьников. Исследуя психологический аспект ПК, автор обнаружила следующие взаимосвязанные структурные компоненты:

1) профессиональные психологические и педагогические знания;

2) профессиональные педагогические умения;

3) профессиональные психологические позиции и установки;

4) личностные особенности, которые обеспечивают овладение профессиональными знаниями и умениями [6, с. 51].

В другой своей работе А. К. Маркова выделяет следующие виды компетентности: специальная компетентность — владение собственно профессиональной деятельностью на высоком уровне; социальная компетентность - владение совместной профессиональной деятельностью и приемами профессионального общения; личностная компетентность — владение приемами личностного самовыражения и саморазвития; индивидуальная компетентность — владение приемами самореализации и развитие индивидуальности в рамках профессии [10, с. 18].

При определении теоретических основ формирования иноязычной профессиональной компетенции будущего учителя иностранного языка в

школе, во-первых, следует исходить из специфики самого предмета школьного преподавания и его особенностей, во-вторых, проблему следует рассматривать в единстве ее составляющих — профессиональных знаний, практических навыков и умений обучающей деятельности, профессиональных личностных качеств, обеспечивающих эффективность педагогического труда, и коммуникативной компетенции, объединяющей в единое целое все указанные компоненты.

Использованные источники:

1. Харитонова Н.В. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в процессе изучения иностранного языка: Дис. ...канд. пед. наук / Магнитогорск, 2002. - 191 с.
2. Chomsky N. Aspects of the Theory of Syntax. — Cambridge, 1965.
3. Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов. Изд. 5-е, стереотип. М.: Русск. язык, 2003. - 856 с.
4. Щукин А.Н. Методика преподавания русского языка как иностранного: Учебное пособие для вузов / А.Н Щукин. - М.: Высшая школа, 2003. -334 с.
5. Олейникова О.Н. Принципы разработки стандартов профессионального образования и обучения в странах Западной Европы // Среднее профессиональное образование, 2002. — № 1.
6. Маркова А. К. Психология труда учителя. - М.: Просв. 1993. - 192с.
7. Ситаров В.А. Формирование методической компетентности будущего учителя // Формирование социально-активной личности учителя: Межвуз. сб. научных трудов / Под ред. В.А. Сластенина. М.: МГПУ, 1980. - С.74-81.
8. Щукина Г.И. Роль деятельности в учебном процессе: Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1986. - 144 с.
9. Матяш Н.В. Самовоспитание профессиональной компетентности будущего учителя: Автореф. дис. ...канд. пед. наук /БГПИ - Брянск, 1994. 15с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. -М.: Знание, 1996. -308 с.

УДК 616-092

Шаваева Ф.В., кандидат биологических наук, доцент
доцент
кафедра нормальной и патологической физиологии
Абазова З.Х., кандидат медицинских наук, доцент
доцент
кафедра нормальной и патологической физиологии
Кабардино-Балкарский государственный университет
Россия, г.Нальчик

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ДЫХАНИЯ И КИСЛОРОДНЫЕ РЕЖИМЫ ОРГАНИЗМА ПРИ ГИПОФУНКЦИИ ЩИТОВИДНОЙ ЖЕЛЕЗЫ

Аннотация: Исследовано состояния функциональной системы дыхания и кислородного режима организма у больных гипотиреозом. Показано, что эффективность кислородного режима организма у них была также снижена на всех этапах массопереноса кислорода, т.к. понадобилась достоверно большая, чем здоровым, скорость доставки кислорода в легкие и альвеолы, большая скорость его транспорта артериальной и венозной кровью для потребления каждого литра кислорода.

Ключевые слова: гипотиреоз, транспорт кислорода, гормоны щитовидной железы, дыхательная система.

Shavaeva F.V., candidate of biological sciences, associate professor
associate professor
department of normal and pathological physiology
Abazova Z.H., candidate of medical sciences, associate professor
associate professor
department of normal and pathological physiology
Kabardino-Balkar State University
Russia, Nalchik

FUNCTIONAL RESPIRATORY SYSTEM AND OXYGEN REGIMES OF THE BODY IN HYPOFUNCTION OF THE THYROID GLAND

Annotation: The state of the functional respiratory system and the oxygen regime of the body in patients with hypothyroidism has been studied. It is shown that the efficiency of the oxygen regime of the body in them was also reduced at all stages of oxygen mass transfer, because it took a significantly higher rate of oxygen delivery to the lungs and alveoli than healthy ones, a higher rate of its transport by arterial and venous blood for the consumption of each liter of oxygen.

Key words: hypothyroidism, oxygen transport, thyroid hormones, respiratory system.

Дефицит гормонов щитовидной железы (ЩЖ) влияет на многие физиологические функции и метаболические процессы в организме. Многочисленные экспериментальные и клинические исследования свидетельствуют о влиянии тиреоидных гормонов на тканевое дыхание, на работу дыхательной и сердечно-сосудистой систем, ответственных за снабжение организма кислородом и выведение углекислого газа [1-3]. В условиях гипотиреоза уменьшается основной обмен и значительно снижается потребление организмом кислорода ($ПО_2$), а также тормозятся окислительно-

восстановительные реакции. При этом данные об изменении кислородных режимов организма (КРО) и состояния всех звеньев функциональной системы дыхания (ФСД) у лиц с со сниженной функцией ЩЖ в доступной литературе отсутствуют. С целью восполнения данного пробела исследовано состояние КРО и ФСД у больных первичным гипотиреозом (ПГ) различной степени тяжести и проведено сравнение полученных результатов с аналогичными показателями у здоровых лиц.

Низкий уровень тиреоидных гормонов в крови больных гипотиреозом обусловил существенные сдвиги показателей КРО и ФСД. Как показали проведенные исследования, у всех больных гипотиреозом частота дыхания (ЧД) была выше, чем у здоровых лиц, а минутный объем дыхания (МОД) и дыхательный объем (ДО) были достоверно ниже (табл. 1). Отмечено уменьшение частоты сердечных сокращений (ЧСС). Аналогично ЧСС изменялся и минутный объем крови (МОК). Так же отличались и показатели дыхательной функции крови: содержание гемоглобина в крови больных гипотиреозом было ниже, чем у здоровых, что обусловило снижение кислородной емкости крови (КЕК).

Потребление кислорода у больных было значительно ниже, чем у здоровых, причем у больных ПГ средней и тяжелой степеней этот показатель был в 2 раза ниже, чем у здоровых лиц.

Таблица 1

Показатели ФСД и КРО у здоровых и больных гипотиреозом, M±m

Показатель	Здоровые (n=42)	Больные ПГ легкой ст. (n=51)	Больные ПГ средней ст. (n=49)	Больные ПГ тяжелой ст. (n=48)
ЧД	15±1	17±1	19±1*	22±1*
МОД, л/мин	6,3±0,14	4,9±0,16*	4,3±0,22*	4,1±0,22*
$ПО_2$, мл/мин	231,9±10,4	142,8±9,2**	114,3±7,4**	105,4±5,4**
ДО, мл	437,4±19,2	274,4±13,7**	234,1±8,2**	179,6±5,4**

КЕК, мл/л	187,3±2,9	149,3±2,4*	151,3±1,1*	139,2±1,3*
ЧСС	69±2	61±2*	57±1*	55±1*
C_aO_2, мл/л	161,2±2,7	153,2±2,5*	141,2±1,9*	127,2±1,9*
(a-v)O_2, мл/л	61,4±2,4	43,7±2,5*	35,6±1,5*	35,4±1,3*
SaO_2, %	96,4±0,2	96±0,1	94±0,2*	92±0,1*
КП, мл	3,3±0,1	2,3±0,1*	1,9±0,2*	1,8±0,2*
ГЭ	16,1±0,5	23,2±1,1*	27,4±1,3*	27,6±1,4*
ВЭ	26,8±1,3	34,7±1,4*	36,3±2,3*	37,6±2,6*
КЭДЦ, мл	15,4±0,7	8,3±0,5*	6,1±0,3*	4,7±0,2**

Достоверность статистических данных по сравнению с показателями здоровых лиц: *p<0,05, **p<0,01

Функциональные затраты на обеспечение организма кислородом у лиц с гипотиреозом были большими, а экономичность КРО ниже, чем у здоровых лиц. На это указывают более высокие гемодинамический (ГЭ) и вентиляционный эквиваленты (ВЭ), низкие кислородный пульс (КП) и кислородный эффект дыхательного цикла (КЭДЦ).

Содержание кислорода (C_aO_2) и насыщение (S_aO_2) в артериальной крови у больных гипотиреозом легкой степени существенно не отличались от таковых у здоровых, в то время, как у больных других групп наблюдалось статистически достоверное уменьшение этих показателей. Артерио-венозное различие по кислороду (a-v)O_2 у больных было ниже, что свидетельствует о меньшей способности тканей утилизировать кислород из притекающей крови. Низкие МОК и C_aO_2 обусловили снижение скорости доставки кислорода артериальной кровью, при этом скорость поступления кислорода в легкие и альвеолы у больных гипотиреозом также были ниже, чем у здоровых. Скорость доставки кислорода венозной кровью у здоровых лиц и больных ПГ легкой и средней степеней тяжести отличалась недостоверно, выявлена лишь тенденция ее увеличения у больных гипотиреозом, в то время как у лиц с ПГ

тяжелой степени она была ниже, чем у здоровых, что говорит о развитии венозной гипоксемии.

Таким образом, состояние ФСД и КРО во многом зависят от функции ЩЖ: чем более выражена степень ее гипофункции, тем большие изменения происходят в состоянии различных звеньев функциональной системы дыхания – тем ниже поэтапная доставка и потребление кислорода. При этом ухудшается снабжение организма кислородом, увеличиваются функциональные затраты на обеспечение организма кислородом.

Использованные источники:

1. Абазова З.Х., Байсиев А.Х.М., Захохов Р.М., Кумыков В.К., Шортанова Т.Х., Эфендиева М.К. Диагностика нарушения функции щитовидной железы с помощью рефлексометра с пьезоэлектрическим датчиком. Вестник новых медицинских технологий. 2004. Т. 11. № 3. С. 97-100.

2. Абазова З.Х. Функциональная система дыхания и кислородный режим организма при субклиническом и манифестном гипотиреозе // Врач-аспирант. 2013. № 1.1(56). С. 133-138.

3. Abazova Z.H., Baisiev A.H., Kumykov V.K., Efendieva M.K. On one method of express-diagnostics of thyroid function abnormality // Biomedical Engineering. 2005. № 3. P. 8-11.

Hakobyan K.G.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan
Gomktsyan E.K.
student
Yerevan state university
Armenia, Yerevan

COOKING RECOMMENDATION

Abstract: Predicting dishes to cook having ingredients from cooking dishes images is a very challenging problem. In this article, we will present several deep learning approaches which will try to solve this difficult task.

Keywords: Attention, CNN, NLP.

Introduction: Fast-paced life makes it difficult to find the time to cook, especially if you have a family to feed. Cooking can feel like a chore, but baking for others can be fun. There is always a need for ways to make it easier for people to fit cooking into their busy schedules. People take pictures of their food because they believe they are interesting and, of course, because they enjoy beautiful, tasty food. In fact, cooking, especially when done for others, has some psychological benefits[1]. We present ourselves in a positive light to others by posting high-quality photos of gourmet dishes. The popularity of food photos on social media makes them easy-to-produce, and they are relevant to everyone, so we developed a deep

learning model to identify the ingredients present in a food image, and provide a recipe. When browsing through your feed you see a dish cooked by a friend and get hungry, just download the image and upload it to the NeuralCook model. Using neural network algorithms, the model identifies what ingredients are present in the dish and gives you a recipe. Further, if you have certain ingredients and are not sure what to cook or need suggestions, you can query the ingredients to the NeuralCook model and get recommended recipes and dishes. Identifying the ingredients in an image of a dish is not a complicated process for humans. People can identify the dish and its ingredients by simply looking at it. Computers, however, have a much more difficult time identifying the dish. In order to produce systems that can do this, we combine current state-of-the-art techniques in both Computer Vision and Natural Language Processing to learn semantic information from both images and recipes.

Dataset: The difficulty of the chosen problem differs from previous supervised classification problems in that there are large overlaps in food dishes, since dishes of different categories may look very similar only based on image information. We analyzed the datasets from multiple sources - Food-101, allrecipes.com, and Recipe1M+ are the primary sources. The dataset contains over 120,000 images and 5000 ingredient types. Images of food have been categorized into 101 types of food in the Food-101 dataset. A random forest was used in the paper "Food-101 - Mining Discriminative Components with Random Forests" by Lukas Bossard, Matthieu Guillaumin, and Luc Van Gool[2]. Using Python scripts and regular expressions, we scraped ingredients from allrecipes.com.

Data Preprocessing: The ingredients data obtained from web scrapping consists of unstructured texts. For instance, ingredients are texts like “1 tablespoon of salt”, “3/4 cup of rice”. Here, tablespoon and cup represent the quantity and not ingredient. Also, few ingredient texts consisted of similar same ingredients with different names, like “bbq sauce” and “barbeque sauce”, “smith apples” and

“granny smith apples”.To clean such data and to extract ingredient names from ingredients texts, we used NLP operations, text analysis, pre-processing, and keywords identification. To cluster the similar ingredients into one bucket, we used and open source software, OpenRefine, which clusters the words together based on various distance metrics and algorithms. The images from food-101 and allrecipes.com are preprocessed, cleaned, and resized into 512 x 512.

Model Training: In the diagram below, we illustrate the architecture of the two deep learning models that we use to learn the joint embeddings for images and ingredients. We learn a common embedding space from paired (recipe and image) data. Three deep learning models are trained to learn the joint embeddings of images and ingredients/recipes. Using the paired data (recipe and image), we can learn a common embedding space. On top of this, we built a customized Convolutional Neural Network classifier, which classifies the input dish image into one of 101 categories, using state-of-the-art 16-layer VGGNet pre-trained on ImageNet as the base network. Then, we remove the softmax classification layer from the model and encode the images into 4096-dimension embeddings using the output from the last fully connected layer. Secondly, we clean and pre-process the ingredient text before we build the ingredient model. We learn an embedding representation at the ingredient level for each ingredient. As a result, we train a Bidirectional LSTM (Bi-LSTM) to learn the features and embedding space like the first model. LSTMs are used when an unordered set of ingredients is present. To learn the joint embeddings, the ingredients embeddings and the image embeddings are used. Simply put, the goal is to make the embeddings of image-ingredient pairs as close to each other as possible. A cosine similarity loss is used to ensure closeness.

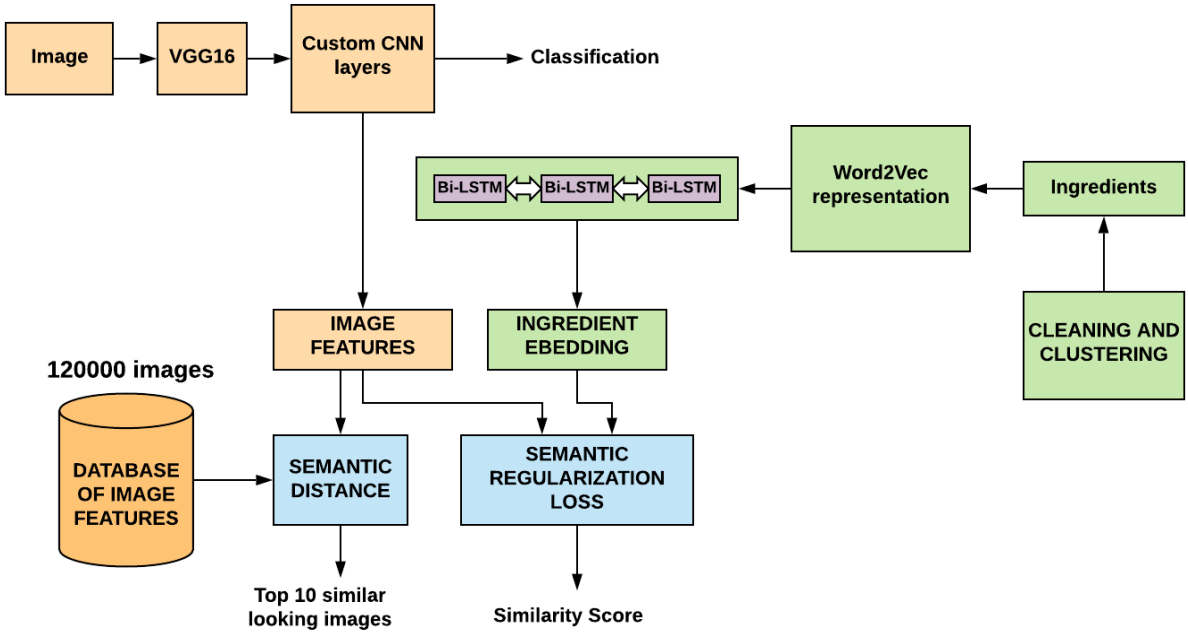


Fig1: Flow diagram for Training Joint Embedding:

Feedback — Discussion: According to the above results, our model performs well for each of the following four tasks: Image classification, Ingredient retrieval, Similar images retrieval, and dish recommendations from ingredients inventory. Using 10000 images, we achieved 85% accuracy for classification, the top 10 similar images gave an accuracy of about 95%, and the top 5 similar images gave an accuracy of about 91% when manually tested on 100 ingredients, which are 90% accurate. Despite this, the model doesn't always deliver accurate results. As a result, the model is limited to only 101 food categories, the input image is of poor quality, the image was taken from a different perspective, there are multiple dishes in one image, the ground truth does not correlate with the image, or there are missing ingredients in the training data, either because of preprocessing or due to anomalies. As illustrated in the example above, a taco image was classified by the model as macaroni and cheese, and similarly, the model has given images of macaroni and cheese for similar images. The input image might be focusing more on the stuffing in the taco, which looks like mac and cheese. However, in the above example, the

model correctly classified the image as fried rice, but has left out the main ingredient, which is rice. This was due to missing ingredients in the training set.

Conclusion: There is an increase in the amount and popularity of food images in social media, which may encourage users to try out new dishes. Many people don't know the ingredients they need to prepare the dish, or they don't know the name of the dish they see. In this paper, we present a neural cook module that identifies dishes, extracts ingredients, and suggests similar-looking dishes. It also recommends dishes based on ingredients. This idea is presented in the form of an interactive web application that is open-source and allows users to find out the ingredients and names of their favorite foods. Our plan is to extend this model further in order to retrieve recipes from a given image and to retrieve images given a recipe, as well as to broaden the scope of the number of categories.

References:

1. The Very Real Psychological Benefits of Cooking For Other People: https://www.huffpost.com/entry/benefits-of-cooking-for-others_n_5967858ae4b0a0c6f1e67a15

2. L. Bossard, M. Guillaumin, and L. Van Gool. Food-101– mining discriminative components with random forests. In European Conference on Computer Vision, pages 446–461. Springer, 2014.

3. Learning cross-modal embeddings for cooking recipes and food images, Amaia Salvador, Nicholas Hynes, Yusuf Aytar, Javier Marin, Ferda Ofli, Ingmar Weber, Antonio Torralba; The IEEE Conference on Computer Vision and Pattern Recognition (CVPR), 2017, pp. 3020–3028.

4. L. Herranz, W. Min, and S. Jiang, Food recognition and recipe analysis: integrating visual content, context and external knowledge, CoRR, vol. abs/1801.07239, 2018. [Online]. Available: http://arxiv.org/abs/1801.07239

5. C. Liu, Y. Cao, Y. Luo, G. Chen, V. Vokkarane, and Y. Ma, Deepfood: Deep learning-based food image recognition for computer-aided dietary assessment, in

International Conference on Smart Homes and Health Telematics. Springer, 2016, pp. 3748

6. The Food-101 data set consists of images from Foodspotting which are not the property of the Federal Institute of Technology Zurich (ETHZ)

7. All Recipes — https://www.allrecipes.com/

Hakobyan K.G.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan
Gomktsyan E.K.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan

HATEFUL MEMES DETECTION

Abstract: Predicting hateful memes is a very challenging problem. In this article, we will present several deep learning approaches which will try to solve this difficult task.

Keywords: Attention, CNN, NLP.

Introduction: In our social media feeds, we have all seen many meme images. It is possible for meme images to be informative, funny, hateful, or even meaningless. Meme images, however, are a lucrative and innovative way to spread and seed ideas with the average social media user. Making memes and sharing them may have started out as a hobby. These memes can now be used by both liberals and extremists as a media tool. Platforms such as social media are spending money and creating modules and teams to filter images and memes uploaded by users. This is where Deep Learning techniques come in handy. We are developing modules that filter social media images faster and more cost-effectively.

Because meme images are multimodal, they are difficult to filter using the available modules to filter social media images. Most memes contain two different features. They may contain images or text. The characterization of memes as hateful

or not-hateful requires multimodal reasoning. The Hateful Memes Challenge is a multimodal problem put up by Driven Data[2] to create deep learning models to classify memes as hateful or not-hateful, using Facebook AI's dataset[1].

Consider a sentence like “love the way you smell today” or “look how many people love you”. Unimodally(separately), these sentences are harmless, but combine them with an equally harmless image of a skunk or a tumbleweed, and suddenly they become mean and harmful. That is to say, memes are often subtle and while their true underlying meaning may be easy for humans to detect, they can be very challenging for AI systems.

Figure 1: Examples from Dataset

Dataset: Facebook AI provides 10000 images, classified into a train set (8500 pictures), development set (500 images) and a test set of 1000 images. In the Competition Page, a downloadable Zip File provided.

The zip file consists of the following files:

LICENSE.txt — the data set license

README.md — the data set readme

img/ — the directory of PNG images

train.jsonl — the training set- is an unbalanced dataset with a hateful rate (35/65)

dev_seen.jsonl — the development set for the Phase 1 leaderboard, it is a balanced Dataset with a hateful rate of 50/50.

dev_unseen.jsonl — the development set for the Phase 2 leaderboard

test_seen.jsonl — the test set for the Phase 1 leaderboard

test_unseen.jsonl — the test set for the Phase 2 leaderboard

And a submission format CSV file is provided for the submission to competition.

img/ img folder contains all the images of the challenge dataset including train, dev and test. The total number of images in the image folder is 12,140 images. train.jsonl, dev_seen.jsonl, test_seen.jsonl — It is a json file where each line has a dictionary of key-value pairs of data about the images. The dictionary includes

“id” — This is a unique identifier of the Meme Image.

“Img” — The folder path of the Meme Image.

“label” — Label of the Meme Image 0: not-hateful 1: not-hateful

“text” — The Text in the Meme.

One Example:

{“id”:42953,”img”:”img/42953.png”,”label”:0,”text”:”its their character not their color that matters”}

The test_seen.jsnol have all the above mentioned key-value pairs except the Label.

Performance Metric: Since, the case-study is a competition, the performance or evaluation metric provided by Facebook AI is area under the receiver operating characteristic curve (AUROC or AUC). The AUROC ranges from 0 to 1. The goal of the competition is to maximize the AUROC.

$$\text{AUROC} = \int_{\infty}^{-\infty} \text{TPR}(T)\text{FPR}'(T)\, dT$$

Another metric given to measure performance is accuracy. Accuracy calculates the percentage of rows where the predicted class in the submission

matches the actual class in the test set. The maximum is 1 and the minimum is 0. The goal is to maximize the classification accuracy also.

$$\text{Accuracy} = \frac{1}{N}\sum_{i=0}^{N} I(y_i = \hat{y}_i)$$

Model: The first cut approach is the extract the features from the images using pre-trained models like ResNet-152[3]. And, the text are embedded using the Pre-trained BERT[4]. The features are simply concatenated and passed through a Feed forward network classifier to train the data. This approach doesn't increase the AUROC score at all. The training doesn't improve the AUROC score and decrease at all.

Another approach is to train the ResNet-152[3] and BERT[4] encoders also in the concatenate model while training the data. This change in concatenate model is also doesn't improve model performance in the train and validation data. The reason for the performance of the concatenate model is the features concatenation leads distortion of the features vectors and makes it impossible to the classifier Deep Neural Network to learn. In Plain words, Garbage In and Garbage Out.

Self-Attention Model: Hateful memes can also be classified using the Self-Attention model. Image captions form the basis of the Self-Attention model. The Basic Architecture consists of an encoder and a RNN decoder. It uses ResNet-152[3] and BERT[4] to extract the features from the images and text, respectively.

Separately, the CNN Encoder extracts the features from the image and text. The attention weights are assigned to the image features using Bahdanau's Attention module. Text features are concatenated with the context vectors from the Bahdanau Attention layer in the Decoder input. Deep Neural Networks are used to classify output from the RNN layer. Deep Neural Networks are used to classify output from the attention layer.

Experiments with model architecture and results: The Self-Attention model is compiled with the loss Categorical Cross Entropy and trained with simple

Adam Optimizer. The model is trained for 20 epochs on the balanced train data. At the end of 30 epochs, it achieved the AUROC score of the 0.998.

The self-attention model achieves 0.724 AUROC score on the validation Data.

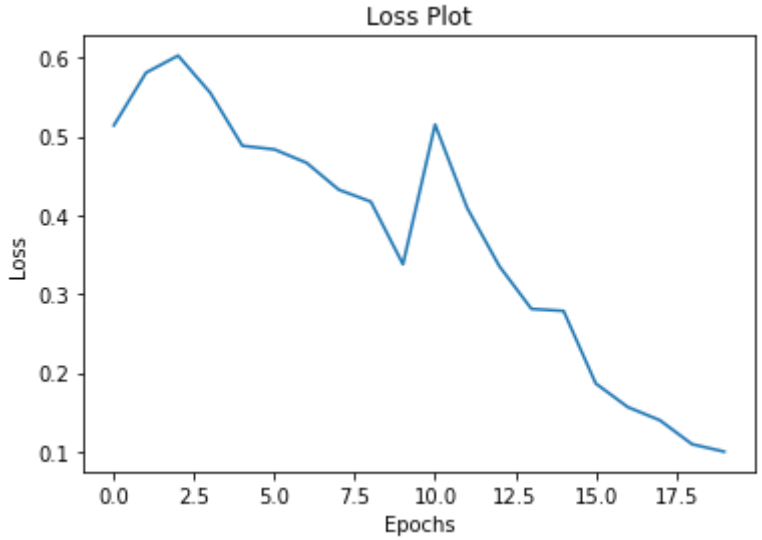


Figure 2: Loss graph

Conclusion

The Self-attention model predicts hateful memes better. I have developed a final model for the Hateful Memes Classification. According to the Validation Data, the model achieves a validation score of 0.729 AUROC.

References:

1. Hateful Meme Dataset

2. Kiela D. et al. The hateful memes challenge: Detecting hate speech in multimodal memes //Advances in Neural Information Processing Systems. – 2020. – Т. 33. – С. 2611-2624.

3. Targ S., Almeida D., Lyman K. Resnet in resnet: Generalizing residual architectures //arXiv preprint arXiv:1603.08029. – 2016.

4. Devlin J. et al. Bert: Pre-training of deep bidirectional transformers for language understanding //arXiv preprint arXiv:1810.04805. – 2018.

Hakobyan K.G.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan
Gomktsyan E.K.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan

REDUCING THE TIME TAKEN BY THE MERCEDES-BENZ CAR ON THE TEST BENCH

Abstract: Predicting the time taken by the Mercedes-Benz car on the test bench is a very challenging task. This article describes several deep learning approaches that will attempt to solve this challenging problem.

Keywords: Attention, PCA, SVD, ICA, GRP, and SRP.

Introduction: The Mercedes-Benz greener manufacturing challenge aims to reduce the green house effect caused by the emissions of carbon dioxide during testing before the cars are put on the roads. Almost every car manufacturer undergoes rigorous and effective safety and reliability testing. Being a pioneer of car manufacturing, Mercedes-Benz ensures the same. Each car has its own type of configurations and checks. Thus, the testing time varies for different types of cars. There are more configurations, more tests, and more testing time.

The Mercedes-Benz greener manufacturing challenge aims to reduce the greenhouse effect caused by emissions of carbon dioxide during testing before cars are sold. The safety and reliability of cars are tested rigorously and effectively by nearly every manufacturer. Being a pioneer in the automotive industry, Mercedes-

Benz ensures the same. Every car has its own set of configurations and checks. Therefore, testing times vary according to the type of vehicle. Tests, configurations, and testing times vary.

Source of data: The data was collected from Mercedes-Benz Greener Manufacturing Kaggle in order to solve this problem. It was a competition hosted on Kaggle by Mercedes Benz to predict the time taken by cars on test benches, which contributed to the reduction of Co2 emissions.

Overview of Data set: Data consists of 378 columns, of which 8 are categorical features and 1 target column has continuous values. There are no target values in test data. All other columns have binary numbers. Names of all features start with X0 - X385 as well as the ID of the data.

```
shape of train set is: (4209, 378)
shape of test set is: (4209, 377)
```

	ID	y	X0	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X8	...	X375	X376	X377	X378	X379	X380	X382	X383	X384	X385
0	0	130.81	k	v	at	a	d	u	j	o	...	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
1	6	88.53	k	t	av	e	d	y	l	o	...	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	7	76.26	az	w	n	c	d	x	j	x	...	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
3	9	80.62	az	t	n	f	d	x	l	e	...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	13	78.02	az	v	n	f	d	h	d	n	...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5 rows × 378 columns

Overview of data set

ML Approach: Machine learning is used to predict the time taken by the cars on the test bench, given a set of configurations (features). We have a 'regression' problem with continuous variables as output. Train and test data are equal in samples. Masked data are used. Compared to how many features it contains, the size of the data set is relatively small. There is no doubt that the data suffers from a 'Curse of Dimensionality'.

Performance metrics: In this problem statement, MSLE - Mean Square Log Error, and R2 - R Squared Error will be used.

MSLE — Very robust in presence of outliers. If the testing time taken by any car in between cars shoot up very high, which in that case could behave as an outlier. Since MSLE uses log to compute the performance, it is very robust to outliers. Its ideal value is 0. Its computed like mean(sum of squares of (log of actual-log of predicted))

R^2 — Computes fraction between the sum of squares of residual and sum of squares as (1 — (SSR/SST)). SSR — Sum of squares with residual, SST — Sum of squares with mean. It's ideal value is 1.

MSLE:

$$\sqrt{\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}(\log(x_i+1) - \log(y_i+1))^2}$$

R^2:

$$R^2 = 1 - \frac{SS_{RES}}{SS_{TOT}} = 1 - \frac{\sum_i (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_i (y_i - \overline{y})^2}$$

Solution: A variety of data pre-processing and analysis techniques were applied to the solution to obtain insights. Although the feature names were anonymous, the nature of the data created a challenging problem. The model's performance was greatly influenced by the interaction between features. Selection techniques were used to reduce the number of features. XGBoost is used as a model for creating new features.

Cross-validation is performed 30 times in order to extract the best performance. As a result, we experimented with different inputs and observed how the model responded.

Models used:

· Linear Regression

· Random Forest Regression

· XGB Regression

Model performance: We first built a custom stacking model and observed its predictions. Next, dimensionality reduction techniques like PCA, SVD, ICA, GRP, and SRP were used to generate a new model.

Finally, the average of the two models was taken into account.

R^2 kaggle score was → 0.55225

References:

1.https://www.kaggle.com/c/mercedes-benz-greener-manufacturing/overview

2.https://www.kaggle.com/jyotsnagamidi/mercedes-benz-with-xgboost-grid-search#Analyzing-feature-X1

3.https://medium.com/analytics-vidhya/how-to-work-with-masked-data-in-machine-learning-c2c040d6feca

4.https://www.kaggle.com/deadskull7/78th-place-solution-private-lb-0-55282-top-2

5.https://www.kaggle.com/daniel89/mercedes-cars-clustering/

6.https://heartbeat.fritz.ai/hands-on-with-feature-engineering-techniques-encoding-categorical-variables-be4bc0715394

7.https://www.analyticsvidhya.com/blog/2020/10/feature-selection-techniques-in-machine-learning/

8.https://www.kaggle.com/gowtamsingulur/stacking-greener-benz

9.https://heartbeat.fritz.ai/engineering-feature-engineering-cb68a71c932b

10.https://www.appliedaicourse.com/

Hakobyan K.G.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan
Gomktsyan E.K.
student
Yerevan State University
Armenia, Yerevan

STOCK PRICE PREDICTION

Abstract: It is very challenging to predict the stock price. We will present several deep learning approaches to solve this difficult problem in this article.

Keywords: Attention, RNN, NLP.

Introduction: As part of the current machine learning domain, stock value prediction is an important task. There are various approaches to solving it. Most are based on a time series analysis of a stock value, while others rely on news sentiments to predict a particular stock value. It is particularly interesting to work on the stock prediction problem since it has several aspects. Price value is affected by people, sentiment, company performance, news, regulators, and market-making financial institutions like banks. Each of the above factors contributes to price changes at the same time, which makes it pretty difficult to use one factor alone to explain the price change. I have personally tried the approach proposed in this article. My current work proposes a much more robust approach. Several of the ideas have been taken forward from my previous work but modified to address the flaws in my previous work. Market indicators: According to my current idea, I have tried to design an algorithm which takes into account how actual market indicators operate. There is

a widespread belief that the stock market is very uncertain, and it is, but people study them and develop strategies. So, how do actual traders learn about the markets? Thanks to sites like Investopedia and Zerodha, I discovered some market indicators like Support, Resistance, and Volatility Indexes. It is important to know that the indicators work according to the trader's perception.

Definitions: Support: A support level is one that prevents further price declines by acting as a floor. At that level, there are buyers who purchase and push the market back.

In the same way as support, resistance is a price level that prevents the price from rising further. The selling basically pushes the stock price down at that point.

When a support is broken, a resistance is formed.

Volatility indexes/Standard Deviations: We all know that everything here revolves around money, so the risk is naturally limited. But we must have some expectations before we take the risk. Indexes of volatility reflect expectations. Using current time frame behavior, two volatility indexes define a range or a band between which the probable stock value may fall for the next time frame. Ordinarily, volatility indexes are calculated using the moving average. According to standard practice, the upper index is 2% of the moving average plus the current moving average, and the lower index is the current moving average minus 2% of the moving average. The result is an index band. When this band is broken, there are large volume transactions, most likely taking place.

Two types of support and resistance exist: long and short. They are determined by the time limit under study.

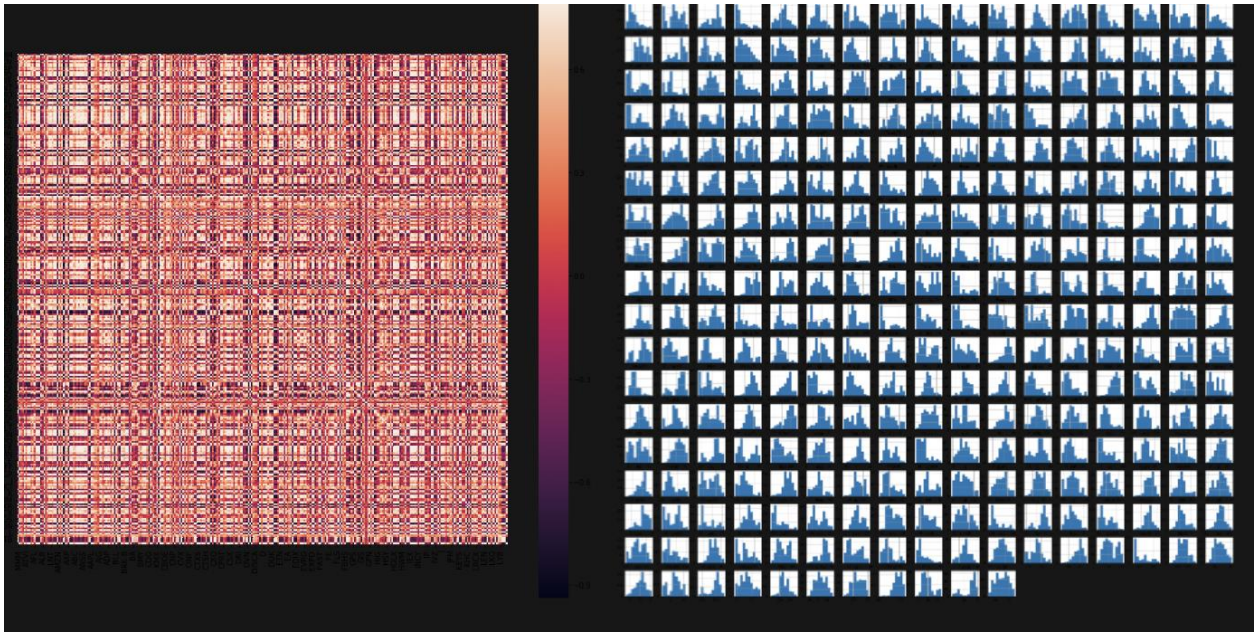
These are some of the live market indicators. Please keep in mind that all these indicators are calculated for making an assumption about the future price at t+1 units based on the data we have from the previous t units. Knowing this point is very important when modeling.

The Economic Indicators:

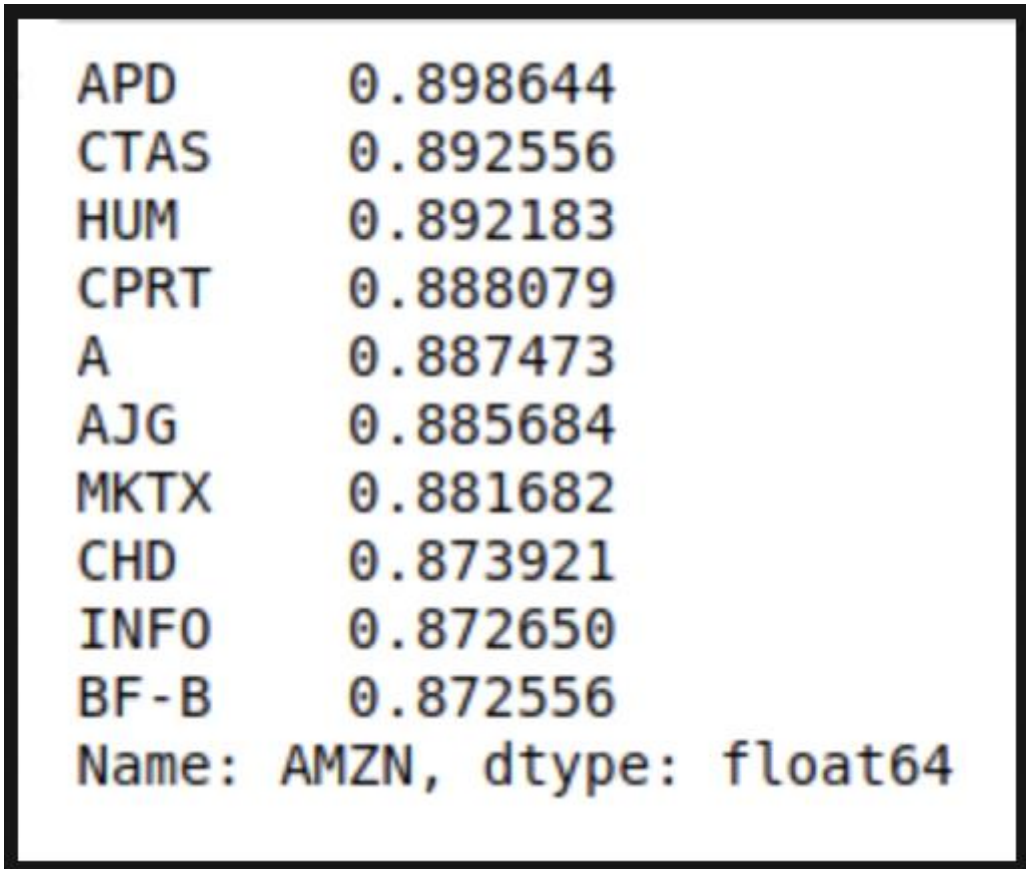
Share prices are affected if the market as a whole is affected. We can now use economic indicators such as the Dow Jones Indicator and the S&P 500 to record this change. Both are standard measures of the state of the global economy. These indicators can be downloaded from here[1].

Data: The Trends can be downloaded in csv format from the google trends website. Similarly, the economic indicator, dow jones can be downloaded as csv from here[2] and S&P 500 can be downloaded from here[3].

Solution:



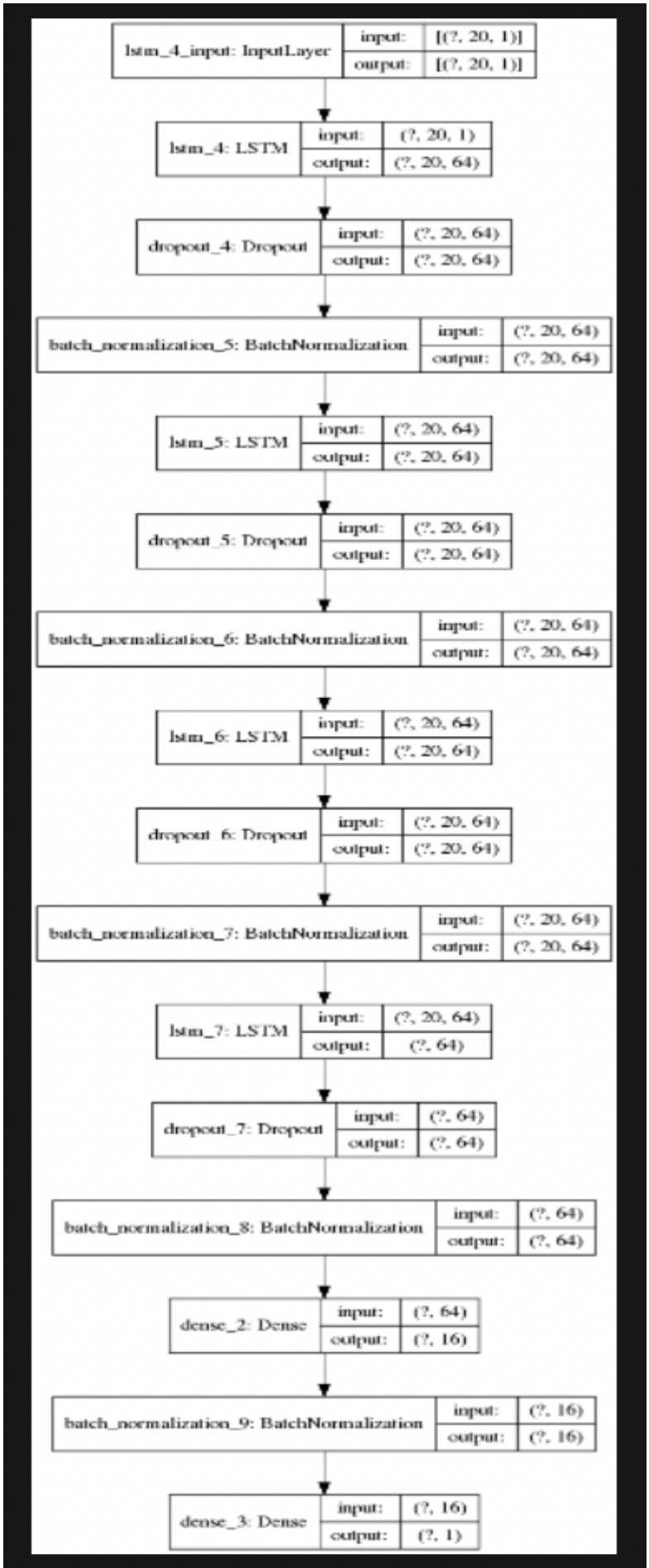
Correlations among the top 300 tickers are shown in the above diagram. The top ten tickers that have the highest correlations with Amazon (AMZN) are considered.



In the above image, you can see the tickers and their correlation.

In order to obtain the values for the t+1th day, we used the adjusted close values of the tickers to create individual RNN models.

Using 20 consecutive days of data, we trained the RNN to predict the data of the 21 st day.


lstm_4_input: InputLayer
input: [(?, 20, 1)]
output: [(?, 20, 1)]
lstm_4: LSTM
input: (?, 20, 1)
output: (?, 20, 64)
dropout_4: Dropout
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
batch_normalization_5: BatchNormalization
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
lstm_5: LSTM
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
dropout_5: Dropout
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
batch_normalization_6: BatchNormalization
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
lstm_6: LSTM
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
dropout_6: Dropout
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
batch_normalization_7: BatchNormalization
input: (?, 20, 64)
output: (?, 20, 64)
lstm_7: LSTM
input: (?, 20, 64)
output: (?, 64)
dropout_7: Dropout
input: (?, 64)
output: (?, 64)
batch_normalization_8: BatchNormalization
input: (?, 64)
output: (?, 64)
dense_2: Dense
input: (?, 64)
output: (?, 16)
batch_normalization_9: BatchNormalization
input: (?, 16)
output: (?, 16)
dense_3: Dense
input: (?, 16)
output: (?, 1)

In order to train the individual RNN models for the given data, the above model has been used.

We'll now discuss our target ticker, Amazon(AMZN). First, let's take a look at the market indicators.

20-day moving average: Average closing price for the past 20 days.

Index of higher volatility: Moving average of t-th day + 2% of Moving average of t-th day

2% of the Moving average of the t-th day for a lower volatility index

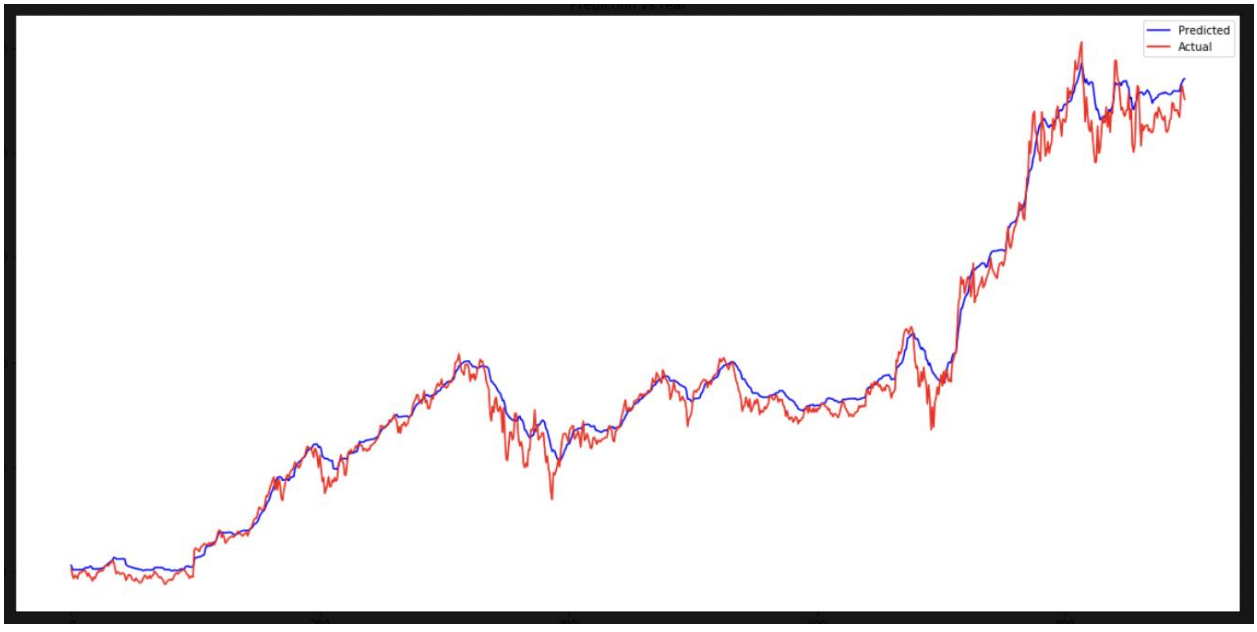
Short Resistance: The maximum high value for the last 10 days.

The minimum low value for the last 10 days.

The minimum low value for the last 50 days serves as long support.

Long resistance is the maximum high for the last 50 days.

Results: In the graph, the red line shows the actual values and the blue line shows the predicted values. We can see that our model is very close to the actual value of the stock.



Conclusion: Here is an approach to predict stock price that takes into account the actual trader's point of view, and attempts to analyze from there. By including support and resistance lines, the model is able to simulate a real market scenario

with actual sellers and buyers. Trends and news reflect people's sentiments on the market.

References:

1. https://www.macrotrends.net/
2. https://www.macrotrends.net/1358/dow-jones-industrial-average-last-10-years
3. https://www.macrotrends.net/2488/sp500-10-year-daily-chart

УДК 351.83

Данилина Е.И., д.э.н.
профессор
Лазарева А.В.
студент
АНО ВО «Институт деловой карьеры»
Россия, г.Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: В данной статье исследованы научные подходы к определению эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих, определены проблемные аспекты, сделаны выводы, дана авторская трактовка метода оценки муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальный служащий, профессиональная деятельность, методы оценки муниципальных служащих, эффективность деятельности, комплексный подход.

Danilina E.I., doctor of economics
professor
Lazareva A.V.
student
Autonomous non-profit organization
higher education «Institute of Business Career»
Russia, Moscow

RESEARCH OF METHODS FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract: In this article, scientific approaches to determining the effectiveness of the professional activity of municipal employees are investigated, problematic aspects are identified, conclusions are drawn, and the author's interpretation of the method of evaluating municipal employees is given.

Keywords: municipal employee, professional activity, methods of evaluation of municipal employees, performance, integrated approach.

Методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих исследованы в научных трудах таких авторов: Соколовой Л.Г., Барашковой Н. А., Михайловой А. В., Андреевой Д. А., Лыкова В. И. Рассмотрим далее авторские позиции авторов по определению оценки эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Соколова Л.Г. выделяет два основных проблемных аспекта при выборе методов оценки муниципальных служащих:

1. Оценка уровня деятельности муниципального служащего. На наш взгляд, при таком методе оценки профессиональной деятельности муниципального служащего отсутствует оценка результатов его профессиональной деятельности (профессиональных компетенций).

2. Оценка итоговых результатов профессиональной деятельности муниципального служащего. При таком подходе отсутствует оценка уровня профессиональной деятельности муниципального служащего.

В авторской трактовке Соколова Л.Г. определяет эффективность оценки профессиональной деятельности муниципального служащего, как «соотношение результатов и общественных целей, результатов и использованных государственных ресурсов» [1].

Метод регулярной оценки результативности муниципальных служащих авторы Барашкова Н. А., Михайлова А. В. считают, что наиболее эффективным методом оценки. Под результативностью деятельности муниципального служащего данные авторы предполагают оценку набора показателей профессиональной компетентности. Сущность метода по принципу результативности деятельности заключается в следующем:

– каждый показателю результативности деятельности муниципального служащего оценивается в процентах или коэффициентах;

– итоговому показателю результативности присваивается 100 %;

– показатели деятельности муниципального служащего выставляются по системе «да» или «нет»;

– результативной считается деятельность от 80 до 100 % [2].

Авторский подход к оценке эффективности муниципального служащего предлагает автор Андреева Д. А. При данной трактовке, автор выделяет два основных компонента результативности деятельности муниципального служащего: экономический и социальный. Д.А. Андреева предлагает оценивать эффективность деятельности муниципальных служащих, с учетом выделения двух компонентов результативности деятельности служащего - экономической и социальной [3].

На наш взгляд, данный подход позволяет провести оценку эффективности деятельности муниципального служащего с позиции показателей его результативности и рассчитать величину итогового показателя его профессиональной деятельности.

Лыков В. И. считает, что наиболее действенным методом оценки эффективности муниципальных служащих является комплексный подход к оценке их профессиональной деятельности [4]. Под комплексной оценкой деятельности муниципальных служащих автор предлагает использовать следующие аспекты: взаимодействие и отношения с населением муниципального образования; организация отношений внутри

муниципального учреждения; повышение квалификации и обучение муниципальных служащих. Проанализировав различные трактовки методов оценки муниципальных служащих, можно сделать однозначный вывод, что руководители должны проводить оценку муниципальных служащих, для четкого понимания значимости каждого сотрудника.

На наш, взгляд наилучший метод оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих является комплексный. Поскольку она является неотъемлемым инструментом при обосновании управленческих решений, связанных с организацией и развитием муниципальной службы.

Оценка муниципальных служащих является сложной системой оценки профессиональной компетенции сотрудников. Данная система направлена на принятие главой муниципального образования управленческих решений в области кадровой политики.

В современных реалиях в муниципальных образованиях происходит пересмотр подходов к оценке персонала. В основу кадровой политики управления муниципальными служащими ложится целый комплекс различных методов, которые направлены на применение различного множества показателей и критериев.

Объективное представление о профессиональных качествах муниципального служащего дает метод оценки компетенций. Целью оценки профессиональных компетенций муниципального служащего является повышение профессиональных качеств сотрудника. Результатом оценки профессиональных компетенций являются следующие: сокращение рабочего времени при выполнении должностных обязанностей муниципальными служащими; снижение материальных затрат на вспомогательные ресурсы; выявление профессионализма муниципального служащего.

Механизм оценки результативности деятельности муниципального служащего включает в себя три основных этапа: 1 этап – «Оценка исполнения каждого муниципального служащего по отдельности показателя

деятельности»; 2 этап – «Оценка результативности деятельности муниципального служащего»; 3 этап – «Формулировка вывода о результативности деятельности муниципального служащего».

При выборе методов оценки муниципальных служащих для каждого отдельного муниципального образования выбираются определенные методы оценки персонала. Набор конкретных показателей комплексной оценки муниципальных служащих определяется руководителем кадровой службы муниципального образования.

При выработке комплексной системы оценки муниципальных служащих руководителю необходимо учитывать специфические особенности муниципального образования, цели и задачи его функционирования. К основным критериям оценки муниципальных служащих можно отнести следующие:

1. Объективность и достижимость: критерий разрабатывается для конкретной должности муниципального служащего.

2. Результативность: перечень основных результатов работы.

3. Мотивационные составляющие: моральное и материальное поощрения, связанные с важнейшими результатами работы.

4. Способность к развитию и изменяющейся внешней среде функционирования муниципального образования.

Согласно выше перечисленным критериям оценки управления муниципальными служащими их можно условно разделить на две классификационные группы, которые представлены на рисунке 2.

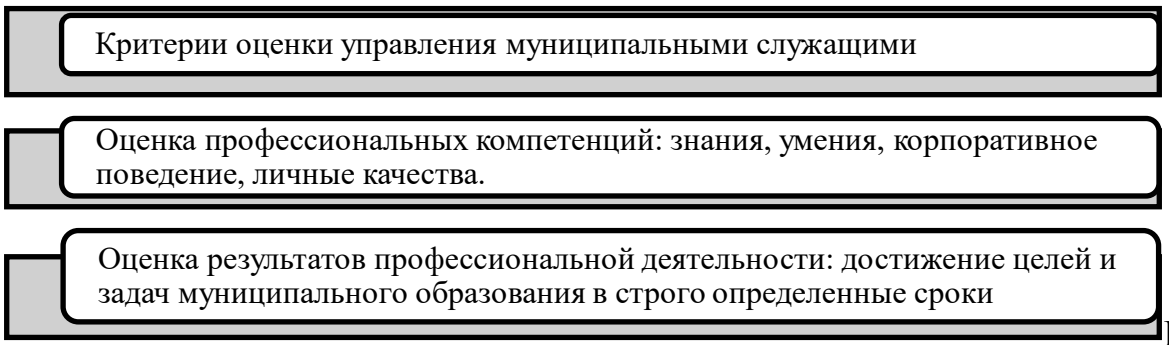


Рис. 2. Классификация критериев оценки муниципальных служащих [5]

Выбор того или иного метода оценки на уровне отдельных органов муниципальной власти неразрывно связан с выбором методов оценки эффективности муниципальной службы в целом на федеральном уровне. При выборе метода оценки муниципальных служащих необходимо учитывать специфические особенности муниципального образования.

Использованные источники:

1. Соколова Л. Г. Эффективность государственного и муниципального управления [Текст] // Л. Г. Соколова Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2021. —№ 6. — С. 118.

2. Барашкова Н. А, Михайлова А. В. Оценка эффективности труда муниципальных служащих [Электронный ресурс] URL: https://www. scienceforum.ru/2015ZpdfZ17648.pdf (дата обращения 22.03.2022).

3. Андреева Д.А. Оценка эффективности деятельности. государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Автореферат диссертации....канд. экон. наук по специальности 08.00.05, 2015. 19 с. URL: http://emsu.ru/face/dissert/avtoreferat_andreevada.pdf. (Дата обращения 22.03.2022).

4. Лыков В. И. Механизмы эффективности муниципальной управленческой деятельности [Текст] // Власть и управление на Востоке России. — 2019. — № 2 (55). — С. 44.

5. Зайцева Ю.Н. Аттестация персонала: лекарство от всех болезней или повод для увольнения? [Текст] // Управление развитием персонала. - 2019. № 2. С. 143.

УДК 379.8.092

Дроздецкая К.Р.
студент
строительный факультет
Овчинникова Е.Н., кандидат педагогических наук
доцент
Санкт-Петербургский горный университет
Россия, г.Санкт-Петербург

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ У ПОДРОСТКОВ

Аннотация: В статье рассматриваются некоторые аспекты сети Интернет; приводится статистический обзор российских пользователей социальных сетей. Раскрыта сущность понятия «интернет-зависимость»; анализируются результаты анкетного опроса старшеклассников с целью выявления зависимости от социальных сетей.

Ключевые слова: глобальная сеть, социальные сети, интернет-зависимость.

Drozdetskaya K.R.
student
faculty of civil engineering
Ovchinnikova E.N., PhD in pedagogy
associate professor
Saint-Petersburg Mining University
Russia, St. Petersburg

STUDY OF INTERNET ADDICTION IN TEENAGERS

Abstract: The article discusses some aspects of the Internet; the statistics of Russian users of social networks is given. The essence of the concept of "Internet addiction" is revealed; the results of a questionnaire survey of high school students to identify dependence on social networks are analyzed.

Keywords: global network, social networks, internet addiction.

За последние десятилетия глобальная сеть Интернет стала непременной частью жизни для мирового сообщества. Ежедневно «всемирная паутина» используется для коммуникации, в рабочих целях и для поиска необходимой информации.

По состоянию на январь 2021 года, активными пользователями сети Интернет стали почти 99 миллионов россиян, что составляет 67,8% населения России. С развитием глобальных компьютерных сетей ежегодно растет количество пользователей социальных сетей. В среднем российские пользователи проводят в социальных сетях почти 4 часа в день.

Согласно отчету Международного агентства We Are Social, первое место в России по количеству пользователей уже несколько лет подряд занимает социальная сеть YouTube (85,4% пользователей). На втором месте – «ВКонтакте» (78%), далее – Whatsapp (75,8%) и Instagram (61,2%). Социальную платформу «Одноклассники» посещают 47,1% пользователей сети Интернет, Facebook – 34,9%, TikTok – 30,4%, Telegram – 27,4% [1].

Социальная сеть TikTok, как самая «молодая» в сравнении со всеми остальными, активно набирает популярность. 76% пользователей TikToka составляют пользователи в возрасте от 14 до 17 лет. Среднестатистический пользователь TikTok заходит в приложение около 6-7 раз в день, и в среднем проводит в нем около 52 минут ежедневно. С каждым годом возраст аудитории соцсети планомерно увеличивается [2]. Социальную сеть «ВКонтакте» ежедневно посещает около 50% пользователей сети Интернет, а

за месяц охват достигает 78%. Основная аудитория «ВКонтакте» – подростки и молодежь в возрасте от 16 до 34 лет.

Бесспорно, глобальная сеть Интернет имеет огромное значение в современном цифровом мире и приносит большую пользу человечеству, как источник актуальной информации и доступный способ получения сведений и знаний, как незаменимый атрибут профессиональной деятельности и способ эффективной коммуникации [3–7]. Однако наряду со многими преимуществами, активное использование глобальной сети Интернет несет скрытую опасность – интернет-зависимость.

Интернет-зависимостью называют расстройство психики, выражающееся в когнитивно-поведенческих проблемах, которые оказывают негативное воздействие на социальную, профессиональную, финансовую, образовательную, семейную или психологическую сферы жизнедеятельности человека. Интернет-зависимость выражается в навязчивом желании войти в глобальную сеть и неспособности вовремя выйти из режима on-line. В широком смысле интернет-зависимость проявляется в привязанности к электронным покупкам, сетевым интернет-играм, веб-серфинге (информационная перегрузка), неограниченном общении в социальных сетях и пр. [8].

Интернет-зависимость формируется постепенно. На первой стадии пользователь выбирает подходящий для себя вариант виртуальной реальности и формирует собственный стиль поведения в глобальной сети, восполняющий ему недостаток общения или дефицит информации. Далее пользователь все больше времени проводит в режиме on-line и переносит реализацию своих жизненных потребностей в виртуальную реальность. Например, пользователь хочет прославиться и поднять себе рейтинг в различных соцсетях (или просто самовыразиться). Начинается постепенное отдаление от реальной жизни и развивается зависимость от виртуального общения, которое становится единственным предпочтительным способом

достижения цели. При этом возникает патологическая необходимость находиться за компьютером как можно больше времени.

Негативные последствия интернет-зависимости могут быть как психологические (пренебрежение семьей и друзьями, депрессия, проблемы с концентрацией внимания и др.), так и физические (хроническая усталость, боли в спине и кистях рук, сухость в глазах, расстройство сна, нарушение режима питания и др.) [9].

Поскольку активными пользователями социальных сетей является аудитория от 15 до 34 лет, следовательно, подростки и молодежь наиболее подвержены интернет-зависимости. С целью изучения негативного влияния сети Интернет на старшеклассников, мы провели анкетирование 150 учащихся 9-11 классов гимназии имени А.Д. Петрова (г. Опочки, Псковская область). Результаты анкетирования приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты анкетного опроса старшеклассников

№ вопроса	**Вопрос**	**Ответ**
1	Посещаете ли Вы социальные сети?	Да – 100% Нет – 0%
2	Сколько времени в день Вы проводите в режиме on-line?	До 1 часа – 26%, 1-2 часа – 12%, от 2 до3-х часов – 18%, 3 часа и более – 44%
3	Замечаете ли Вы, что проводите в режиме on-line больше времени, чем намеревались?	Да – 87% Нет – 13%
4	Раздражаетесь ли Вы, когда появляются препятствия для пользования интернетом?	Да – 68% Нет – 32%
5	Часто ли Вы пренебрегаете домашними делами, чтобы провести больше времени в сети?	Да – 48% Нет – 52%

6	Можете ли Вы не «пожертвовать» общением с семьей или друзьями из-за социальных сетей?	Да – 39% Нет – 61%
7	Часто ли Вы пренебрегаете сном, засиживаясь в Интернете допоздна?	Да – 82% Нет – 18%
8	Думаете ли Вы об Интернете, находясь в режиме of-line?	Да – 63% Нет – 37%
9	Пытались ли Вы безуспешно ограничить или прекратить посещение соцсетей?	Да – 30% Нет – 70%
10	Считаете ли Вы себя интернет-зависимым(-ой)?	Да – 4% Нет – 96%

Результаты опроса показывают, что современные старшеклассники посещают Интернет-страниц ежедневно и большую часть свободного времени проводят в режиме on-line. У 30% респондентов были безрезультативные стремления ограничить посещение социальных сетей, однако при этом они не считают себя интернет-зависимыми. Среди опрошенных большая часть испытывает раздражение, если по каким-то причинам им приходится отвлечься от интернета. Большинство респондентов также могут допоздна находиться в сети Интернет, пренебрегая сном.

Следовательно, для того чтобы предотвратить проявление интернет-зависимости у старшеклассников и снизить ее влияние на современную молодежь, необходимы соответствующие профилактические меры со стороны родителей и педагогов.

Использованные источники:

1. Статистика социальных сетей 2021: о чем задуматься бизнесу [Электронный ресурс]. – URL: https://vc.ru/social/248591-statistika-socialnyh-setey-2021-o-chem-zadumatsya-biznesu

2. Аудитория ТикТока: кто они, сколько им лет, чем интересуются [Электронный ресурс]. – URL: https://protraffic.com/baza-znaniy/auditoriya-tiktoka-kto-oni-skolko-im-let-chem-interesuyutsya-8296.html

3. Игнатьев С.А., Фоломкин А.И., Третьякова З.О. Электронная обучающая среда Moodle как эффективное средство организации обучения начертательной геометрии в условиях пандемии Covid-19/ Геометрия и графика, 2020. № 3, Т. 8. С. 52 - 66.

4. Косовцева Т. Р., Муста Л. Г., Сибирёв В.Н. Онлайн-образование в ВУЗе // Материалы XXV международной научно-методической конференции «Современное образование: содержание, технологии, качество». – СПб: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2019. Т. 1. С. 104 - 105.

5. Маховиков А.Б. Организация обучения студентов с использованием систем web-конференций // Сборник научных трудов IV Всероссийской научной конференции «Современные образовательные технологии в подготовке специалистов для минерально-сырьевого комплекса». – СПб: Санкт-Петербургский горный университет, 2021. С 47 - 50.

6. Третьякова З.О., Меркулова В.А. Анализ информационных образовательных приложений для онлайн обучения // Сборник научных трудов IV Всероссийской научной конференции «Современные образовательные технологии в подготовке специалистов для минерально-сырьевого комплекса». – СПб: Санкт-Петербургский горный университет, 2021. С. 249 - 253.

7. Троицкая М. А. Оптимизация самостоятельной работы студентов технического вуза посредством применения интернет технологий при изучении профессионально-ориентированного иностранного языка // Сборник статей Ежегодной всероссийской научно-практической конференции «Профессионально-ориентированное обучение языкам: реальность и перспективы». – СПб: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. С. 369 - 374.

8. Чем опасен Интернет: проблема интернет-зависимости [Электронный ресурс]. – URL: http://cbslibrary5.blogspot.com/2014/05/blog-post_27.html
9. Профилактика компьютерной зависимости [Электронный ресурс]. – URL: https://multiurok.ru/files/profilaktika-komp-iutiernoi-zavisimosti.html

УДК 328.185

Новикова Г.А.
студент бакалавриата
ФГБОУ ВО «КубГУ»
филиал в г.Славянске-на-Кубани
Россия

ПАРЛАМЕНТАРИЗМ И НЕПОТИЗМ: ПАРАДОКСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Аннотация: В данной статье рассмотрены такие понятия, как коррупция и формы ее проявления, одной из которых является непотизм. Делается вывод об опасности возникновения непотизма даже при парламентаризме.

Ключевые слова: непотизм, фаворит, парламентаризм, демократия, гласность, коррупция.

Novikova G.A.
undergraduate student
FSBEI HE "KubGU"
the branch in Slavyansk-on-Kuban
Russia

PARLIAMENTARISM AND NEPOTISM: PARADOXES OF INTERACTION

Abstract: This article discusses concepts such as corruption and forms of its manifestation, one of which is nepotism. The conclusion is made about the danger of nepotism even with parliamentarism.

Keywords: nepotism, favorite, parliamentarism, democracy, glasnost, corruption.

Развитие общества и его политической системы постоянно сталкивается с различными проблемами. Одной из самых актуальных проблем является коррупция. Обычно этим термином обозначают использование должностным лицом своих властных полномочий, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее правовым нормам и моральным ценностям. Коррупция может существовать во всех политических системах и проявляется она в самых разных формах.

Одна из таких форм проявления коррупции - непотизм. В толковом словаре Ушакова непотизм трактуется как служебное покровительство родственникам и своим людям [5]. Можно сказать, что непотизм — это создание привилегий для родни в таких областях, где кровные связи и симпатии неуместны. Например, прием на работу в государственное учреждение не должен обосновываться такими связями.

Непотизм представляет собой разновидность фаворитизма. По сути непотизм – это более узкое проявление фаворитизма, где в круг избранных входят только родственники и друзья. Поэтому непотизм часто называют кумовством. Круг фаворитов гораздо шире. Ими могут быть родственники, друзья, знакомые, любовники, то есть все приближенные к покровителю. Фаворит – это любимец высокопоставленного лица, приобретающий благодаря его покровительству те или иные выгоды [6]. Такими выгодами могут быть получение рабочего места, премий, благодарностей, грамот и других почестей. Цель фаворита - жажда владения материальными благами, стремление занять высокое положение, обретение почестей и славы.

В наше время, когда многие государства идут по пути развития парламентаризма, понятие фаворитизма зачастую воспринимается как устаревшее, а само это явление воспринимается как давно забытый факт

истории. Однако, на самом деле, эти два явления вполне могут существовать одновременно.

В чем же состоит опасность непотизма? В первую очередь, существует угроза профессиональной безответственности сотрудников-фаворитов, так как они уверены в своей безнаказанности в случае нарушения или недолжного исполнение своих обязанностей.

Также, непотизм способствует воспроизводству коррупции, так как для фаворита государственная должность рассматривается как «кормушка» - место, где можно нечестным образом присвоить себе доходы.

В Российской Федерации также идет борьба с коррупцией и непотизмом.

В 2014 федеральным законом вносятся дополнения в часть 1^1 статьи 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», в пункты 2 и 6 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» и в части 5 и 6 статьи 7 Федерального закона «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований».

В данных федеральных законах установлено ограничение на замещение отдельных должностей (осуществление отдельных функций) в случае наличия близкого родства или свойства с определёнными должностными или иными лицами.

Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» внесены изменения в части, касающейся определения близкого родства или свойства, являющегося препятствием для совместной работы или осуществления отдельных функций.

В частности, в круг лиц, состоящих в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сёстры, а также братья, сёстры, родители, дети супругов), включены также супруги детей.

Федеральным законом аналогичное дополнение вносится в названные федеральные законы. Тем самым производится унификация имеющих аналогичный характер норм федеральных законов, направленных на предотвращение конфликта интересов как коррупциогенного фактора.

Парламентаризм предполагает отсутствие единовластвующего лица, способного злоупотреблять своим служебным положением во благо конкретному фавориту, так как парламентаризм — это система государственного управления с парламентом во главе [1]. Это политическая система, в которой власть исходит из собрания, состоящего из представителей, обычно избираемых. Данная система неразрывно связана с демократией. Демократия — форма правления, при которой власть осуществляется самим народом, массами, непосредственно или через представительные учреждения [4]. Одним из ее принципов является гласность. Гласность в действиях государственных органов и должностных лиц гарантирует возможность беспрепятственного контроля над ними со стороны общества. Можно сделать вывод, что если правители, руководящие лица начнут назначать на должности своих фаворитов, то в условиях гласности и демократии общество незамедлительно примет меры. Могут начаться митинги, шествия, восстания и другие негативные явления.

Но, даже при такой системе контроля над властью, непотизм все же существует при парламентаризме, что, в частности, подтверждается приведенными выше фактами.

Таким образом, при парламентаризме, несмотря на демократию, гласность, народное мнение, непотизм все же возможен. Он отрицательно сказывается на развитии государства и неизменно вызывает негативную реакцию общества.

Использованные источники:

1. Толковый словарь Ушакова. Парламентаризм // Академик: сайт. – 2021. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/920930

2. Толковый словарь Ушакова. Демократия // Академик: сайт. – 2021. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/786962

3. Толковый словарь Ушакова. Непотизм // Академик: сайт. -2021. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/883542

4. Толковый словарь Ушакова. Фаворит // Академик: сайт. –2021. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/1074498

5. https://base.garant.ru/12182695/e88847e78ccd9fdb54482c7fa15982bf/#block_75

6. В законодательные акты внесены изменения, касающиеся замещения должностей государственной службы // Президент России: сайт. –2014. – URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/20370

7. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. N 6-ФЗ "Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований" (с изменениями и дополнениями) – URL: https://base.garant.ru/12182695/e88847e78ccd9fdb54482c7fa15982bf/#block_75

8. Федерального закона «Об аудиторской деятельности» http://www.kremlin.ru/acts/bank/28747/page/3

9. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/ 25078/ page/2

УДК 331.1

Юханов М.С.
студент магистратуры
Северо-Осетинский государственный университет
имени К. Л. Хетагурова
Россия, г.Владикавказ

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В данной статье рассматривается теоретический аспект управления персоналом. Обозначаются основные философы, способствующие возникновению отдельных принципов. Перечисляются базовые и часто используемые принципы управленческой деятельности.

Ключевые слова: Принципы управления, персонал, управленческая деятельность, управленческий процесс.

Yukhanov M.S.
master's degree student
North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov
Russia, Vladikavkaz

PRINCIPLES OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: This article discusses the theoretical aspect of personnel management. The main philosophers contributing to the emergence of individual principles are identified. The basic and frequently used principles of management activity are listed.

Keywords: Management principles, personnel, management activity, management process.

Фундаментальными основами управленческой деятельности являются принципы управления. Эффективное управлению не терпит спонтанности и должно строиться сообразно естественным закономерностям и процессам. Наиболее важные из этих естественных закономерностей находят свое выражение в принципах управления, учет которых в управленческой практике не только повышает её эффективность, но и дает определенные результаты в формировании личностей работников, их обучении и воспитании. Поэтому прежде чем перейти к рассмотрению основных теоретических и практических вопросов психологии управления, первоначально полезно рассмотреть принципы, на которых это управление строится. [1, с. 21]

Результат философского осмысления управленческой деятельности и принципов управления встречается в трактатах и работах Сунь-цзы, Шэнь Бухая, Хань Фэя, Н. Макиавелли и других философов. Первые принципы научного управления в теории современного менеджмента, были сформулированы Ф. Тейлором и А. Файолем. В процессе развития теории управления этот перечень значительно видоизменялся.

В настоящее время в литературе по основам управления и менеджмента приводятся общие принципы управления, описывающие особенности организации управленческого процесса в целом (В.И. Кнорринг), психолого-педагогические принципы управления (А.М. Столяренко), этические принципы управления и бизнеса (Ю.Ю. Петрунин, В.К. Борисов), а также ряд других. [1, с. 21]

Следует отметить, что принципы управления универсальны, т.е. применимы и для управления как официальным, так и неофициальным социумом, и для воздействия на конкретную личность. С другой стороны, необходимо понимать, что сочетание тех или иных принципов может

видоизменяться в соответствии с ситуационными условиями и спецификой деятельности. К примеру, принципы управления сотрудниками силовых ведомств и персоналом театра могут в корне различаться, хотя и не обязательно.

В свою очередь изучение принципов управления может выступать инструментом в осмыслении управленческого процесса и формировании профессионального управленческого мировоззрения руководителя. [1, с. 22]

К процессуально-административным принципам управления относится:

1. Принцип целенаправленности - каждое управленческое действие должно быть целенаправленным, т.е. иметь ясную и определенную цель.

2. Принцип единоначалия. Этот принцип необходим в обеспечении управляемости организации, коллектива и сотрудников. В кибернетике доказано, что чем больше центров управления любой системы, тем меньше предсказуемость, а соответственно, и управляемость этой системы.

3. Принцип замещения руководителя. Если функции управления не исполняются, то организация или подразделение неуправляемы.

К психолого-педагогическим принципам управления относится:

1. Принцип социальной направленности управления - социальные законы и свойства общества выступают как системные законы любой социальной структуры.

2. Принцип согласованности личных и организационных целей. Социальные системы всегда работают лучше, когда люди в них решают задачи не по принуждению, не из страха перед наказанием, а с желанием, в силу собственных убеждений, интереса, чувства долга и понимания ответственности

3. Принцип учета российского менталитета в управлении. Социальный характер управления выражается в его зависимости от социальных условий общества, в котором оно осуществляется, историко-культурной традиции, менталитета и психологии народа.

К организационным принципам управления относится:

1. Принцип нормы управляемости. Суть рассматриваемого принципа заключается в ограничении количества объектов управления у одного субъекта управления. Результаты многочисленных исследований показали, что средний человек способен единовременно удерживать в поле своего внимания ограниченный объем информации, состоящий не более чем из 7 компонентов.

2. Принцип соответствия. Основы этого принципа управления были заложены более ста лет назад Ф.У. Тейлором, основоположником научной организации труда и управления. Согласно Тейлору, суть этого принципа заключается в научном подборе и расстановке кадров в соответствии с уровнем развитости у работников профессионально значимых качеств, востребованных в данной профессиональной деятельности.

3. Принцип повышения квалификации. Практика показывает, что если специалист длительное время занимается выполнением однотипных задач, то его профессионализм сначала растет, а затем, через некоторое время, неизменно начинает снижаться

Перечисленные принципы управления персоналом в том или ином сочетании реализуются в подходах и концепциях управления, во многом определяя их содержание и смысл. [1, с. 29]

Использованные источники:

1. Евтихов О.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 297 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - URL: http://учебники.информ2000.рф/personal/per1-1/upravlenie-personalom-uchebnik.pdf (Дата обращения: 01.04.2022)

УДК 331.1

Юханов М.С.
студент магистратуры
Северо-Осетинский государственный университет
имени К. Л. Хетагурова
Россия, г.Владикавказ

ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В данной статье рассматривается основная роль персонала как объекта управления. Даётся характеристика персонала, а также его признаков. С теоретической точки зрения рассматривается понятие «человеческие ресурсы» и их специфика. А также перечисляются базовые компоненты управления трудовым потенциалом организации. Даётся определение организационной структуре и её видам.

Ключевые слова: Персонал, управление, организация, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, организационная структура.

Yukhanov M.S.
master's degree student
North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov
Russia, Vladikavkaz

THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AS AN OBJECT OF MANAGEMENT

Abstract: This article discusses the main role of personnel as an object of management. The characteristics of the staff, as well as its signs, are given. From a theoretical point of view, the concept of "human resources" and their specifics are

considered. The basic components of the organization's labor potential management are also listed. The definition of the organizational structure and its types is given.

Keywords: Personnel, management, organization, human resources, labor potential, organizational structure.

В управленческой науке в настоящее время используется несколько понятий, обозначающих работающих людей.

Трудовые ресурсы – трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги. [1, с. 15]

Люди, способные к труду (как занятые в экономике, так и не занятые), относятся к трудовым ресурсам. Из определения следует, что термин «трудовые ресурсы» употребляется в отношении трудоспособного населения страны, региона, города, но не употребляется к рабочему коллективу предприятия или организации.

Наиболее употребляемым понятием (в рамках отдельных предприятий) считается «персонал», т.е. люди со сложной совокупностью социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и других индивидуальных качеств.

Персонал (от лат. personalis - личный) – это личный состав организаций, включающий всех наёмных работников, а также работающих собственников и совладельцев. [1, с. 16]

К основным признакам персонала относится:

1. Наличие определённых качественных характеристик (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.).
2. Наличие трудовых взаимоотношений, оформляющихся в соответствии с трудовым договором.

3. Обеспечение достижения целей организации, с помощью установления адекватных целей отдельного работника и создания условий для эффективной реализации его обязанностей (целевая направленность деятельности персонала).

Человеческие ресурсы – профессиональные знания, умения, способности работников, эффективное формирование, использование и развитие которых обеспечивает организации экономический успех и конкурентные преимущества в рыночной среде. [1, с. 16]

Специфика человеческих ресурсов состоит в том, что:

–люди имеют интеллект, и из этого следует, что их реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоциональная и осмысленная, а не механическая;

–люди способны к постоянному совершенствованию и развитию вследствие обладания интеллектом;

–люди выбирают определённый вид деятельности (производственной или непроизводственной, умственной или физической) осознанно, ставя перед собой определённые цели.

Трудовой потенциал работника не является константой, т.е. он способен как увеличиваться, так и уменьшаться. Созидательные способности работника, которые накапливаются в процессе трудовой деятельности, возрастают по мере усвоения новых навыков и знаний, укрепления здоровья, улучшения условий труда

Управление трудовым потенциалом организации должно базироваться на следующих принципах:

–соответствие трудового потенциала характеру, объёму и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;

–обусловленность структуры трудового потенциала материальными и вещественными факторами производства;

–эффективное использование трудового потенциала;

–создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников. [1, с. 17]

В персонале современной организации отражаются его качественные и количественные характеристики. Количественные характеристики персонала отображаются численностью, структурой и динамикой персонала организации, требующихся для достижения целей ее деятельности.

Организационная структура – это состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения.[1, с. 21]

В настоящее время, в кадровом менеджменте господствует множество теорий управления человеческими ресурсами, рассматривающих человека или работника в качестве основного ресурса предприятия, который обеспечивает достижение организационных целей. Человеческие ресурсы содержат профессиональные знания, умения, способности работников, эффективное формирование, использование и развитие, обеспечивающее экономический успех организации, её конкурентные преимущества на рынке.

Структуризация персонала способствует глубокому пониманию современных тенденций развития, а также раскрывает количественные характеристики ресурсов человека внутри организации. Типологический анализ структур персонала помогает в использовании и развитии трудовых и творческих способностей работников в конкретных условиях в соответствии с поставленными целями и задачами, помогает в выборе эффективных средств рационального формирования управленческого воздействия.

Использованные источники:

1. Александрова Н.А, Воронин Б.А., Набоков В.И., Петрова Л.Н, Фатеева Н.Б. Управление персоналом организации: учебник [Электронный ресурс] / под ред. Н.А. Александровой. – Екатеринбург: Изд-во УрГАУ, 2017. 225 с. - URL: https://docplayer.com/39017570-N-a-aleksandrova-l-i-vasilcova-b-a-voronin-v-i-nabokov-upravlenie-personalom-organizacii-uchebnik-dlya-bakalavrov.html (Дата обращения: 01.04.2022)

УДК 77.01.01

Искаков Т.Б., PhD
исполняющий обязанности ассоциированного профессора
Казахская академия спорта и туризма
Казахстан, г. Алматы

ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОВЕДЕНИИ СПОРТИВНОГО СОРЕВНОВАНИЯ

Аннотация. Анализируя прогнозы развития рынка информационных технологий можно прийти к выводу о приближении новой высокотехнологичной революции. В частности, к 2020-2025 гг. следует ожидать значительное увеличение объемов информационного трафика, появление принципиально новых видов электронных устройств, управление ими исключительно с помощью голосовых команд и т.п. Ожидается бум на рынках Интернета, телевидения, кино, музыки, шоу-бизнеса, электронных и печатных средств массовой информации. Близится к завершению создание в мировой сети спортивной информационной инфраструктуры, участники которой, получив доступ к ее интеллектуальным ресурсам, приобретают определенные преимущества в реализации собственных целей и задач.

Ключевые слова: спортивный менеджмент, коммуникация, средства массовой информации.

Iskakov T.B., PhD
Acting Associate Professor
Kazakh Academy of Sports and Tourism
Kazakhstan, Almaty

FEATURES OF INFORMATION AND COMMUNICATION ACTIVITIES OF MANAGEMENT IN CARRYING OUT A SPORTS COMPETITION

Annotation. Analyzing the forecasts for the development of the information technology market, one can come to the conclusion that a new high-tech revolution is approaching. In particular, by 2020-2025. we should expect a significant increase in the volume of information traffic, the emergence of fundamentally new types of electronic devices, their control exclusively with the help of voice commands, etc. A boom is expected in the Internet, television, film, music, show business, electronic and print media markets. The creation of a sports information infrastructure in the world network is nearing completion, the participants of which, having gained access to its intellectual resources, acquire certain advantages in realizing their own goals and objectives.

Key words: sports management, communication, mass media.

Введение. В социальном аспекте одним из достоинств спортивного соревнования является возможность использования его коммуникативной функции, в качестве эффективного инструмента общения между различными группами населения [1]. Это особенно важно в современном глобальном мире, требующем сбалансированной инновационной системы менеджмента (управления), с обязательным использованием информационных ресурсов. А это возможно лишь при масштабном применении современных компьютерных технологий. Так как спорт является одним из социальных

институтов современного общества, данное определение имеет к нему непосредственное отношение. Однако информация о спорте обладает собственными специфическими признаками. Достаточно существенным ее отличием от любой другой является, прежде всего, повод ее появления: какой-либо спортивный результат или достижение, причем, что хотелось бы подчеркнуть особо, показанные в ходе состязательного, конкурентного соревновательного действия. Другими словами спортивная информация – это в основном информация о спортивном соревновании, что в свою очередь предопределяет такие ее свойства как оперативность, определенность и способность оказывать влияние на массовое сознание людей.

Методы исследования:

- анализ литературных и специальных технических источников;
- мониторинг проведения спортивных соревнований в РК.

Анализируя прогнозы развития рынка информационных технологий можно придти к выводу о приближении новой высокотехнологичной революции. В частности, к 2020-2025 гг. следует ожидать значительное увеличение объемов информационного трафика, появление принципиально новых видов электронных устройств, управление ими исключительно с помощью голосовых команд и т.п. Ожидается бум на рынках Интернета, телевидения, кино, музыки, шоу-бизнеса, электронных и печатных средств массовой информации (СМИ). Близится к завершению создание в мировой сети спортивной информационной инфраструктуры, участники которой, получив доступ к ее интеллектуальным ресурсам, приобретают определенные преимущества в реализации собственных целей и задач [2, 3].

Все это неизбежно завершится кардинальным изменением в сфере государственного и корпоративного управления, включая исследуемую нами спортивную деятельность. Именно по этой причине менеджмент соревнованием, особенно высокого ранга, становится проблематичным без применения информационных и коммуникационных технологий, включая

мультимедийные комплексы на базе средств современного программного обеспечения. В развитых (технологически) странах проведение международного и крупного национального спортивного мероприятия принято начинать с создания во всемирной сети собственного веб-сайта, концентрирующего информационный ресурс соревнования и позволяющего эффективным образом организовывать его презентацию и проведение.

Следовательно, во-первых, эффективное управление информационными потоками становится главным условием успешного существования и развития спорта и всех его составляющих; во-вторых, организация и проведение спортивного соревнования в настоящее время, а также в ближайшем будущем практически не возможны без применения информационно-коммуникативного менеджмента (управления). В связи с этим представляется целесообразным обозначить основные понятия рассматриваемого вопроса.

Как известно, «информировать» – значит изображать, составлять понятие о чем-либо, осведомлять, давать сведения. Таким образом, видимо, будет справедливо представить информационно-коммуникативный менеджмент, как управление (кем-то или чем-то) с помощью соответствующих постоянных, либо созданных на определенный период коммуникаций [4]. В исследуемой нами проблеме – это создание, накопление и распространение самой различной информации с помощью внешних и внутренних коммуникаций в процессе, направленном, прежде всего, на наиболее оптимальную подготовку и проведение соревнования.

Коммуникация – передача некой информации от источника к получателю в целях изменения поведения, знаний или социальных установок получателя. По своему содержанию коммуникация представляет собой обмен информацией между людьми, в котором можно выделить четыре основных элемента:

1. Отправитель – лицо, генерирующее какие-то идеи или собирающее информацию и передающее её.

2. Сообщение – собственно информация, закодированная с помощью цифровых символов.

3. Канал – средство связи, необходимый для передачи информации.

4. Получатель – лицо, которому предназначена информация и которое принимает и интерпретирует ее.

В целом процесс менеджмента спортивной деятельностью по организации и проведению соревнования предполагает создание собственной организационной структуры. Под ней понимается совокупность различных элементов органов управления и устойчивых информационных и коммуникационных связей между ними, обеспечивающих целостность, оперативность, сохранность основных свойств менеджмента при различных внутренних и внешних изменениях. Объектом информационно-коммуникативного менеджмента в спорте являются управляющие и административно-технические специалисты, спортсмены и тренеры, а также система взаимоотношений, складывающаяся между ними. Субъектами управления выступают лидеры (руководители) спортивного движения, наделенные управленческими функциями и формируемые ими уполномоченные органы.

Администрация спортивного сооружения, получившая право на проведение соревнования, в соответствии с требованиями, выдвигаемыми представителями спортивной федерации и организационного комитета обязана не только предоставлять свои спортивные арены и вспомогательные помещения, но и оснащать их современным спортивным и вспомогательным инвентарем, обеспечивать необходимым информационно-технологическим оборудованием и коммуникационными каналами связи, способными к приему, воспроизведению и передаче цифрового программного продукта. Причем план мероприятий по подготовке и проведению, должен

предусматривать охват всех категорий участников спортивного мероприятия: спортсменов, тренеров, представителей команд, зрителей, а также медицинский, технический, административный и прочий вспомогательный персонал. Кроме того, в период проведения исследований и экспериментов по рассматриваемой теме, автором были выявлены основные периоды информационно-коммуникативного воздействия, наличие которых в ходе подготовки и проведения спортивного соревнования является перманентным. К ним относятся следующие периоды:

- предкоммуникативный;
- коммуникативный;
- посткоммуникативный.

Предкоммуникативный или подготовительный период предусматривает наличие всей необходимой нормативно-правовой, и создание на этой основе регламентирующей документации (планы мероприятий, торжественных церемониалов, показательных и концертных выступлений, подготовка компьютерного программного обеспечения, регламент, программа соревнований и т.д.). В том числе, необходимо создание собственного веб-сайта, что позволяет существенно расширить информационное поле спортивного соревнования. В этом периоде задействованы представители спортивной федерации, организационного комитета, судейской коллегии, пресс-центра, администрации спортивного сооружения, спонсоры, словом все те, кто готовит то или иное спортивное мероприятие, в особенности высокого ранга.

Коммуникативный или собственно соревновательный период предполагает точное исполнение ранее запланированной программы и всех прочих действий, необходимых для полноценного проведения спортивного мероприятия. Его информационное влияние распространяется в первую очередь на участников (спортсменов), зрителей соревнования и представителей СМИ.

Посткоммуникативный период охватывает итоговый информационный сегмент спортивного мероприятия. Его воздействие, теперь уже в основном в информационном плане, затрагивает всех без исключения участников соревнования. В их число входят все те, кто организовывал, непосредственно проводил, обеспечивал в технологическом, административном, медицинском и прочих аспектах, а также участвовал в соревновании в качестве спортсмена, тренера, судьи, диктора-информатора, спортивного журналиста, зрителя и т.д. Основная задача посткоммуникативного периода – сохранение полученной информации, ее анализ с целью повышения воспитательной и результативной эффективности спортивного мероприятия на перспективу.

Заключение. Учитывая, что в РК в последнее время активно реализуются крупные международные проекты по объединению в единую систему национальные информационные ресурсы, назрела необходимость создания подобной системы и в спорте. Единая отраслевая информационная система представляет собой инновационную интегрированную, многоуровневую технологическую систему, позволяющую работать в режиме реального времени с любыми территориально отдаленными субъектами, предоставляя им весь спектр труднодоступных ресурсов. Создание единого информационно-коммуникативного пространства наиболее точно соответствует интересам субъектов спортивной, в том числе соревновательной, деятельности, в связи с тем, что позволяет им отслеживать целостность происходящих процессов и эффективно реализовывать собственные цели и задачи. Таким образом, для осуществления достаточно эффективного управления организацией и проведением спортивного соревнования, в том числе по восточным единоборствам, необходимо, прежде всего, обеспечить его полноценный информационно-коммуникативный менеджмент.

Использованные источники:

1. Болдырев Б.Н., Санауов Ж.А., Джамбырбаев Б.А Менеджмент безопасности на спортивных сооружениях при проведении соревнований // Теория и методика физической культуры. 2018. - №3. – С. 48-54
2. Сырлыбаев С.К. Компетентность спортивного менеджера в условиях социально-экономического развития Республики Казахстан // Выходные данные
3. Филиппов С.С., Микаэлян С.И. Реализация менеджмент-проекта международного турнира профессиональных боксеров // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». – 2010. - № 6(64). – С.103-106
4. Галочкин П.В., Клещев В.Н., Киселев В.А. Динамика взаимосвязи показателей соревновательной деятельности боксеров-профессионалов на протяжении их спортивной карьеры // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2017. - №1. – С. 18-20

УДК 37.013

Керимбаева Д.Р.
докторант 1 курса
Казахский Национальный Университет имени Аль-Фараби
Казахстан, г. Алматы

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ В МАЛОКОМПЛЕКТНЫХ ШКОЛАХ

Аннотация. Социально-экономические и политические преобразования, происходящие в обществе, повлекли за собой глубокого переосмысления сложившейся системы образования. Одной из первоочередных задач выступает совершенствование, развитие общеобразовательной, в частности сельской малокомплектной школы. Основные пути развития сельской школы образуются в повышении квалификации педагогических кадров, росте материальной базы школы, переходе на иную систему оплаты труда, нежели нормативно-подушевое финансирование, пересмотре показателей социально-экономического развития между учреждениями, укрепление роли структурно-организационных и информационных ресурсов.

Ключевые слова: малокомплектные школы, повышение квалификации, педагогические кадры, педагогика, информационное обеспечение

Kerimbayeva Dinara Ryskeldievna
1st year doctoral student
Kazakh National University named after Al-Farabi
Kazakhstan, Almaty

PROBLEMS AND WAYS TO SOLUTION THE ORGANIZATION OF WORK IN SMALL SCHOOLS

Annotation. The socio-economic and political transformations taking place in society have led to a deep rethinking of the existing education system. One of the priority tasks is the improvement and development of general education, in particular rural ungraded schools. The main ways for the development of rural schools are formed in the improvement of the qualifications of teaching staff, the growth of the material base of the school, the transition to a pay system other than per capita financing, the revision of indicators of socio-economic development between institutions, strengthening the role of structural, organizational and information resources.

Keywords: small-class schools, advanced training, teaching staff, pedagogy, information support

По определению малокомплектная школа – школа без параллельных классов, с малым контингентом учащихся. Терминологическое обозначение средних школ и классов с малой наполняемостью как школ «малокомплектных» произошло по аналогии с начальной школой. До начала 70-х годов XX в. термин «малокомплектная» применялся только к начальной школе, в которой учащиеся двух, трех, четырех классов объединялись в один класс – комплект, если в них вместе было менее 15 учеников. С классом – комплектом работал один учитель. В 70-е годы в понятие малокомплектная школа начали включать неполные средние и средние школы с малой наполняемостью классов. Такие школы распространены во многих странах главным образом в сельской местности. В каждой стране такие школы имеют свое предназначение, реализуют свою образовательную практику и политику [1].

В настоящее время не преодолено противоречие между возраставшей социально-экономической, общекультурной значимостью малокомплектной школы и неудовлетворительными условиями ее функционирования, материально-техническим и кадровым обеспечением, недостаточно высокой

результативностью ее деятельности. Также к общим противоречиям современного образования на селе относятся следующие противоречия:

- между социальной потребностью в повышении качества образования в сельских школах и недостаточным темпом развития образования на селе;

- между происходящим в современном общем образовании инновационным процессом и сравнительно низким уровнем внедрения и продуктивности инноваций в сельских школах;

- между высокими квалификационными требованиями, предъявляемыми к участвующим в инновационном процессе педагогическим кадрам, и ограниченными возможностями сельских педагогов в повышении профессиональной компетентности.

Имеют место и частные противоречия, выявленные в различных сельских школах:

- между педагогическими ценностями отдельных педагогов и целями образования, воспитания и развития личности;

- между важностью изучения определённых учебных предметов и недостаточной методической подготовленностью учителей, преподающих эти предметы;

- между разнообразием используемых в школе новых, интересных форм учебно-воспитательной работы и бедностью содержания образования и воспитания школьников;

- между требованиями педагогов и родителей;

- между большим объёмом учебной нагрузки и недостаточным уровнем заботы за здоровьем участников образовательного процесса и т. д.

Все это требует новых форм организации учебно-воспитательного процесса и обновления системы управления сельской малокомплектной школой, переосмысления его целей, задач, содержания, структуры и функций на всех уровнях.

Проблемы, возникающие в работе сельских школ, весьма разнообразны, их много. Их актуальность может снижаться или возрастать, в зависимости от меняющихся условий. Проблемы могут быть обусловлены снижением ценности образования в социуме, усилением конкуренции среди выпускников общеобразовательных учреждений при поступлении в учреждения профессионального образования, особенностями контингента учащихся, При анализе проблем следует иметь в виду, что даже противоречия, общие для нескольких сельских школ, могут породить в разных школах проблемы, существенно отличающиеся друг от друга по масштабности, сложности, остроте, способам разрешения. Одно и то же противоречие в одной школе может стать серьезной проблемой, а в другой – эта проблема может разрешиться сравнительно легко, становясь движущей силой развития школы, выводя педагогический коллектив на новый уровень возможностей.

К числу наиболее трудных проблем организации относятся: проблема общения на уроке учителя и учащихся, увеличение контактов учителя с каждым учеником, повышение утомляемости детей, нарастание от урока к уроку эмоциональных и физических перегрузок; неразработанность методики организации индивидуального обучения, которое, как правило, подменяется ежедневным опросом; неправильное соотношение на уроке коллективных и индивидуальных форм занятий, психологическая неподготовленность педагогов к работе в малых классах. Класс с малой наполняемостью требует большего разнообразия методов работы, чем класс с обычной наполняемостью и методика урока, рассчитанная на большой класс, не срабатывает в малокомплектной школе. Поэтому к актуальным проблемам относится 1) психолого-педагогический всеобуч учителей и руководителей малокомплектных школ, который позволяет обучить учителей специфике методов, средств и форм обучения учащихся в классах с малой наполняемостью; 2) проблема дифференциации обучения в условиях сельской малокомплектной школы.

Основной проблемой малокомплектной школы является не качество образования и уровень знаний, воспитанности учащихся, а социальное положение семей школьников. Многие дети из неблагополучных семей. Поэтому с данными учащимися приходится работать в двое больше обычного. Это не только работа непосредственно с самим учеником, но и работа с его семьей. Приходится часто навещать неблагополучные семьи, беседовать с родителями. Так что, прежде чем утверждать, что малокомплектная школа - это проблема, надо подумать: а какая проблема возникнет, если нет таких школ?

Роль малокомплектных школ определяется демографическими, экономическими и политическими условиями жизни конкретной страны или ее региона. Одновременно с этим значительное влияние на малые школы оказывает существенно повысившийся уровень развития образовательных методик, в том числе на основе новых информационно-коммуникационных разработок [2]. Все это может содействовать выявлению новой положительной роли малокомплектной школы в целом. И несомненно является актуальным для решения проблем сельских школ как отдельных регионов, так и в целом. В связи с этим опыт, который сложился в образовательных практиках малых сельских школах, представляет собой значительный интерес [3].

Проблемой управления образованием, общеобразовательной школой занимались многие ученые по разным проблемам:

- совершенствование принципов, методов, технологии вкутришкольного управления;
- возможности развития системы, управления школой посредством совершенствования функций объекта управления;
- вопросами информационного обеспечения, функциональной компетентности;

- совершенствования деятельности руководителя по решению наиболее важных проблем школьной жизни, т.д.

Во всех работах излагаются результаты исследований по упорядочению и рациональному размещению сети сельских школ, совершенствовании учебно-воспитательного процесса в них, определению путей и форм подготовки и повышения квалификации сельских учителей. Значительное место в указанных исследованиях уделяется роли сельской школы в развитии села. В то же время в педагогической науке и практике недостаточно реализован системный подход к разработке проблемы сельской малокомплектной школы как объекта управления: учебно-воспитательная работа; внеурочная воспитательная, образовательная деятельность; материально-техническая база учебно-воспитательного процесса; взаимодействие школы со средой и др. Также недостаточно внимания как субъекта управления разного уровня (Министерство образования и науки РК, областного управления образования, районного отдела образования, администрации школы и педагогического совета во взаимодействии с базовыми хозяйствами, общественными организациями, родителями, ученическим самоуправлением). Слабо выявлены особенности содержания и специфика целевых, содержательных, процессуальных и контрольно-оценочных функций управления малокомплектной школой. Не осуществлен целостный анализ взаимосвязей учебно-воспитательной работы и через него - управления малокомплектной школой с глубокими качественными изменениями в организации производства, социально-культурной, национальных и местных особенностей.

Особое внимание уделяется особенностям урока в условиях малой наполняемости класса, определению путей его совершенствования, организации внеклассной воспитательной работы и трудовой подготовки сельских школьников в новых условиях хозяйствования [4].

Исследованиями выявлены основные направления дифференцированного обучения в малокомплектной школе за счет:

- предоставления возможности учащимся старших классов изучать ряд предметов по выбору;

- объединения классов на уроках физкультуры, труда, пения и др., организации и проведения совмещенных уроков для 2-х и более классов;

- интеграции нескольких учебных предметов в единые курсы;

- дифференцированной работы на уроке в пределах класса;

- сокращения объема домашнего задания, использования этого свободного времени для самостоятельного углубленного изучения учащимися отдельных предметов;

- организация межпредметных факультативов, а также разновозрастных факультативов по одному предмету.

Исследование показало, что при оценке работы малокомплектной школы надо учитывать не только педагогические, но и социально-психологические и экономические факторы. Социальная политика в отношении малокомплектных школ определяет дальнейшую судьбу малых сел. В связи с глубокими экономическими преобразованиями в области сельского хозяйства становится очевидней экономическая целесообразность содержания малокомплектных школ.

Важнейшим фактором повышения эффективности работы малокомплектной школы является отбор учебных планов, программ применительно к малокомплектной школе, целенаправленная многопрофильная подготовка и переподготовка педагогических кадров, обеспечение школ учебно-наглядными пособиями и т.д. Решение проблемы преодоления многопредметности преподавания в малокомплектных школах требует настойчивой работы по оптимизации сочетания совмещаемых предметов, при этом усиливается координирующая роль директора школы в организации деятельности учителей. Отсутствие специальной подготовки у

значительной части учителей сельских школ требует усиления методической помощи прежде всего в овладении содержанием преподаваемых предметов. Но для повышения квалификации учителя неосновному и совмещаемым предметам надо выяснить наиболее типичные сочетания совмещаемых предметам.

В условиях малокомплектной школы другим способом совершенствования управления становится повышение роли административного и общественного управления путем делегирования части хозяйственных, организационных, методических полномочий членам педколлектива. В результате такого подхода идентифицируются функции субъекта и объекта управления. В этой связи особую значимость приобретает разработка научно обоснованных вариантов распределения прав и обязанностей между субъектом и объектом управления. С повышением роли человеческого фактора в экономике, общественной и политической жизни усиливается влияние социальных факторов на управление сельской школой, на развитие педагогических коллективов, особенно в малокомплектных школах. Обеспечить высокую эффективность работы малых сельских школ можно лишь при условии решения проблем: развития творческой активности членов педколлектива, организации их самоуправления, улучшения условий труда и формирования социально-бытовой инфраструктуры.

Использованные источники:

1. Щербакова Е. В. Сельская малокомплектная школа: современное состояние, проблемы и перспективы развития // Теория и практика образования в современном мире: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 107-109.
2. Сартакова Е. Е. Разновозрастные формы обучения в условиях малокомплектной школы: учеб. пособие. Томск: изд-во ТГПУ, 2007. 68 с.

3. Зайкин М.И. Плюсы и минусы малой наполняемости классов в организации учебного процесса. Н.Новгород, 1991.
4. Гаева Г. В Лапландии тоже есть малокомплектные школы // Республика // 2008 – (http://www.gazeta-respublika.ru/article.php/14498).

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. НАУКА - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОЗНАНИЯ МИРА

Голова Д.И., Кульчицкий В.Е., ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПРИ ЧЕРЕПНО-МОЗГОВЫХ ТРАВМАХ 3

Султан Д.И., УПРАЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОАО «АСБ БЕЛАРУСБАНК».....9

Евстафьева В.А., ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА 18

Ходжизода З. А., РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ……23

Шаваева Ф.В., Абазова З.Х., ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ДЫХАНИЯ И КИСЛОРОДНЫЕ РЕЖИМЫ ОРГАНИЗМА ПРИ ГИПОФУНКЦИИ ЩИТОВИДНОЙ ЖЕЛЕЗЫ.....30

РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННАЯ НАУКА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО ПРОГРЕССА

Hakobyan K.G., Gomktsyan E.K., COOKING RECOMMENDATION 35

Hakobyan K.G., Gomktsyan E.K., HATEFUL MEMES DETECTION.....41

Hakobyan K.G., Gomktsyan E.K., REDUCING THE TIME TAKEN BY THE MERCEDES-BENZ CAR ON THE TEST BENCH.....46

Hakobyan K.G., Gomktsyan E.K., STOCK PRICE PREDICTION 50

Данилина Е.И., Лазарева А.В., ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ 57

Дроздецкая К.Р., Овчинникова Е.Н., ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ У ПОДРОСТКОВ.....64

Новикова Г.А., ПАРЛАМЕНТАРИЗМ И НЕПОТИЗМ: ПАРАДОКСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ 71

Юханов М.С., ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 76

Юханов М.С., ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ 80

Искаков Т.Б., ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОВЕДЕНИИ СПОРТИВНОГО СОРЕВНОВАНИЯ……..85

Керимбаева Д.Р., ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ В МАЛОКОМПЛЕКТНЫХ ШКОЛАХ……93

Научное издание

НАУКА - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОЗНАНИЯ МИРА

(13 апреля 2022г., Пермь)

Материалы международной
научно-практической конференции

СОВРЕМЕННАЯ НАУКА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО ПРОГРЕССА

(20 апреля 2022г., Астрахань)

Статьи публикуются в авторской редакции
Ответственный редактор Зарайский А.А.
Компьютерная верстка Чернышова О.А.