

МИРОВАЯ НАУКА 2021. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Материалы IV международной
научно-практической конференции

ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. ПРАВО

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5
М63

Редакционная коллегия:

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

М63 МИРОВАЯ НАУКА 2021. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.
ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. ПРАВО: материалы IV международной
научно-практической конференции (8 сентября – 15 сентября 2021г)
Новосибирск - Астрахань. Отв. ред. Зарайский А.А.
Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов), 2021. - 53с.

978-5-907385-48-1

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 978-5-907385-48-1

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

© *Институт управления и социально-экономического развития, 2021*
© *Саратовский государственный технический университет, 2021*
© *Richland College (Даллас, США), 2021*

РАЗДЕЛ 1. МИРОВАЯ НАУКА 2021. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

УДК 336.15:338.28:330.322.1:331.101.262

Богдан Я.А.

аспирант

кафедра экономики и управления

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины

Научный руководитель: Бабына И.В., кандидат экономических наук

доцент

Беларусь, г.Гомель

СОФИНАНСИРОВАНИЕ НА ГРАНТОВОЙ ОСНОВЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Аннотация: В статье рассматривается грантовая поддержка предприятий Республики Беларусь как инструментарий, направленный на повышение эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики. В статье приводятся примеры известных грантовых программ.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, инновационная экономика, грантовая поддержка, софинансирование.

Bogdan Ya.A.

postgraduate student

department of economics and management

F. Skorina Gomel State University

Scientific adviser: Babyna I.V., Candidate of Economic Sciences

GRANT CO-FINANCING AS A DIRECTION FOR IMPROVING THE MANAGEMENT OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

Annotation: The article discusses grant support to enterprises of the Republic of Belarus as a toolkit aimed at improving the efficiency of investment management in human capital in an innovative economy. The article provides examples of well-known grant programs.

Key words: investments, human capital, innovative economy, grant support, co-financing.

В результате оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики были выявлены проблемы в области преодоления сопротивления инновациям, развития сотрудников, формирования уверенности в завтрашнем дне, решение которых требует привлечения дополнительных инвестиций, которые, в свою очередь, позволят создать благоприятные условия для наиболее полной реализации накопленного человеческого потенциала.

Таким образом, одним из направлений совершенствования управления инвестициями в человеческий капитал в Республике Беларусь может стать разработка механизма грантовой поддержки предприятий.

Грант для предприятия – это возможность получения финансирования в определённом размере для его развития. Грант может быть направлен на реализацию проекта или на решение определённых проблем.

Существует определенная классификация грантов:

- академический грант (на обучение);
- грант на поездку (на конференцию, семинар, стажировку за рубежом);

- грант на проведение исследований;
- грант на разработку проекта.

Всемирно известны механизмы грантовой поддержки малых и средних предприятий.

Так, Европейский банк реконструкции и развития оказывает финансирование малым и средним предприятиям в 25 странах Южной и Восточной Европы, Северной Африки и Центральной Азии. Банк работает через высококвалифицированных местных Консультантов. Если предприятие соответствует всем обязательным требованиям, то получит финансирование проекта в размере до 60 % от стоимости проекта (но не больше 10 тысяч евро) [1].

Стоит отметить программу «Горизонт 2020» – это самая масштабная и конкурентная программа ЕС, посвящённая исследованиям и инновациям. В ней могут участвовать малые и средние предприятия, которые разрабатывают определённый проект, например, в партнёрстве с исследовательскими организациями, научными учреждениями, ассоциациями, объединениями, органами местного самоуправления [2].

Существуют узкоспециализированные гранты. В данной области внимание привлекает Фонд Генри Мура, зарегистрированный как благотворительная организация в Англии, поддерживающая широкий спектр проектов, включая финансовые гранты для различных художественных учреждений.

Интересный опыт предлагает компания PROCTER & GAMBLE в Чехии – стажировка в области диджитализации. Проект выполняется на производственном предприятии. Цель проекта состоит в том, чтобы разработать и опробовать самые последние цифровые решения, которые будут повторно реализованы на других заводах P&G по всему миру. Для получения гранта на данную стажировку необходимо соответствовать

определенным требованиям и подать заявку. По результатам конкурса будут определены победители [3].

Так, для повышения эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики рекомендуется разработать механизм софинансирования на грантовой основе с четкими целями, сроками и критериями успешности без ограничения размера предприятия.

При этом часть проекта финансируется государством, часть – самим предприятием в зависимости от его финансового положения (это позволит реализовать проект наиболее успешно, увеличив заинтересованность работников предприятия).

Стоит также отметить, что гранты не могут быть предоставлены в ретроактивном порядке, то есть уже реализованные проекты не могут претендовать на получение грантов.

Проект – это детальное описание того, на что предприятие хочет получить финансирование. Проект должен базироваться на стратегии предприятия, подробно описывая бенефициаров проекта, заинтересованных лиц, целевую группу.

Проект должен обязательно включать логико-структурную матрицу, календарный план и бюджет проекта.

Отбор проектов к финансированию должен осуществляться с учетом направлений экономического развития страны, а также с учетом двух критериев: окупаемости и значимости проекта.

Оценка реализации проекта должна осуществляться сторонними аудиторами по этапам реализации проекта и по истечению срока его реализации. Если предприятие не выполняет взятые на себя обязательства, то после определённого этапа мониторинга выполнения проекта может даже быть потребован возврат средств.

Таким образом, механизм софинансирования на грантовой основе обеспечит связь макро- и микроуровня в области управления инвестициями в человеческий капитал, а также позволит, в определенной мере, устранить дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Использованные источники:

1 European Bank for Reconstruction and Development [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.ebrd.com>. – Дата доступа: 11.08.2021.

2 Недбай, В. Через грант к развитию [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://buduysvoe.com>. – Дата доступа: 12.08.2021.

3 Социальная научная сеть [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.science-community.org>. – Дата доступа: 15.08.2021.

Жуманиязова Ф.И.

преподаватель

Каракалпакский государственный университет имени Бердаха

ФОНЕТИЧЕСКАЯ ИНТЕРФЕРЕНЦИЯ В КОРЕЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Аннотация: Статья посвящена анализу фонетической интерференции в освоении корейского языка, а также фонологическим характеристикам согласных и гласных систем.

Ключевые слова: фонетическая интерференция, фонологические характеристики, системы согласных и гласных.

Jumaniyozova F.I.

teacher

Karakalpak State University named after Berdakh

PHONETIC INTERFERENCE IN KOREAN LANGUAGE

Annotation: The article is devoted to the analysis of phonetic interference in the development of the Korean language, as well as the phonological characteristics of consonants and vowels.

Key words: phonetic interference, phonological characteristics, consonant and vowel systems.

Проблема интерференции остается актуальной при изучении иностранного языка, и существуют несколько факторов, которые способствуют ее возникновению. Интерференция возникает в результате негативного взаимодействия двух языков, приводящего к искажению слов,

звуков и всей структуры одного из языков. В этой статье рассматриваются фонетические ошибки, которые мешают изучению корейского языка.

Под фонетической интерференцией понимается нарушение или искажение вторичной языковой системы и ее норм в результате взаимодействия в сознании говорящего фонетических систем и норм произношения двух, а иногда и более языков, проявляющееся через интерференцию навыков произношения, сформированных на основе базы данных взаимодействующих систем. [1] Фонетическая интерференция проявляется в ошибках, искажающих звуковую форму и значение слова.

При изучении любого иностранного языка приходится сталкиваться с проблемами различий не только в грамматике и лексике, но и в фонологической структуре языка. Корейский язык отличается от других азиатских и европейских языков, потому что его слоговая структура сложна. Эта слоговая структура является причиной того, что многие студенты корейского языка испытывают трудности в изучении звуковой структуры. Известно, что изучение фонологической системы с последующим овладением произношением звуков при соблюдении фонетических правил полезно для овладения корейским языком.

Корейская звуковая система отличается от английского или любого другого европейского языка тем, что в корейском языке нет деления аффрикатов и взрывных согласных на глухие и звонкие.

В корейском языке подчеркивается противопоставление трех рядов согласных - слабого ("tense" or "even") ㅁ, ㅂ, ㅅ, ㅈ, придыхательного ("aspirated") ㅃ, ㅆ, ㅊ, ㅉ и сильного ("tense", "glottalized") ㅄ, ㅅ, ㅆ, ㅈ.

При артикуляции согласных в начале слова слабые согласные в начальном положении произносятся как глухие согласные с легким придыханием продолжительностью около 30-50 миллисекунд, а придыхательные согласные произносятся как сильно придыхаемые глухие согласные (придыхание длится около 100 миллисекунды). В английском

языке стремление к глухим согласным занимает около 70-85 миллисекунд, что приводит к тому, что англоговорящие люди часто не могут отличить корейские слабые согласные от придыхательных. Сильные согласные с их более интенсивной артикуляцией напоминают глухие p, t, h английского или итальянского языков.

Многие иностранцы, изучающие корейский, обычно не замечают разницы в произношении слабых, придыхательных и взрывных согласных, поскольку в их родном языке нет альтернатив, и поэтому во время прослушивания часто бывает сложно различить эти три типа согласных. Сравните примеры:

달 (тал) - луна

탈 (thal) - маска

딸 (t'al) - дочь

Эти слова совершенно разные по значениям и не имеют ничего общего между собой. Однако люди, не говорящие по-корейски, могут неправильно их понять и произносить неверно, что может быть неправильно понято носителями корейского языка.

Наиболее заметный контраст между корейским и английским языками связан с группами согласных.

Корейская фонетическая слоговая структура имеет форму (C) (G) Г (C), которая состоит только из одного необязательного согласного (C) и одного необязательного скольжения или полуслога (G) в начальной позиции и одного необязательного согласного в слове - конечная позиция. Гласная (Г) - единственный обязательный элемент в корейской фонетической слоговой структуре [3, с. 167]. Из-за влияния этой фонетической структуры слогов корейские носители имеют тенденцию вставлять гласную [i], когда произносят слова, включающие группы согласных. Например, односложное английское слово «strike» заимствовано как четырехсложное слово.

[si-th i-lai-khii] [3, с. 167]

Трудности в освоении корейского языка заключаются в оригинальности и уникальных качествах его фонологической системы, которую трудно воспринимать англоговорящим учащимся, поэтому она часто становится основной причиной фонетической интерференции.

Использованные источники:

1. Phonetic interference and foreign accent in teaching Russian pronunciation.
2. Korean language, Lee Iksop, Lee Sanhok, Choe Wang; Moscow, 2005.
3. Characteristics of Korean phonology: Review, tutorial, and case studies of Korean children speaking English, Seunghee Ha, Cynthia J. Johnson, David P. Kuehn

*Сейфулина Г.В., к.биол.н.
доцент
кафедра психофизиологии и БЖ
Ставропольский государственный педагогический институт
Россия, Ставропольский край, Ставрополь
Сейфулина А.М.
обучающийся 10 класса
МБОУ СОШ № 6
Россия, Ставропольский край, Ставрополь*

**ПРОФИЛАКТИКА СПОРТИВНОГО ТРАВМАТИЗМА:
МЕДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Аннотация: На основе анализа причин и факторов, способствующих спортивным травмам и данных научной литературы, предлагаются медицинские и образовательные рекомендации по профилактике травм в спорте.

Ключевые слова: травматизм, спорт, медицина, педагогика.

*Seifulina G.V., Ph.D.
assistant professor
department of psychophysiology and life safety
Stavropol State Pedagogical Institute
Russia, Stavropol Territory, Stavropol
Seifulina A.M.
10th grade student
Municipal budgetary educational institution secondary school №6
Russia, Stavropol Territory, Stavropol*

PREVENTION OF SPORTS INJURIES: MEDICAL AND PEDAGOGICAL ASPECT

Abstract: Based on analysis of causes and contributing factors of sports injuries and scientific literature data, medical and educational recommendations for prevention are proposed injuries in sports.

Index terms: injuries, sports, medicine, pedagogy.

Спортивная травма – общий термин для всех видов травм, которые происходят во время спортивных мероприятий. Для спортсмена, тренера, педагога знание основ спортивной травматологии не менее важно, чем знание своей профессии.

Советом Европы дано определение спортивной травмы, к которой следует относить «любую травму, полученную в результате спортивной деятельности и имеющую такие последствия: снижение объема или уровня спортивной деятельности; потребность в медицинской консультации или лечении; неблагоприятные социальные или экономические последствия» [5].

Своевременное лечение поможет спортсмену не только восстановить утраченные физиологические функции и работоспособность, но так же позволит избежать осложнений и инвалидизации. Травмоопасными являются все виды спорта, но для каждого характерны различные виды повреждений. Для спортивного травматизма характерно превалирование ушибов, растяжений (надрывов и разрывов) мышц и связок.

На первом месте по частоте распространения стоят хронические воспалительные и дегенеративные изменения опорно-двигательного аппарата, являющиеся следствием перенесенных и недостаточно излеченных травм, повторных микротравм и физических перегрузок.

До 1999 г. спорт высших достижений в России относился к любительскому спорту, вследствие чего профессиональные заболевания у

работников спорта высших достижений практически не регистрировались, а травмы, получаемые спортсменами в процессе тренировочных занятий и соревнований, не рассматривалась как несчастные случаи на производстве.

Официальное признание в 1999 г. "Федеральным законом о физической культуре и спорте" статуса профессионального спорта с полным правом может считаться основанием для формирования новой отрасли - индустрии спорта.

Основным неблагоприятным фактором при спортивной деятельности является высокое физическое перенапряжение, которое в некоторые периоды тренировочного процесса равняется 7500 ккал и более, что весьма значительно превышает энергозатраты шахтеров, составляющие в среднем 5000 ккал [8].

Другие неблагоприятные факторы профессиональной деятельности в спорте - это риск травматизма, повышенное нервно-эмоциональное перенапряжение (особенно, в соревновательном периоде), неблагоприятные метеофакторы и экологические факторы, смена часовых поясов [1,3].

В связи с тем, что медицинское обеспечение спортсменов сборных команд по видам спорта осуществляется специализированными лечебно-профилактическими организациями разных ведомств, имеющими различный уровень оснащения медицинским оборудованием, степень подготовки медицинских кадров и систему организации контроля за этой работой, углубленные медицинские обследования спортсменов проводятся нерегулярно, по разноплановым программам.

По данным Минздрава РФ квалифицированное медицинское обследование проходят лишь 65-80% списочного состава сборных команд.

При этом 11% спортсменов не допускаются к тренировкам по состоянию здоровья, свыше 17% нуждаются в изменении тренировочного режима и только у 3% элитных спортсменов функциональное состояние оценивается как хорошее.

Хронические заболевания выявляются более чем у 60% спортсменов.

Возникновение патологических состояний у профессиональных спортсменов, впоследствии ставших тренерами, преподавателями физической культуры и прочими работниками в сфере физической культуры и спорта, определяется тем, что выполняемая ими тренировочная нагрузка в какой-то определенный момент времени превышала возможности организма [2].

По данным литературы установлено, что многие заболевания, выявляемые у профессиональных работников физической культуры и спорта после их ухода из большого спорта, были «заложены» еще очень в молодом возрасте. В большей степени это касается лиц, имеющих спортивную квалификацию на уровне «мастер спорта» и выше.

Базовые принципы профилактики спортивного травматизма:

1. Профилактика дешевле лечения, как в медицинском, так и в социальном и экономическом планах, первичная профилактика направлена на минимизацию риска получения травм; задача вторичной – недопущение повторной травмы;

2. Здоровье спортсмена превыше результата. Тренер отвечает не только за результат, но и за здоровье спортсмена; вместе с врачом они работают «против» травмы (а не против результата, команды и т. п.). К занятиям спортом после травмы допускается только полностью выздоровевший спортсмен;

3. Просвещение и обучение превентивным мерам атлета, тренера, персонала – основа успешной работы. Новые знания, помноженные на опыт и взаимответственность спортсмена и его окружения, постоянные повышение квалификации и внедрение инноваций должны быть нормой в сплоченном коллективе единомышленников.

В профилактике травм в спорте следует рассматривать преимущественно медицинские и педагогические профилактические мероприятия, т.к. только совместная и согласованная работа врача и тренера,

основанная на высоком профессионализме и взаимоуважении, могут стать фундаментом отличного спортивного результата [4,6].

Таким образом, согласованная деятельность спортсмена, тренера и врача являются основой профилактики травматизма в спорте. Культура регулярного самоконтроля и самовоспитания должна воспитываться у спортсменов с юных лет. Это позволит им не только прожить долгую и эффективную «спортивную» жизнь, но и сохранить здоровье после завершения спортивной карьеры.

Использованные источники:

1. Батукаев А. А., Элипханов С. Б. Методики специальной физической подготовки по профилактики травматизма борцов вольного стиля: учеб. пособие для тренеров спортивных школ, 2017.
2. Бикчурин Н.М., Тахавиева Ф.В. Травмы и заболевания юных спортсменов, занимающихся художественной гимнастикой // Наука и спорт: современные тенденции – 2018 - №4
3. Ворожбитова А.Л. – Генетические исследования в области спорта // Вестник молодого ученого - 201. - № 1
4. Воронков Ю.И. Медико-биологические и психолого-педагогические проблемы здоровья и долголетия в спорте, 2011.
5. Коблев Я.К. Педагогическая профилактика травматизма в женском дзюдо // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология – 2010 - № 1
6. Локтев С.А., Макарова Г.А. Педагогические и медико-биологические факторы риска в детском и подростковом возрасте // Физическая культура, спорт - наука и практика – 2013 - №4
7. Сейфулина Г.В. Физиология спорта (учебное пособие) / Тинькова Е.Л., Сейфулина Г.В. Ставрополь: Ставролит, 2019. – 138 с.

Хайруллова Е.А.

студент

УлГТУ

Россия, г. Ульяновск

ПРОБЛЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В ИТ

Тестирование обеспечения качества – важная часть разработки программного обеспечения, особенно по мере роста размера и сложности проектов. В конце концов, ошибка, которая остается незамеченной, со временем становится все дороже исправлять и может вызвать серьезные проблемы с удобством использования до того, как будет исправлена. В этой статье мы рассмотрим некоторые общие проблемы, которые обычно возникают при внедрении процессов контроля качества, и способы их решения.

Khairullova E.A.

student

UISTU

Russia, Ulyanovsk

QUALITY ASSURANCE TESTING PROBLEMS IN IT

Quality testing is an important part of software development for projects. Eventually, a bug that goes unnoticed becomes more expensive to fix and cause serious usability issues before being fixed. In this article, we will look at some of the common problems that are commonly used when implementing quality control processes and how to solve them.

В одном программном проекте часто задействовано много разных инженеров по обеспечению качества. Если каждый инженер использует свой стиль тестирования, поддержка среды тестирования может быстро превратиться в кошмар. Руководства по разработке помогают повысить удобочитаемость и удобство обслуживания комплектов автоматизации тестирования по мере роста проекта за счет определения набора общих правил и рекомендаций. Выполнение этих рекомендаций на раннем этапе может предотвратить множество головных болей по мере развития проекта.

Вот некоторые ключевые моменты, которые следует учитывать при разработке руководств по обеспечению качества: Предположения тестирования – какие ключевые предположения делаются? Например, требуются ли производственные данные до начала функционального тестирования? Кто подготовит тестовую среду? Кто подписывает и просматривает все тестовые примеры? Уровни тестирования – каковы ключевые уровни тестирования? Например, могут потребоваться исследовательские, функциональные, пользовательские и другие типы. Каковы результаты и критерии приемки для каждого из этих тестов и процесса их выполнения? Управление проблемами – как сообщаются и документируются проблемы? Например, есть ли четкий шаблон для документирования ошибки? Существуют ли разные уровни серьезности или приоритета, которыми могут руководствоваться разработчики? Инструменты – Какие общие инструменты используются для тестирования? Например, вся команда использует Selenium? Сохраняются ли разработанные скрипты в одном репозитории для повторного использования всеми членами команды? Используются ли сторонние сервисы?

Многие компании отделяют QA-инженеров от команды разработчиков. После того, как функция разработана, она передается команде QA, которая регистрирует любые ошибки в трекере. Затем разработчики

исправляют эти ошибки до следующей даты выпуска. Проблема с этим подходом в том, что планирование каждого выпуска становится намного сложнее. Функция может быть плохо задокументирована разработчиками, и в случае обнаружения ошибки разработчики могут быть исключены из текущего спринта.

Лучше всего объединять команды QA и разработчиков для каждого спринта. Благодаря тому, что инженеры по обеспечению качества определяют тесты для каждой функции до ее разработки, все находится на одной странице, и разработчики могут сосредоточиться на прохождении этих тестов. Ваша команда может быть уверена, что не возникнет никаких проблем, которые могут сорвать график спринта, а тесное общение между QA-инженерами и разработчиками помогает обеспечить быстрое решение проблем.

Существуют тысячи различных программных, аппаратных средств и инструментов подписки, которые могут быть полезны командам QA. Хотя Selenium может быть самым популярным фреймворком для тестирования веб-приложений, даже у этого единого фреймворка есть множество различных плагинов и языков, которые можно использовать с ним. Хорошая идея – убедиться, что все в команде используют один и тот же набор инструментов для получения стабильных результатов, при этом гарантируя, что они являются оптимальными инструментами для работы.

В дополнение к инструментам и языкам тестирования вы можете рассмотреть возможность использования сторонних инструментов, которые делают тестирование определенных частей приложения более эффективным и действенным. Mailosaur - отличный пример решения для тестирования электронной почты, которое избавляет от необходимости настраивать выделенный SMTP-сервер для тестирования и позволяет инженерам QA использовать API для автоматизации тестирования. Это может помочь сэкономить много времени и значительно улучшить качество тестового покрытия.

Обеспечение качества – это важная часть процесса разработки программного обеспечения, но есть несколько важных проблем, которые могут помешать прогрессу. Решая эти проблемы на раннем этапе, вы можете быть уверены, что все находятся на одной волне и работают над достижением одной цели – предоставления безошибочного программного обеспечения.

Использованные источники:

1. Гленфорд Майерс, Том Баджетт, Кори Сандлер. Искусство тестирования программ, 3-е издание = The Art of Software Testing, 3rd Edition. — М.: «Диалектика», 2012. — 272 с. — ISBN 978-5-8459-1796-6. Архивная копия от 19 июля 2012 на Wayback Machine
2. Лайза Криспин, Джанет Грегори. Гибкое тестирование: практическое руководство для тестировщиков ПО и гибких команд = Agile Testing: A Practical Guide for Testers and Agile Teams. — М.: «Вильямс», 2010. — 464 с. — (Addison-Wesley Signature Series). — 1000 экз. — ISBN 978-5-8459-1625-9.
3. Канер Кем, Фолк Джек, Нгуен Енг Кек. Тестирование программного обеспечения. Фундаментальные концепции менеджмента бизнес-приложений. — Киев: ДиаСофт, 2001. — 544 с. — ISBN 9667393879.

УДК.37.013.2

Худойкулов Х.Д., доктор педагогических наук

профессор

Саидмурадова С.Н.

независимый исследователь

Термезский государственный университет

**СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДУХОВНОГО
НАСЛЕДИЯ В ВОСПИТАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ**

Аннотация. В статье рассматриваются взгляды и мнения мыслителей Восточного возрождения на воспитание профессиональных качеств учителя, а также важные духовно-этические аспекты непосредственной связи и применения этих взглядов к профессиональной деятельности учителей.

Ключевые слова: педагог, творчество, умение, вера, образование, воспитание, персонаж, интерактивное обучение, образовательные технологии, мыслители.

Khudoikulov Kh.D., doctor of pedagogical sciences

professor

Saidmuradova S.N.

independent researcher

Termez State University

**THE CONTENT AND ESSENCE OF USING THE SPIRITUAL
HERITAGE IN THE EDUCATION OF THE PROFESSIONAL
COMPETENCE OF TEACHERS**

Annotation. This article discusses the views and opinions of thinkers of the Eastern Renaissance in the education of the professional qualities of the teacher, as well as important spiritual and ethical aspects of the direct connection and application of these views to the work of teachers today.

Keywords: teacher, creativity, skill, faith, belief, education, upbringing, character, interactive, educational technology, thinker.

Одна из основных задач, стоящих сегодня перед нашей независимой страной – это подготовка высококвалифицированных, разносторонне зрелых и образованных кадров. В период перемен и развития, происходящих в нашей стране, всестороннее развитие нашей молодежи становится требованием современности. В школах нашей республики необходимо воспитывать духовно сильных, образованных молодых людей со своим независимым мировоззрением. Это определяет одну из важных задач системы образования и воспитания. Учитель играет важную роль в воспитании зрелых и компетентных учеников во всех отношениях. Пока учитель творческий, любознательный и постоянно работает над собой, он также будет воспитывать учеников знающими, творческими и совершенными во всех отношениях. Мастерство учителя, требования, взгляды и мнения о качестве преподавания, способности общаться и взаимодействовать с другими, мастерство, культура общения отражены в древнейших религиозных источниках, трудах мыслителей Востока, в частности, произведениях Алишера Навои, Абу Али ибн Сино, Абу Райхана Беруни, Абдурахмана Джами, Унсурула Маали Кайковуса, Абдул-Касима Умара Аз-Замахшари, Шейха Саади Шерози, Джалалиддина Давони, Хусейна Ваза аль-Каши и многих других мыслителей.

Эти источники являются важным в изучении профессионального развития учителей. В зороастризме, одной из древнейших религий, вера основана на трех столпах: чистоте мысли, стойкости слова и человечности в поступках. Если мы свяжем эти три столпа веры с профессиональными

качествами учителя сегодня, в этом случае учитель должен «держать свое слово, оставаться верными своему слову, соблюдать торговлю и контракты, вовремя платить свои долги, быть свободными от мошенничества и предательства, будь честным Работать, творить, удалять зло из сердца, быть верным, помогать бедным, иметь добрые намерения, добрые слова и добрые дела».

Абу Наср аль-Фараби, один из ведущих деятелей эпохи Возрождения, был одним из ученых, внесших большой вклад в развитие культуры народов Средней Азии. Согласно учению Фароби, образовательный процесс должен быть организован, направлен и целенаправлен опытными и знающими учителями, потому что «каждый ребенок не может знать вещи и события самостоятельно и достигать счастья. Для этого ему нужен учитель». В обучении «... учитель не должен подавлять учеников резко или чрезмерно амбициозно. Потому что чрезмерное притеснение вызывает в сердце ученика ненависть к учителю. Если учитель говорит слишком тихо, ученик проигнорирует его и остынет от знаний, которые он дает. Поэтому педагог может использовать «жесткие» или «мягкие» методы обучения в зависимости от поведения детей. Учитель должен устанавливать для своих учеников следующие требования:

Первый способ: если ученики хотят учиться, учитель использует щадящие методы в учебном процессе. При этом он использует слова ободрения, ободряет, вдохновляет и развивает навыки и способности ученика, в результате чего пробуждаются его таланты и желание с энтузиазмом приобретать знания. Если связать мнение ученого с современной системой обучения и воспитания, учитель должен быть нежным с учениками, говорить слова похвалы и поддержки их поведения, только если ученики серьезно относятся к процессу обучения и воспитания, он должен поощрять себя поддерживать их.

Второй способ: если ученики своенравны, непослушны, учитель применяет жесткие методы, в основном это применяется к некоторым упрямым горожанам и другим народам пустынь. В результате применения этого метода студент серьезно увлекается изучением теоретических знаний, обладает хорошими качествами и стремится к приобретению профессий и изящных искусств. Цель - сделать их добродетельными и профессиональными. Такой взгляд на ученого подразумевает умеренное использование жесткости в обучении и воспитании некоторых любознательных учеников.

Абу Райхан Беруни, один из великих мыслителей Востока, в своих произведениях также останавливается на профессиональных и моральных качествах учителя. Ученый указывает, что для того, чтобы не утомлять ребенка на обучении (уроках), необходимо переходить от одного предмета к другому, что дает ребенку ощущение прогулки по красочным садам. Эта идея подразумевает единообразие уроков в наших школах, переход от традиционных методов к нетрадиционным, использование разных методов обучения и интерактивных технологий обучения. Он также сравнил школу со святилищем. Другой известный ученый эпохи Возрождения Абу Али ибн Сина в своих произведениях разработал методы и рекомендации по обучению и воспитанию. В частности, учитель должен следовать следующим рекомендациям, чтобы добиться успеха в своей деятельности.



Унсурул Маоли Кайковус в своей работе говорит, что жизненный опыт играет важную роль в умственном, нравственном и физическом воспитании любого возраста. Он объяснил свой путь и имел в виду, что только хороший учитель может вырастить детей до зрелости, связав их с жизнью. Ученый также считает, что самым главным признаком нравственности учителя является его речь: «Лучшее из всех способностей - это способность говорить». В мыслях и взглядах Кайковуса на профессиональные качества учителя основное внимание уделяется воспитанию у учителя культуры речи и красноречия.

Шейх Муслихиддин Саади Шерози, один из великих деятелей Восточного Возрождения, в своем произведении «Гулистан» разделил учителей своего времени на категории жесткой и мягкой природы. В свое время ученый не возражал против суровых учителей в обучении студентов, он предпочитал резкость в преподавании и обучении.

Великий мыслитель Абдурахман Джами, живший и творивший в 15 веке, в своей книге «Книга Александра» писал об учителях: «Учитель должен быть умным, справедливым и обладать всеми высшими качествами. Тренер, который ведет себя ненадлежащим образом, никогда не сможет сообщить детям об этом».

Великий мыслитель Алишер Навои, один из ученых Востока, в своих произведениях акцентировал внимание на роли учителя в жизни человека. В своем дидактическом произведении «Махбуб-уль-кулуб» мыслитель говорит, что учитель должен уважать своего народа, жить с народным горем, помогать людям, быть с людьми. Алишер Навои предъявлял жесткие требования к учителям медресе, особенно к тем, кто занимается воспитанием детей. Мыслитель также критикует в своих взглядах невежественных и фанатичных учителей.

В сегодняшнюю эпоху передовых информационных технологий в процессе воспитания профессиональных компетентности учителей, важную роль играет также изучение взглядов и идеи великих мыслителей нашей страны. Эти взгляды является важным духовно-нравственным источником в воспитании творческой развитых, зрелых а также совершенных учителей.

Использованные источники:

1. Азизхўжаева Н.Н. Педагогик технология ва педагогик маҳорат – Тошкент, ТДПУ,2003-174б.
2. А. Холиқов. Педагогик маҳорат – Тошкент.:2001 йил – 420 б.
3. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении//Кн.для учителя. 2001-190 стр.

РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. ПРАВО

Phan Dang Son

PhD student

Institute on State Organizational Sciences

The Ministry of Home Affairs of Vietnam

THE IMPACTS OF CULTURE OF KNOWLEDGE SHARING ON KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SOCIAL ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: This research examines the impacts of a knowledge-sharing culture on knowledge management in 255 social businesses in Vietnam. The findings manifest that the culture of knowledge sharing has a beneficial influence on knowledge management. In addition, the scale of social enterprises and operating areas positively affected their knowledge management.

Keywords: Social Enterprise, Knowledge management, Innovation.

1. Introduction

The knowledge management process involves collecting, sharing, applying, and transferring an organization's knowledge (especially tacit knowledge) through training and practice. It is a vital factor that helps organizations operate well for sustainable development.

Along with globalization, the efficient knowledge management system is becoming increasingly crucial in the long-term growth of individuals, companies, and society. Therefore, the variables impacting knowledge management have become an interesting topic of many scholars (such as Lin, 2007; Wang & Noe, 2010; Shao et al., 2012 and 2015). It's clear that factors such as transformational leadership, organizational culture, and beliefs have a strong impact on the knowledge management of businesses.

Although many scholars (such as Handzic et al., 2004; Shao et al. 2012 and 2015; Olivera et al., 2020; Arsawan et al., 2020) have studied the culture of knowledge sharing, most of the research is about organizational culture, a concept being broader than the culture of knowledge sharing.

According to the research completed by the Central Institute for Economic Management (CIEM) with valuable support from the Centre for Social Initiatives Promotion (CSIP), there were about 500 social enterprises in Vietnam by the end of 2020. Although they are few in number and small in size, they make significant contributions to society. The operating mechanism, legality, and operational objectives of social enterprises are entirely different from other enterprises, so this paper focuses on clarifying the relationship between organizational culture and knowledge management in social enterprises in Vietnam.

2. Theoretical basis

Most of the research on knowledge management comes from a resource-based view - RBV, in which knowledge is considered a crucial resource, competitive advantage, and decisive factor for business success. The definitions of knowledge management have been given in some studies worldwide (conducted by Alavi & Leidner, 2001; Coombs & Hull, 1998; Davenport & Prusak, 1998; and Nonaka & Takeuchi, 1995). Coombs & Hull, 1998 argue that knowledge management focuses on the creation, diffusion, storage, and application of existing or new knowledge. However, some recent studies have summarized that knowledge management includes knowledge acquisition, sharing, application (Gold et al., 2001; Chen and Huang 2009), and knowledge storage (Donate et al., 2011).

Some studies suggest that knowledge-sharing culture plays an indispensable role in promoting knowledge management to bring efficiency for the actual business operations (Shao et al. associates, 2012; Handzic, 2014). In particular, it re-build the process where new knowledge is generated and disseminated in organizations (Al Saifi, 2015). As a result, knowledge management will effectively boost the development of businesses, including current social enterprises.

3. Research overview

3.1. Knowledge management

Knowledge management is defined as the interchange and acquisition of knowledge (skills, experience, and understanding) among individuals in an organization by Tsui et al., 2006. It is divided into four constituent elements: knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge sharing, and knowledge application. Chen et al., 2010; Lee et al., 2013; Cui, Griffith, and Cavusgil, 2005 say that knowledge management is a process where knowledge is acquired via acquisition, search, sharing, and knowledge creation. However, Gold et al., 2001 argue that knowledge management consists of three interrelated processes: knowledge acquisition, knowledge transformation, and knowledge application. According to Chen and Huang, 2009, the management of knowledge includes three elements, namely knowledge collection, knowledge sharing, and knowledge application.

3.2. Culture of knowledge sharing

According to Schein et al. (2010), a culture of knowledge sharing is an implicit and harmonious concept in organizations and followed by their members, facilitating the effective and easy transfer of information. Shao et al. 2012 and 2015; Handzic 2014; Arsawan 2020 suppose that the knowledge sharing culture is principal in knowledge management. In addition, it is known as a flexible factor because it directly affects knowledge management and is an intermediary factor leading to innovation and development of enterprises (according to Shao et al. 2015, Pham Tuan Anh, 2018).

3.3. The connection between the knowledge management and the culture of knowledge sharing

Shao et al. (2012) used Partial Least Squares (PLS) regression (to explore the linear relationship between many independent variables and one or more dependent variables). They also applied Structural Equation Modeling (SEM) for 343 people from 120 enterprises in Hunan Province (China). At this time, knowledge sharing

culture, which was the intermediate variable between transformational leadership and knowledge sharing, favorably affected knowledge sharing in enterprises.

Handzic et al. (2014) applied Exploratory Factor Analysis (EFA), and Ordinary Least Squares (OLS) regression for 873 employees of Deloitte (Australia) PTY Limited participating in this study (Deloitte was considered a knowledge-intensive or knowledge-based organization (Drucker, 1998). The findings indicated that the knowledge-sharing culture was fundamental (through 74.8% of the respondents) and had a good influence on knowledge management.

Donate et al. (2011) used OLS regression for 111 enterprises specializing in the high-tech or creative industries. The results denoted that the culture of knowledge sharing had a positive impact on knowledge management.

Pham Anh Tuan (2018) utilized a regression method for 142 enterprises in Vietnam to assert that knowledge management affected their innovation. The important thing was that rganizational culture and knowledge sharing culture significantly contributed to knowledge management.

It can be seen that the link between the culture of knowledge sharing and knowledge management has been extensively researched in developed countries, but not much in Vietnam, an emerging economy and developing country. Furthermore, most previous research in Vietnam only focuses on regular businesses and forgets that social enterprises with different legal characteristics, operations, and goals are the subjects that need to be studied more.

4. Hypotheses and research model

4.1. Research hypothesis

The research hypothesis based on the research of Pham Anh Tuan (2016) and the study of Chen and Huang (2009) is as follows:

H1: Knowledge-sharing culture has a positive impact on knowledge acquisition in social enterprises in Vietnam.

H2: Sharing culture favorably affected knowledge sharing in social enterprises in Vietnam.

H3: Sharing culture has a good influence on knowledge application in social enterprises in Vietnam.

4.2 Research model

The following model is given based on overviews of previous studies and the proposed hypotheses:

- Independent variable: Culture of knowledge sharing (Pham Anh Tuan, 2016).

- Dependent variable: Knowledge management (Chen and Huang, 2009).

5. Data collection.

The measurement scales were developed to send to Chief Executive Officers and Founders of 500 social enterprises in Vietnam. As a result, 264 votes were obtained (accounting for 52.8%). After data cleaning had finished, 255 votes met the data analysis requirements (reaching 96.59%).

6. Data Analysis Methods

After collecting and removing unsatisfactory survey questionnaires, the author coded and entered data. Then, data were analyzed by using SPSS Statistics for Windows, Version 22.0.

Cronbach's alpha was used to determine the reliability of the measurement scales. Besides, the Exploratory Factor Analysis (EFA) was applied to identify influential variables. Finally, the Correlation and Regression Analysis play an imperative role in determining the influence of knowledge-sharing culture on dimensions of knowledge management in social businesses.

7. Research results:

7.1. Descriptive statistics of the survey

Table 1 includes the survey samples after the author has collected and analyzed the data.

Table 1: Descriptive statistics of the characteristics of social enterprises

| Characteristics of enterprises | Quantity | Ratio (%) | Characteristics of enterprises | Quantity | Ratio (%) |
|---------------------------------------|-----------------|------------------|---------------------------------------|-----------------|------------------|
| Average income of employees | | | Number of personnel | | |
| Under 5 million VND | 22 | 8.6 | Fewer than 10 | 85 | 33.3 |
| 5 to 10 million VND | 96 | 37.6 | 10 to 50 | 84 | 32.9 |
| 10 to 15 million VND | 72 | 28.2 | 50 to 100 | 25 | 9.8 |
| More than 15 million VND | 65 | 25.5 | More than 100 | 61 | 23.9 |
| Forms of business ownership | | | Year of operations | | |
| Private | 49 | 19.2 | Less than 1 year | 17 | 6.7 |
| Joint Stock | 107 | 42.0 | 1 to 5 years | 81 | 31.8 |
| Limited Liability | 70 | 27.5 | 5 to 10 years | 64 | 25.1 |
| With foreign capital | 29 | 11.4 | More than 10 years | 93 | 36.5 |
| Type of social enterprises | | | Regions | | |
| Nonprofit | 25 | 9.8 | Northern Vietnam | 166 | 65.1 |
| Not for profit | 65 | 25.5 | Central Vietnam | 25 | 9.8 |
| Socially oriented | 165 | 64.7 | Southern Vietnam | 64 | 25.1 |
| Using vulnerable workers | | | | | |
| No | 210 | 82.4 | | | |
| Yes | 45 | 17.6 | | | |

(Source: The author collects and processes information)

7.2. Analyzing the reliability of the measurement scales:

The Cronbach's alpha of the measurement scales used in the model, such as knowledge sharing culture, knowledge acquisition, knowledge sharing, and knowledge application, was analyzed to assess the reliability. The results are summarized in the following table:

Table 2: Summary of the reliability analysis for the measurement scales using Cronbach's alpha

| Measurement scales | Observed variables | Scale variance if item deleted | Total correlation | Cronbach's alpha if item deleted | Cronbach's alpha |
|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|
| Knowledge sharing culture | VH1 | 29.104 | .743 | .891 | 0.906 |
| | VH2 | 29.792 | .683 | .896 | |
| | VH3 | 29.633 | .740 | .891 | |
| | VH4 | 29.860 | .555 | .909 | |
| | VH5 | 29.136 | .765 | .889 | |
| | VH6 | 29.214 | .712 | .893 | |
| | VH7 | 29.056 | .761 | .889 | |
| | VH8 | 29.043 | .678 | .897 | |
| Knowledge acquisition | TN1 | 2.800 | .831 | .842 | 0.903 |
| | TN2 | 2.936 | .835 | .838 | |
| | TN3 | 3.216 | .761 | .899 | |
| Knowledge sharing | CS1 | 3.031 | .906 | .890 | 0.94 |
| | CS2 | 3.112 | .862 | .924 | |
| | CS3 | 3.184 | .861 | .925 | |
| Knowledge application | UD1 | .934 | .878 | - | 0.935 |
| | UD2 | .899 | .878 | - | |

(Source: The author's analysis based on SPSS Statistics V22.0)

According to the above findings, the Cronbach's Alpha of knowledge sharing culture, knowledge acquisition, knowledge sharing, and knowledge application is 0.906, 0.903, 0.94, and 0.935, respectively. All of them are greater than 0.7 (Hair et al., 1998). It can be said that this measurement scale has high reliability and analytical significance.

7.3. Correlation and Regression Analysis

7.3.1. Correlation Analysis

According to the results in Table 3, there is no pair of independent variables strongly correlated with each other (correlation coefficient > 0.7). Therefore, it can be concluded that the model does not have multicollinearity and that regression analysis is possible.

Table 3: Analysis of correlation coefficients among factors

| | | Knowledge sharing culture | Knowledge acquisition | Knowledge sharing | Knowledge application |
|---------------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| Knowledge sharing culture | Pearson Correlation | 1 | .552** | .333** | .306** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 255 | 255 | 255 | 255 |
| Knowledge acquisition | Pearson Correlation | .552** | 1 | .000 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | 1.000 | 1.000 |
| | N | 255 | 255 | 255 | 255 |
| Knowledge sharing | Pearson Correlation | .333** | .000 | 1 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | 1.000 | | 1.000 |
| | N | 255 | 255 | 255 | 255 |
| Knowledge application | Pearson Correlation | .306** | .000 | .000 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | 1.000 | 1.000 | |
| | N | 255 | 255 | 255 | 255 |

(Source: The author's analysis on SPSS Statistics V22.0)

7.3.2. Regression Analysis

The author evaluates knowledge-sharing culture's impact on knowledge management in social enterprises by using multiple linear regression and scientific constants included in this model. The findings of the regression analysis are shown in Table 4.

Table 4: Results of regression analysis

| | MH1: Knowledge Acquisition | MH2: Knowledge Sharing | MH3: Knowledge Application |
|---------------------------|---|---------------------------------------|---|
| (Constant) | .131 (-.182) | -.518 (.207) | .066 (.211) |
| Knowledge sharing culture | .541*** (.054) | .283*** (.062) | .321*** (.063) |
| Small Enterprise | .192 (.131) | .065 (.149) | .086 (.152) |
| Medium Enterprise | .210 (.188) | .474** (.215) | .366* (.218) |
| Large Enterprise | .242* (.140) | .149 (.159) | .422** (.162) |
| Northern Vietnam | -.438** (.184) | .467** (.211) | -.045 (.214) |
| Southern Vietnam | .053 (.205) | .571** (.234) | -.161 (.238) |
| Using vulnerable workers | -.002 (.137) | -.185 (.156) | -.164 (.159) |
| R2 | .360 | 0.162 | 0.132 |
| F | 19.540 | 6.8 | 5.360 |
| Prob. | .000 | .000 | .000 |

*Note: (...) is the error of the regression; **, ***, and **** mean that they have statistical significance at the 10%, 5%, and 1% levels.*

(Source: The author's analysis on SPSS Statistics V22.0)

The results of the regression analysis in Table 4 lead to the following comments:

(1) After estimating the regression model, the author obtains answers to the research hypotheses set out, specifically as follows:

(H1): The culture of knowledge sharing has a good influence on knowledge acquisition. The R2 is 0.36, which means that the model explains 36% of the variation of knowledge acquisition. At the same time, the regression coefficient of knowledge sharing culture affecting knowledge acquisition is 0.541.

(H2): The culture of knowledge sharing significantly contributes to knowledge sharing. The R² is 0.162, which means that the model explains 16.2% of the variation of knowledge sharing. At the same time, the regression coefficient of knowledge sharing culture affecting knowledge sharing is 0.283.

(H3): The culture of knowledge sharing favorably affects the knowledge application. The R² is 0.132, which means that the model explains 13.2% of the variation of knowledge sharing. At the same time, the regression coefficient of knowledge sharing culture affecting knowledge sharing is 0.321.

It can be stated that the culture of knowledge sharing has the strongest impact on knowledge acquisition. Therefore, it's needful for social enterprises to encourage a knowledge-sharing culture to intensify knowledge collection.

(2) Regression results of scientific constants

- Regarding the area of operation: The dummy variable regression of social enterprises in the North hits (-0.438), indicating that their level of knowledge acquisition is lower than those in Central and South. However, social enterprises' levels of knowledge sharing in the North (0.467) and the South (0.571) are higher than those in the Central.

- Regarding the number of personnel: Social enterprises with 10 to 50 employees reaches the highest level of knowledge sharing (dummy variable regression = 0.474). In addition, social enterprises possessing 50 to 100 employees gain the highest level of knowledge application (dummy variable regression = 0.422).

8. Discussion and Conclusion

The above results demonstrate that organizational culture positively impacts knowledge acquisition, knowledge sharing, and knowledge application. They are also similar to the conclusion of Shao et al., 2012; Handzic, 2014; Shao et al., 2015; Pham Anh Tuan, 2018. Thus, it is significant for social enterprises to do the following things to extend the influence of the knowledge-sharing culture on information knowledge.

To begin with, it is critical to establish a specific regulation on knowledge management, which helps social enterprises orient and manage knowledge in a specific way.

In addition, creating a cohesive workplace is a must. Unlike traditional businesses, social enterprises focus on achieving social goals, so they have less competition for working positions.

Finally, social enterprises' leaders shall help their employees understand the meaning and social goals they are aiming for to promote the ability to share and apply new ideas into practice, as well as strengthening the efficiency of social activities.

It can be stated that the size of the labor force and the area of operation are two characteristics of enterprises that directly impact knowledge management. If the scale of the business is changed and the area of operation is expanded, the culture of knowledge sharing must be specifically applied to all employees, ensuring that they work under that culture. However, it shall be suitable to the local culture in which the social enterprises are operating.

The study's drawback is that its analysis is not linked to the business performance of social enterprises to define the importance of knowledge sharing culture in knowledge management, as well as the extent of influence on social enterprises' performance in Vietnam. This limitation could be an engaging topic for future researches.

References:

1. Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), "Knowledge management and KM systems: conceptual foundations and research issues", *MIS Quarterly*, Vol. 25 No. 1, pp. 107-136.
2. Al - Saifi, S. A. (2015). Positioning organisational culture in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 19 (2), 164 - 189.
3. Arsawan,I.E, Politeknik Negeri Bali, Viktor Koval Odessa, Ismi Rajiani, Ni Wayan Rustiarini, (2020) "Leveraging knowledge sharing and innovation culture

into SMEs sustainable competitive advantage”, *International Journal of Productivity and Performance Management*

4. Chen, C.J. and Huang, J.W. (2009), “Strategic human resource practices and innovation performance –the mediating role of knowledge management capacity”, *Journal of Business Research*, Vol. 62 No. 1, pp. 104-114.

5. Chen, C.J., Huang, J.W. and Hsiao, Y.C. (2010), “Knowledge management and innovativeness: the role of organizational climate and structure”, *International Journal of Manpower*, Vol. 31 No. 8, pp. 848-87

6. Cui. A. S, D. A. Griffith and S. T. Cavusgil, “The Influence of Competitive Intensity and Market Dynamism on Knowledge Management Capabilities of MNC Subsidiaries,” *Journal of International Marketing*, Vol. 13, No. 3, 2005, pp. 32-53.

7. Donate. M.J, Fátima Guadamillas, (2011), "Organizational factors to support knowledge management and innovation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 Iss 6 pp. 890 – 914.

8. Andrew H Gold; Arvind Malhotra; Albert H Segars, (2001) “Knowledge management: An organizational capabilities perspective”, *Journal of Management Information Systems*; Summer 2001; 18, 1; ABI/INFORM Globalpg. 185

9. Hair, J.F., BlackBabin, W.C.B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., Pearson, New Jersey, NJ. Ho, C.T. (2009), “The relationship between knowledge management enablers and performance”, *Industrial Management and Data Systems*, Vol. 109 No. 1, pp. 98-117.

10. Handzic, M and Don Agahari. (2014), “Knowledge Sharing Culture: A Case Study”, *Journal of Information & Knowledge Management*, Vol. 3, No. 2 (2004) 135–142

11. Kianto, A. (2011), “The influence of knowledge management on continuous innovation”, *International Journal of Technology Management*, Vol. 55 Nos 1/2, pp. 110-121.

12. Liao, S., Fei, W. and Chen, C. (2007), “Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan’s knowledge-intensive industries”, *Journal of Information Science*, Vol. 33 No. 3, pp. 340-359.
13. Lin, H.F. (2007), “Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study”, *International Journal of Manpower*, Vol. 28 Nos 3/4, pp. 315-332.
14. Lee, V., Leong, L., Hew, T. and Ooi, K. (2013), “Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation?”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 6, pp. 848-872.
15. Nonaka, I. (1991), “The knowledge-creating company”, *Harvard Business Review*, Vol. 69 No. 6, pp. 96-104.
16. Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford university press, London.
17. Phong, L.B. and Lei, H. (2017), “How transformational leadership supports knowledge sharing: evidence from Chinese manufacturing and service firms”, *Chinese Management Studies*, Vol. 11 No. 3, pp. 479-497
18. Pham, Q. T., & Le, M. H. (2018). The impact of knowledge management on innovation performance of small and medium enterprises -vAn empirical study in Lam Dong province. *Journal of Science Ho Chi Minh City Open University*, 8 (3), 117 -132
19. Tuan. A. P et.al. (2016). “The impact of knowledge management on innovation performance in Viet Nam”, Thesis in National University of Vietnam.
20. Tsui, (2001) “Tracking the Role and Evolution of Commercial Knowledge Management Software”, *Handbook on Knowledge Management*, 5–27.
21. Shao Zhen , Yuqiang Feng, Luning Liu. (2012), “The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China”, *Computers in Human Behavior*, Volume 28, Issue 6, November 2012, Pages 2400-2413

22. Shao Zhen, Tienan Wang and Yuqiang Feng. (2015), "Impact of organizational culture and computer self-efficacy on knowledge sharing", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 115 Iss 4 pp. 590 - 611
23. Wang, C and Yang, J. (2004), "Advancing organisational effectiveness and knowledge management implementation", *Tourism Management*, Vol. 25 No. 5, pp. 593-601
24. Wang, Z. and Wang, N. (2012), "Knowledge sharing, innovation and firm performance", *Expert Systems with Applications*, Vol. 39 No. 10, pp. 8899-8908

УДК: 631

Воробьева О.Н.
студент магистратуры
Автономная некоммерческая образовательная
организация высшего образования
Центросоюза Российской Федерации
«Российский университет кооперации»
Краснодарский кооперативный институт (филиал)
Краснодар, Российская Федерация

**ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ РЕГИОНА
(КРЫМ)**

Аннотация. Актуальность работы обусловлена важностью проблемы развития и поддержки конкуренции. Конкуренцию надо рассматривать не только в качестве стратегии взаимодействия фирм на рынке, но и в качестве движущей силы экономической жизни региона. Развитие конкуренции в экономике является многоаспектной задачей, решение которой в значительной степени зависит от эффективности проведения муниципального управления. В работе проанализированы инновационные методы муниципального управления развития конкурентной среды региона Республики Крым.

Ключевые слова: Республика Крым, муниципальное управление, конкуренция, инновационные методы, конкурентная среда.

Vorobieva O.N.
graduate student
Autonomous non-profit educational

*organization of higher education
Tsentrsoyuz of the Russian Federation
"Russian University of Cooperation"
Krasnodar Cooperative Institute (branch)
Krasnodar, Russian Federation*

**INNOVATIVE METHODS OF MUNICIPAL MANAGEMENT OF
DEVELOPMENT OF THE COMPETITIVE ENVIRONMENT OF THE
REGION (CRIMEA)**

Annotation. The relevance of the work is due to the importance of the problem of development and support of competition. Competition should be viewed not only as a strategy for the interaction of firms in the market, but also as a driving force in the economic life of the region. The development of competition in the economy is a multifaceted task, the solution of which largely depends on the efficiency of municipal governance. The paper analyzes innovative methods of municipal management of the development of the competitive environment in the region of the Republic of Crimea.

Key words: Republic of Crimea, municipal government, competition, innovative methods, competitive environment.

Направления государственной политики ориентированы на эффективное и результативное государственное управление, и регулирование деятельности общества. Социально-экономическое развитие страны связано с формированием эффективной системы здравоохранения и образования, культурное и духовное просвещение населения, экологическую и

продовольственную безопасность граждан, а также обеспечения соответствующей инфраструктурной составляющей субъектов экономики¹.

Система и структура общественно-религиозных, социально-экономических и государственных отношений базируется на производстве товаров, работ, услуг, в соответствии с их группами и классификацией. Рыночная экономика детерминирует производство товаров, пользующиеся спросом у потребителей, оказывает услуги и выполнять работы, востребованные обществом.

Региональные и муниципальные институты, на основе информации о состоянии субъекта экономики оказывают управляющее воздействие на объекты регионального регулирования, к которым можно отнести: рынок материальных, финансовых, трудовых и производственных ресурсов; рынок товаров, работ, услуг².

Развитие конкуренции в экономике является многоаспектной задачей, решение которой в значительной степени зависит от эффективности проведения государственной политики по широкому спектру направлений — от макроэкономической политики, создания благоприятного инвестиционного климата, включая развитие финансовой и налоговой системы, снижения административных и инфраструктурных барьеров до защиты прав граждан и национальной политики.

Развитие конкуренции является важным и необходимым шагом к формированию здоровой экономики региона, а также к снижению цен и повышению качества продукции и услуг за счет состязательности участников рынка.

Приоритетным направлением в развитии мировой экономики, начиная со второй половины XX века, становится широкое внедрение инноваций во всех сферах производственной деятельности. Активность инновационной

¹ Pankaj Mishra On the crisis of liberal modernity, see. Age of anger: a history of the present. New York: Farrar, Straus & Giroux, – 2017

² Воронов А.А., Ерок А.Д., Штезель А.Ю. Локальные рынки: маркетинг и стратегия. - Краснодар, 2019.

системы страны с внедрением в производство новейших научно-технических разработок выступает главным фактором повышения конкурентоспособности ее товаров на мировом рынке. К инновационным методам муниципального управления развития конкурентной среды региона относится совершенствование кластерной политики. Передовой зарубежный опыт показывает безоговорочную успешность кластерного подхода. Он является весьма существенным условием повышения конкурентоспособности стран и их регионов. Углубление мировых интеграционных процессов и обострение территориальной конкуренции обуславливают необходимость обновления механизмов стимулирования развития регионов в Российской Федерации, в частности с учетом кластерного подхода, который для практики отечественного государственного управления является весьма новым, недостаточно исследованным.

Республика Крым – самый молодой субъект Российской Федерации. Крымский федеральный округ образован в марте 2014 года на основании договора о принятии в состав России независимой Республики Крым, провозглашенной в пределах административных границ бывшей украинской Автономной Республики Крым и Севастополя. Указом Президента России В.В. Путина от 28.07.2016 № 375 в состав Южного федерального округа был включен упраздненный тем же указом Крымский федеральный округ³.

Республика Крым имеет очень выгодное географическое положение, которое позволяет развиваться в разных направлениях как в туристском, аграрном, промышленном секторе, так и в биотехнологиях, медицине и даже информационных технологиях. После принятия Республики Крым в состав Российской Федерации были нарушены практически все прошлые связи предприятий, из-за чего появилась острая необходимость в проведении новых

³ Кирильчук С.П. Экономические механизмы инновационной трансформации социальноэкономической системы России : монография / С.П. Кирильчук, Е.В. Наливайченко, А.О. Каминская. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – 272 с.

исследований и поиска новых связей, которые обеспечат достойный уровень развития всей республике.

Региональные органы муниципального управления обязаны опираться на особенности конкретной территории и ее уникальный потенциал. В нашем случае необходимо в первую очередь кластеризировать туристскую отрасль. Для начала можно разделить ее по направлениям: лечебно-оздоровительный и детский отдых на западе и востоке полуострова, развитие экстремального туризма на юго-востоке и северо-западе, создание горнолыжного курорта и кластера рекреационного отдыха на юге. А потом уже по-разному подходить к развитию каждого направления. Также агропромышленный комплекс требует более серьезной кластеризации в центральном регионе, химическую промышленность можно развивать на севере, а на востоке – судостроительство. Данные направления являются «точками роста» для разных районов Республики Крым в зависимости от их специализации. Поэтому необходимо развивать именно их кластеризацию, так как это будет наиболее эффективным.

Учитывая, что сотрудничество крымских предприятий с украинскими было резко разрушено, необходимо создать новые устойчивые взаимовыгодные кооперационные связи с успешными предприятиями и кластерами из ближайших субъектов Российской Федерации – Краснодарского края, Республики Адыгея, Ростовской области, а также с лидерами в данном направлении, и постепенно взаимодействовать с остальными субъектами РФ, благодаря чему сформируется единый устойчивый хозяйственный комплекс, который даст мощный толчок в социально-экономическом развитии Республики Крым⁴.

Например, в Ростовской области уже функционирует инновационный территориальный кластер гражданского морского приборостроения

⁴ Грошев А.Р., Пелихов Н.В., Пермяков П.Ю. Системные противоречия в управлении процессами кластеризации в региональной экономике // Экономические отношения. – 2019. – № 4. – с. 2965-2978

«Морские системы», который бы мог взаимодействовать с будущим судостроительным кластером Республики Крым в поставке оборудования для судов. Также там есть кластер туристической отрасли и биотехнологий, которые уже были запущены и потому уже имеют опыт, который можно было бы перенять при создании таких кластеров в Республике Крым. Также опыт можно перенять у передовых предприятий туристической отрасли Краснодарского края и Республики Адыгея, которые имеют в этом направлении качественно более высокий уровень. Представителей можно собрать на одной площадке в рамках форума, где и произойдет обмен опытом. Также необходимо исследовать рынки сбыта по направлениям кластеризации, чтобы знать, для кого производить. А для того чтобы предприятия могли выходить со своим товаром за пределы одного субъекта, необходимо со стороны органов муниципального управления постепенно способствовать их масштабированию в основном с помощью развития кластерной политики.

Использованные источники:

1. Анализ тенденций социально-экономического развития Республики Крым: монография / под ред. д.э.н., доцента Ю.П. Майданевич ; ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского. – Симферополь: ПОЛИПРИНТ, 2019. – 362 с.
2. Воронов А.А., Ерок А.Д., Штезель А.Ю. Локальные рынки: маркетинг и стратегия. - Краснодар, 2019.
3. Грошев А.Р., Пелихов Н.В., Пермяков П.Ю. Системные противоречия в управлении процессами кластеризации в региональной экономике // Экономические отношения. – 2019. – № 4. – с. 2965-2978
4. Кирильчук С.П. Экономические механизмы инновационной трансформации социальноэкономической системы России : монография / С.П. Кирильчук, Е.В. Наливайченко, А.О. Каминская. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – 272 с.
5. Pankaj Mishra On the crisis of liberal modernity, see. Age of anger: a history of the present. - New York: Farrar, Straus & Giroux, – 2017

Романюк И.Д.

аспирант

кафедра «Общая экономическая теория и

история экономической мысли»

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет

Россия, г. Санкт-Петербург

ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: Статья посвящена анализу изменений в структуре занятости в условиях распространения Covid-19 и изменившимся условиям труда на фоне введенных карантинных ограничений. В статье рассмотрены появившиеся новые формы занятости и форматы сотрудничества. Проанализированы изменения распределения работников по видам экономической деятельности. В статье так же рассмотрен переход к цифровизации рынка труда и изменения качественных характеристик занятости, вызванные этим переходом.

Ключевые слова: занятость, структура занятости, цифровизация рынка труда, самозанятость, качественные характеристики рабочей силы.

Romanyuk I.D.

graduate student

St. Petersburg State University of Economics

MODIFICATION IN THE EMPLOYMENT STRUCTURE IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

Abstract: The article is devoted to the analysis of changes in the structure of employment in the conditions of the spread of Covid-19 and the changed working conditions against the background of quarantine restrictions. The article considers the new forms of employment and formats of cooperation that have appeared. The changes in the distribution of employees by types of economic activity are analyzed. The article also considers the transition to digitalization of the labor market and changes in the qualitative characteristics of employment caused by this transition.

Key words: employment, employment structure, digitalization of the labor market, self-employment, qualitative characteristics of the labor force.

Внезапно наступивший кризис, вызванный пандемией, отразился на многих компаниях самым негативным образом, показав нежизнеспособность антикризисных программ, а в некоторых случаях их полное отсутствие. Резкое изменение ситуации, вызванное распространением Covid-19, на каждом уровне рыночных отношений в начале 2020 года полностью перевернуло структуру занятости и функционирование системы трудовых отношений. Вынужденный переход к цифровизации стал настолько стремительным, что не все работодатели оказались в состоянии обеспечить непрерывность трудового процесса, хотя данные процессы уже давно тестировались и вводились на современных предприятиях (удаленные формат работы, частичная занятость, гибкий график работы и пр.).

Вероятно, мировая экономика уже не вернется к своему состоянию до пандемии, и начавшиеся процессы автоматизации и цифровизации продолжат совершенствоваться в будущем. Однако, не во всех сферах предпринимательской деятельности это возможно осуществить на практике. В таких случаях компании вынуждены прибегать к сокращению продолжительности рабочего и созданию специальных условий для сотрудников.

Рассмотрим, как повлияло распространение удаленной формы занятости на структуру занятости в России.

По данным системы HR аналитики, до COVID-19 удалённо работали около 30% сотрудников, занятых в структурах компаний, после этот показатель достиг 50%⁵.

Следует отметить, что такой переход формирует новые качества работников, такие, как самостоятельность в организации рабочего процесса, ответственность, самодисциплина. Выработка этих навыков ведет к повышению качественных характеристик рабочей силы, а также способствует повышению интереса работников к трудовым процессам.

Немаловажным фактором является так же то, что условия ограниченной работы крупных компаний породили большой спрос на представителей интернет-профессий. Возросло в разы количество платформ для онлайн обучения сотрудников, что является основополагающим фактором повышения эффективности каждого работника. Повышение квалификации стало более доступным и удобным.

Заметные изменения произошли в структуре занятости и безработицы по сферам труда. Так, больше всего последствия пандемии ощутила сфера услуг: ресторанный, гостиничный и туристический бизнес. Представителям компаний пришлось быстрее остальных перестраиваться под новые условия, а в иных случаях полностью менять направление деятельности.

Пострадали так же сфера ЖКХ, строительства, к работам в которых были привлечены мигранты, массово покинувшие страну за прошедший год. По оценке главы Федерации мигрантов России (ФМР) Вадима Коженова, страну покинуло порядка 300-350 тыс. мигрантов, это 3–4% от их общего количества. Тем временем порядка 40% компаний по стране, традиционно

⁵ <https://www.yva.ai/ru/> (дата обращения 25.08.2021)

нанимающих на работу мигрантов, испытывают недостаток рабочей силы, следует из данных Центра стратегических разработок⁶.

Интересно отметить, что в общем соотношении по видам экономической деятельности в структуре занятого населения, сфера строительства потеряла 3 процентных пункта занятых с 2019 по 2020 гг. (6,9% против 6,6%), деятельность занятых в сфере гостиничного обслуживания и предприятиях общественного питания снизилась с 2,6% в 2019 г. до 2,4% в 2020 г., в то время как профессиональная, научная и техническая деятельность повысила свои показатели с 5,8% в 2019 г. до 6,0% в 2020г⁷. Все это в сочетании с повышением спроса на IT-специалистов, обслуживающих новые форматы удаленной работы, позволяет сделать вывод о повышении наукоёмкости трудовых ресурсов.

По данным службы государственной статистики, уровень безработицы в апреле-июне 2021 года составил 4,9%, аналогичный показатель за 2020 год равнялся 6%. Уровень занятости в рассматриваемый период 2020 года составлял 58% и вырос до 59,2% в апреле-июне 2021 года⁸. В то же время, порталы вакансий отмечают рост количества вакансий в 2021 году, число открытых вакансий в России в июле текущего года почти достигло отметки 1 млн, что на 15% выше показателя начала 2021-го. В среднем с января по июль количество предложений со стороны работодателей увеличивается на 3—4% месяц к месяцу⁹.

По данным Федеральной налоговой службы, с момента старта эксперимента в 2019 году в качестве самозанятых зарегистрировались 2,5 млн россиян. В среднем каждый день такой статус получают более 5,5 тыс. человек. В пандемию заметно вырос спрос на фрилансеров для решения проектных краткосрочных задач, взаимодействия с которыми предполагает минимум бумаг и заметное снижение налоговых отчислений.

⁶ <https://primpress.ru/article/64956> (дата обращения 26.08.2021)

⁷ https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 26.08.2021)

⁸ Там же

⁹ <https://hh.ru/> (дата обращения 26.08.2021)

Таким образом, оценивая изменяющиеся условия труда, следует говорить не столько о количественных, сколько о качественных изменениях рабочей силы. Пандемия лишь ускорила разворачивающийся процесс цифровизации экономики, сфера занятости одной из первых ощутила на себе эти изменения, которые и далее будут усиливаться, и приводить к трансформации рабочих процессов.

Использованные источники:

1. 9 трендов рынка занятости 2020-2021 по версии Gartner [Электронный ресурс]. URL: <https://www.yva.ai/ru/> (дата обращения 25.08.2021)
2. Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 26.08.2021)
3. Портал по поиску работы и сотрудников URL: <https://hh.ru/> (дата обращения 26.08.2021)
4. Рынок труда – 2020-2021: 10 трендов [Электронный ресурс]. URL: <https://primpress.ru/article/64956> (дата обращения 26.08.2021)

Оглавление

Раздел 1. МИРОВАЯ НАУКА 2021. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

| | |
|---|----|
| Богдан Я.А., СОФИНАНСИРОВАНИЕ НА ГРАНТОВОЙ ОСНОВЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ | 3 |
| Жуманиязова Ф.И., ФОНЕТИЧЕСКАЯ ИНТЕРФЕРЕНЦИЯ В КОРЕЙСКОМ ЯЗЫКЕ | 8 |
| Сейфулина Г.В., Сейфулина А.М., ПРОФИЛАКТИКА СПОРТИВНОГО ТРАВМАТИЗМА: МЕДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ | 12 |
| Хайруллова Е.А., ПРОБЛЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В ИТ..... | 17 |
| Худойкулов Х.Д., Саидмурадова С.Н., СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДУХОВНОГО НАСЛЕДИЯ В ВОСПИТАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ..... | 21 |

Раздел 2. Экономика. Социология. Право

| | |
|---|----|
| Phan Dang Son, THE IMPACTS OF CULTURE OF KNOWLEDGE SHARING ON KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SOCIAL ENTERPRISES IN VIETNAM | 27 |
| Воробьева О.Н., ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ РЕГИОНА (КРЫМ) | 41 |
| Романюк И.Д., ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ..... | 47 |

Научное издание

**МИРОВАЯ НАУКА 2021. ПРОБЛЕМЫ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

(8 сентября 2021г., Новосибирск)

Материалы IV международной
научно-практической конференции

ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. ПРАВО

(15 сентября 2021г., Астрахань)

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