

2025

ГОД ЗАЩИТНИКА
ОТЕЧЕСТВА



Министерство внутренней и молодежной политики Курской области

Курская Областная Дума

Общественная палата Курской области

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

Международный государственный экологический институт им. А.Д. Сахарова Белорусского государственного университета, г. Минск, Республика Беларусь

Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. М.И.Туган-Барановского»

Курский институт кооперации – филиал АНО ВО

«Белгородский университет кооперации, экономики и права»

ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»

Союз «Торгово-промышленная палата Курской области»

Курская региональная общественная организация «Союз просветителей»

XXIV Международная научно-практическая конференция

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ
В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ:
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ**

Сборник материалов конференции

Радищева, 35, МЭБИК – Дом знаний

24 апреля 2025 года

Министерство внутренней и молодежной политики Курской области
Курская Областная Дума
Общественная палата Курской области
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
Международный государственный экологический институт им. А.Д. Сахарова
Белорусского государственного университета, г. Минск, Республика Беларусь
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. М.И.Туган-Барановского»
Курский институт кооперации – филиал АНО ВО
«Белгородский университет кооперации, экономики и права»
ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»
Союз «Торгово-промышленная палата Курской области»
Курская региональная общественная организация «Союз просветителей»

XXIV Международная научно-практическая конференция

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В КОНТЕКСТЕ
СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ:
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ**

Сборник материалов конференции

г. Курск, ул. Радищева, 35, МЭБИК – Дом знаний
24 апреля 2025 года

ББК 65.24

Ч - 39

Ч–39 Человеческие ресурсы в контексте современного развития: национальные цели и стратегические задачи». XXIV Международная научно-практическая конференция, 24 апреля 2025 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2025. – 121 с.

ISBN 978-5-93911-114-0

Настоящее издание представляет итоги XXIV Международной научно-практической конференции, состоявшейся 24 апреля 2025 года в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса.

В конференции приняли участие преподаватели и студенты вузов, техникумов, колледжей города Курска, руководители, преподаватели, студенты вузов-партнеров из г.Минска (Республика Беларусь), г. Донецка, г.Казани, г.Красноярска, представители молодежных организаций, клубов, предприниматели, представители министерств и комитетов Администрации Курской области, лидеры общественных организаций и члены Общественной палаты Курской области.

На страницах издания размещены приветствия, тезисы докладов, статьи участников конференции.

© ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия, 2025

ISBN 978-5-93911-114-0

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствия

Костровец Л.Б.	Ректор ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», д.э.н., доцент, г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия	6
Родькин О.И.	Директор Международного государственного экологического института имени А.Д.Сахарова Белорусского государственного университета, д.биолог. н., профессор, г.Минск, Беларусь	7
Тимирясова А.В.	Ректор Казанского инновационного университета имени В.Г.Тимирясова, заместитель председателя Общественной палаты Республики Татарстан, председатель Татарстанского регионального отделения Российского общества «Знание», г.Казань, Республика Татарстан, Россия	8
Окороков В.М.	Ректор Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.э.н., доцент, г.Курск, Россия	9

Пленарные доклады

Пономаренко Е.В., Шумкова Е.А., Костина Л.Н.	Инновационные HR-технологии на рынке труда в России	10
Шевердов В.В., Путик В.С.	Человеческие ресурсы как фактор развития малого бизнеса	15

Выступления участников конференции

Секция 1.

Актуальные направления реализации человеческого потенциала как общественного богатства и современные тенденции развития рынка труда

Окороков В.М., Кликунов Н.Д., Окороков А.В.	Человеческий потенциал как составляющая общественного богатства	21
Семенова Е.В., Федорова Е.И.	Благоустройство территории муниципального образования как функция муниципальной власти (на примере г. Югорск)	24
Уйманов А.Ю.	Современные подходы к реализации и оценке эффективности национальных проектов	32

Секция 2.

Цифровая трансформация и инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами в сфере экономики, предпринимательства, экологии, права

Рашидов О.И., Рашидова И.А.	Актуальные проблемы кадрового обеспечения экономики России в условиях цифровой трансформации	36
Абросимов Д.Р.	Экологическая осознанность и «зелёные» профессии в условиях глобальных вызовов	44
Бесходарный В.Н.	Автоматизация управления человеческими ресурсами в онлайн-торговле: адаптивные технологии для малого и среднего бизнеса	46
Ильинова О.В., Кризская Т.В.	Образовательная поддержка как фактор повышения конкурентоспособности компаний малого и среднего бизнеса региона	49
Кулешова Л.В., Чигашвили Б.М.	Использование цифровых технологий в модели управления человеческими ресурсами на предприятии - субъекте ВЭД	51
Лепина Т.Г.	Развитие правосознания граждан как фактор профилактики экологических правонарушений	53
Лютиков Д.А.	Организация управления человеческими ресурсами в условиях «зелёной экономики»	55
Мойсеенок О.В.	Инновационный аспект в социальном предпринимательстве	58
Морозова С. П.	Структуризация человеческих ресурсов, как модель создания социально-жизнеспособной системы развития общества	62
Пожидаева Е.Ю. Проняева М.Е., Романова Т.И.	Искусственный интеллект в образовании	68
Пожидаева Е.Ю. Пожидаева Е.С.	Инновационные технологии в сфере управления человеческими ресурсами	71
Свитюха Д.С., Кузьменко М.И.	Методы повышения эффективности работы удаленных команд	74
Скворцова С.А.	Кадровое обеспечение работы с обращениями граждан на муниципальном уровне управления в условиях цифровой трансформации	78
Спринчак А.И.	Инновационный подход к развитию человеческих ресурсов на местном уровне: метод «маленьких человечков»	82

Уйманов А.Ю.	Совершенствование государственного и муниципального управления при реализации федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» в контексте его влияния на инновационное развитие городской среды	87
Чаусов А.А., Вялых Е.В.	Внедрение принципов экономики замкнутого цикла на малых предприятиях	92
Черная Л.В., Семилетов Н.В., Писарева А.С.	Мотивация в системе управления персоналом предприятия: нормативно-правовой аспект	94
Черная Л.В., Ткачев Д.А., Дрюк А.В.	Влияние корпоративной культуры на систему мотивации персонала предприятия	97
Щепотьев Е.А.	Альтернативные форматы трудовой деятельности: цифровая занятость и независимый труд в контексте профессионального становления	100
Секция 3.		
Управление человеческими ресурсами и роль образовательной среды в формировании профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций (skills)		
Васильева А.А.	Роль образовательной среды в формировании оптимального сочетания профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций в сфере информационных технологий.	103
Когай Е.А.	Доверие как базис гражданского общества: региональное измерение	105
Левшин А.А., Левшина Л.С., Рашидова И.А.	Роль и место стратегий управления персоналом в стратегическом менеджменте организаций	108
Эверг Э.А.	Особенности формирования профессиональной компетентности студентов направления «Реклама и связи с общественностью»	113
Резолюция конференции		118

Приветствия

Костровец Лариса Борисовна – ректор ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», д.э.н., доцент,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Уважаемые участники конференции!

Приветствую вас на XXIV Международной научно-практической конференции «Человеческие ресурсы в контексте современного развития: национальные цели и стратегические задачи»!

Конференция, проводимая на базе нашего партнера – Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, на протяжении многих лет служит площадкой для открытого диалога между участниками в области управления человеческими ресурсами.

Актуальность тематики подтверждается высоким интересом представителей профессорско-преподавательского состава, студентов и аспирантов, сотрудников органов власти, бизнеса и некоммерческих организаций из множества регионов России и Беларуси.

Конференция объединяет участников для обсуждения ключевых трендов в сфере HR и широкого круга проблем формирования человеческого капитала: от цифровой трансформации до развития soft skills, от роли образования до управления ресурсами в некоммерческом секторе.

Наше партнерство с МЭБИК в рамках работы Союза управленческих вузов усиливает практико-ориентированный подход, адаптируя лучшие HR- практики бизнеса и госсектора для подготовки кадров нового поколения.

Уверена, что обмен лучшими практиками, дискуссии на тематических секциях и круглых столах позволят выработать решения, способствующие устойчивому развитию экономики и общества.

Желаю всем плодотворной работы, вдохновения и новых профессиональных связей!

Пусть эта конференция станет шагом к достижению наших общих целей!

Родькин Олег Иванович – директор Международного государственного экологического института им. А.Д.Сахарова Белорусского государственного университета, доктор биологических наук, профессор, г.Минск, Беларусь

Дорогие коллеги, друзья!

Приветствую всех участников XXIV Международной научно-практической конференции «Человеческие ресурсы в контексте современного развития: национальные цели и стратегические задачи».

Сегодня мы собрались здесь, чтобы обсудить важнейшие вопросы, касающиеся человеческих ресурсов и их роли в достижении национальных целей и стратегических задач. В условиях стремительных изменений в мире, эффективное управление человеческими ресурсами становится ключевым фактором для устойчивого развития, как отдельных организаций, так и общества в целом.

Наш институт гордится выстроенными взаимоотношениями с Курским институтом менеджмента, экономики и бизнеса. Я хотел бы подчеркнуть, что наше сотрудничество основано на взаимном уважении и стремлении к совместному развитию. Наша совместная работа открывает новые горизонты для научных исследований и практических инициатив, направленных на решение актуальных проблем в реалиях обеспечения технологического суверенитета экономики наших стран.

Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса является современным инновационным предпринимательским центром образования, науки, практики и культуры, активно участвуя в общественной жизни Российской Федерации, готовит высококвалифицированных и успешных в специалистах в области менеджмента, экономики и бизнеса.

Поэтому мы рады такой возможности обмениваться опытом и знаниями с вашими ведущими экспертами.

В ходе работы секций пройдет обсуждение множества актуальных тем – от актуальных направлений реализации человеческого потенциала как общественного богатства до практики управления человеческими ресурсами как условие эффективности некоммерческих организаций, поэтому уверен, что конференция станет эффективной площадкой для конструктивного диалога, продуктивных дискуссий и выработки предложений по развитию человеческих ресурсов.

Давайте вместе сделаем шаг к более устойчивому будущему!

Желаю всем продуктивной работы и вдохновения на пути к новым достижениям!

Тимирясова Асия Витальевна – ректор Казанского инновационного университета им. В.Г.Тимирясова, заместитель председателя Общественной палаты Республики Татарстан, председатель Татарстанского регионального отделения Российского общества «Знание», г.Казань, Республика Татарстан, Россия

Уважаемые коллеги, единомышленники,
участники и гости конференции!

Выражаю самые теплые приветствия и добрые пожелания от имени студентов и ученых Казанского инновационного университета имени В.Г.Тимирясова, членов Общественной палаты Республики Татарстан и всех татарстанцев, которые живо интересуются новостями из Курска.

Мы с радостью и воодушевлением принимаем известия об успехах армии России на Курском направлении, об освобождении приграничных земель и постепенном возвращении людей в свои родные дома, к мирной жизни. События августа прошлого года и последующих месяцев стали потрясением для всех нас. Стойкость, упорство и мужество жителей курского приграничья достойно восхищения. Мы гордимся вами!

На западных рубежах нашей Родины, там, где 80 лет назад добывалась Великая Победа, наши бойцы вновь громят врагов. Наше дело правое. Враг будет разбит. Победа будет за нами!

В этом месте хочу сказать особые слова благодарности Администрации Курской области, Общественной палате Курской области, коллегам из Курского института менеджмента, экономики и бизнеса и лично моей дорогой коллеге Галине Павловне Огороковой за поддержку наших благотворительных инициатив. Наши ребята, которые в составе бригады Народного фронта с гуманитарной миссией побывали в Курске, с теплотой вспоминают невероятное радушие и гостеприимство, с которым вы их встретили. Такие мгновения бесценны и они не забываются.

Близкие, дружеские связи, сотрудничество, которые установились между нашими вузами, регионами, нашими людьми – могут служить примером взаимопонимания, взаимовыручки и взаимной поддержки.

Сегодня мы открываем конференцию, тема которой напрямую связана с ролью человеческих ресурсов в решении стратегических задач экономического развития. Наши люди – талантливые, всегда заряженные патриотизмом, объединенные общими стремлениями – были и остаются основой великих свершений, мощи и глобального благополучия нашей страны. Мы каждый день сталкиваемся с жесткими вызовами современного мира. Это и проблемы демографии, и глобальный нравственный кризис, и всё новые и новые требования к жизненным и трудовым компетенциям. В такой ситуации важно найти оптимальные решения, выработать наиболее целесообразные механизмы социального стимулирования и поддержки наших людей. От грамотного научно обоснованного воспроизводства, охраны, рационального использования человеческих ресурсов зависит технологический суверенитет и экономическая безопасность. Надеемся, что наш международный форум, как и в прошлые годы, станет платформой для конструктивного диалога и обмена научным и практическим опытом в области эффективного управления человеческим потенциалом.

Наша встреча проходит в благодатные дни, сопровождающие светлую Пасху, и в преддверии больших майских праздников. Хочу от всей души пожелать всем нам счастья, ярких озарений, благополучия во всём, великих побед и процветания нашей России.

Окороков Владимир Михайлович – ректор Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, член экспертного Совета по вопросам образования и науки Курской областной Думы, член Экспертного Совета при Комитете Государственной Думы по науке и высшему образованию по вопросам негосударственного сектора образования и государственно-частному партнерству, развитию информационных технологий в сфере образования и науки, к.э.н., доцент, г.Курск, Россия

*Выступление на открытии пленарного заседания
XXIV Международной научно-практической конференции
«Человеческие ресурсы в контексте современного развития:
национальные цели и стратегические задачи»,
24 апреля 2025 года, Курск, Дом знаний*

Уважаемые участники конференции, коллеги, друзья!

По поручению Ученого Совета Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, от имени учредителей сердечно приветствую вас на XXIV Международной научно-практической конференции «Человеческие ресурсы в контексте современного развития: национальные цели и стратегические задачи».

С теплыми пожеланиями благоденствия и успехов обращаемся к партнерским вузам:

- Донецкой академии управления и государственной службы, Донецкая Народная Республика, ректору – Костровец Ларисе Борисовне,
- Казанскому инновационному университету им. В.Г. Тимирязова, Республика Татарстан, ректору – Тимирязовой Асие Витальевне,
- Международному государственному экологическому институту им. А.Д. Сахарова Белорусского государственного университета, г. Минск, Республика Беларусь,
- директору института – Родькину Олегу Ивановичу.

Сегодня коллеги из данных вузов представят на конференции пленарные доклады.

Сердечно приветствуем партнерскую организацию из Красноярска и рады встрече с коллегами: Владимиром Михайловичем Суровцевым, Светланой Римовой Кайгородовой.

В работе конференции принимает участие Ишунин Андрей Геннадьевич – руководитель департамента Администрации Курской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Благодарим Андрея Геннадьевича за поддержку инициатив и проектов по правовому просвещению молодежи, которые реализуются в нашем вузе.

Соруководителем одной из секций конференции является Министр по труду и занятости населения Курской области Елена Валентиновна Кулагина. Сотрудничество с Министерством многолетнее, созидательное, ответственное с обеих сторон. Радуюсь таким добротным отношениям и благодарим Вас, Елена Валентиновна.

Сердечно приветствуем Людмилу Алексеевну Дремову – заместителя председателя Общественной палаты Курской области. Реальные совместные проекты, реализуемые вместе с Палатой, стали визитной карточкой гражданского общества региона.

Прежде всего, это ежегодные Гражданские форумы, организуемые накануне празднования Дня народного единства. Уже согласован и запланирован на ноябрь т.г. XVI форум «Единство во имя созидания».

В арсенале совместных проектов организация Регионального конкурса «Женщина - хозяйка на селе», привлекшего большое внимание самой постановкой вопроса

обеспечения продовольственной безопасности граждан России. За два года 65 лучших курянок, дочерей соловьиного края, стали победителями конкурса.

Добрые отзывы оставляют слушатели по итогам реализации совместного с Общественной палатой проекта «Школа гражданской активности».

В Школе проходит обучение актив гражданского общества региона и Центрального федерального округа. За пять лет, программы ШГА стали доступны для 400 представителей различных сфер общественной жизни.

Совместная работа МЭБИК и Общественной палаты дает свои плоды, улучшая качество человеческих ресурсов в государственном, коммерческом и некоммерческом секторах экономики.

Добрые слова благодарности скажем в адрес вузов, директоров школ, техникумов, колледжей, представителей малого и среднего бизнеса за активное участие в работе конференции. Желаем всем успехов и благополучия!

Уважаемые участники конференции!

В целом, в России набирает обороты процесс, когда речь идет не только о количественных, но и о качественных показателях итогов деятельности всех субъектов экономики и социальной сферы. Четвертая промышленная революция, свидетелями и участниками которой мы являемся – это эра научно-технического прогресса, искусственного интеллекта, невиданных ранее производственных технологий.

Все это значит, что формирование человеческих ресурсов и управление ими начинается намного раньше до поступления на учебу в вуз или колледж, и даже – в школу.

По сути, сегодня человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы нового качества в экономике, социальной, общественной сфере составляют «ядро» национального богатства страны.

Этому, коллеги, вы посвятили сегодня часть времени, участвуя в секциях конференции.

Уверен, что в Резолюции конференции найдут отражение все важные предложения, разработанные участниками секций и командой проекта.

Дорогие друзья, коллеги, всегда рады видеть вас в Доме знаний.

Команда научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма», в которую объединились 12 некоммерческих организаций, вносит реальный вклад в развитие человеческих ресурсов, предоставляя возможность:

- изучать иностранные языки,
- получать впечатления от выступлений актеров молодежного театра «3Д» (Думай, Действуй, Добивайся),
- знакомиться с творчеством театра для подростков, созданного в МЭБИК в 2024 году,
- участвовать в работе дискуссионного клуба «ЭКОНО» и студенческих научных чтений,
- стать членами команд патриотических квестов, дебатов для юношества,
- развиваться в творческих мастерских для школьников,
- получить первый опыт профессиональной деятельности.

А как иначе? Ведь Дом, в котором мы сейчас находимся, так и называется – ДОМ ЗНАНИЙ!

Благодарю за внимание! До новых встреч!

Пленарные доклады

Пономаренко Елена Викторовна – профессор, доктор наук по гос. управлению, профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Шумкова Екатерина Александровна – старший преподаватель кафедры инновационного менеджмента и управления проектами ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Костина Лариса Николаевна – доцент, кандидат наук по гос.управлению, проректор ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Инновационные HR-технологии на рынке труда в России

Аннотация. В статье исследованы мировые тренды и процессы трансформации HR-практик в России под влиянием цифровизации и меняющихся ожиданий сотрудников. На основе выявленных предпочтений молодежи предложены инновационные HR-технологии, заключающиеся в проективизации деятельности с учетом принципов холакратии.

Ключевые слова: HR-технологии, цифровизация, холакратия.

В успехе любой компании ключевую роль играет управление персоналом. Сегодня, когда конкуренция высока, игнорирование HR-функции может серьезно подорвать позиции организации на рынке и негативно сказаться на результатах ее работы. Только эффективные HR-решения позволяют создать команду профессионалов, мотивированных на достижение общих целей, что является залогом устойчивого развития.

Современные HR-практики в России активно трансформируются под влиянием цифровизации, глобализации и меняющихся ожиданий сотрудников. Исследователями [1] выделяются следующие ключевые тренды и технологии в этой сфере, которые можно представить в четырех группах:

1. Цифровизация и проективизация HR-процессов;
2. Управление талантами, персонализация развития сотрудников, аналитика на основе данных;
3. Гибкие форматы работы и обучения, геймификация и вовлечение;
4. Wellness-программы и забота о ментальном здоровье.

Современные HR-технологии в России активно развиваются, трансформируя процессы подбора, управления и развития персонала. Российский рынок HR-технологий демонстрирует динамичный рост, но требует решения инфраструктурных и культурных барьеров. Успешные практики показывают, что инновации повышают продуктивность деятельности, но их массовое внедрение зависит от поддержки бизнеса и государства.

Российский рынок труда активно интегрирует цифровые HR-технологии, а госсектор может использовать их для повышения прозрачности, эффективности и вовлеченности сотрудников. Ключевое условие - гибкость и адаптация под специфику госучреждений.

Современные сотрудники, особенно молодежь, предъявляют новые требования к работодателям, что связано с глобальными трендами и сменой поколенческих ценностей.

Кроме перечисленных мировых трендов сотрудники от HR-отделов ожидают:

- создания увлекательных индивидуальных траекторий развития, которые учитывают личные цели и интересы сотрудников, превращая профессиональный рост в мотивирующий процесс. Например, гибкие учебные программы, проекты с учетом хобби

(например, дизайнер-геймер — разработка игровых интерфейсов), высвобождение времени для обучения или занятий спортом, хобби;

- цифровизации процессов, прозрачности и обратной связи. В данном случае от руководителей ждут лидерства, а не управления, т.е. эмпатии, умения вдохновлять команду, поддержки в профессиональном росте;

- гибкости и адаптивности с использованием технологий Agile. Например, разработка программы адаптации новичков за 2 недели с ежедневными стендапами, использование Trello для визуализации задач и обратной связи;

- социальной ответственности, участия в ESG-инициативах: переход на «зеленую» энергетику в офисе, сортировка отходов, поддержка социальных инициатив (корпоративное волонтерство в детских домах, донорские акции).

Перечисленные ожидания предъявляют к HR-отделу требования стать драйверами изменений, сочетая технологии, гибкость и социальную ответственность для ответа на запросы современного сотрудника.

Особое место в экономически активном населении страны занимает молодежь, и прежде всего выпускники учебных заведений. Проведенный анализ предпочтений молодежи по выбору первого рабочего места и трудоустройству в рамках проведенных соцпросов (данные ВЦИОМ и НИУ ВШЭ, выборка: 1000 респондентов 18–35 лет, 2023 г.) [3], глубинных интервью с выпускниками вузов и молодыми специалистами, анализа открытых данных (Росстат, порталы вакансий hh.ru, SuperJob) [4], выявил ключевые факторы (представленные в табл. 1), влияющие на выбор молодыми людьми сферы трудоустройства между двумя секторами – государственным и коммерческим.

Таблица 1 – Ключевые факторы, влияющие на выбор молодежью сектора экономики для трудоустройства [3, 4]

Критерий	Государственный сектор	Коммерческий сектор
1. Стабильность	Высокая (гарантия занятости)	Зависит от конъюнктуры рынка
2. Зарплата	Средняя (30–60 тыс. руб.)	Выше (50–120 тыс. руб. в зависимости от отрасли)
3. Карьерные перспективы	Медленный рост (иерархия)	Быстрый рост в динамичных отраслях (IT, стартапы)
4. Социальные гарантии	Полный пакет (отпуск, больничные)	Зависит от компании
5. Гибкость графика	Жесткий график	Возможность удаленной работы, гибкий режим
6. Престиж	Высокий (особенно в силовых структурах)	Зависит от компании (например, IT — престижно, производство — нет)

Анализ предпочтений молодежи свидетельствует о том, что молодые люди больших агломераций (таких, как Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород и проч.) больше склоняются к трудоустройству в реальном секторе экономики (IT, финансы, проч.), а малых городов (до 60%) предпочитают госслужбу (учителя, врачи, муниципальные служащие). Ключевыми факторами для выбора молодежью реального сектора экономики являются: высокие зарплаты (в IT, нефтегазовой отрасли, телекоммуникациях - 70%), возможность быстрого карьерного роста (особенно в стартапах и частных компаниях), гибкие условия (удаленка, проектная работа — 55% поколения Z). Например, в 2023 г. 45% выпускников технических вузов устроились в IT-отделы компаний (Яндекс, Сбер, Т-банк).

Государственный сектор привлекает молодежь стабильностью (65%), социальными гарантиями (медицинская страховка, пенсионные отчисления - 58%), престижем госслужбы (особенно в МИД, Минобороны, 40%) молодежи. Так, до 30% выпускников юрфаков и экономических специальностей выбирают госсектор [4]. Проблемы для трудоустройства молодые люди видят в бюрократизме и «замедленности» процессов, избыточной отчетности (72%), низкой цифровизации (только 30% госучреждений используют современные HR-технологии), ограниченными возможностями для проявления инициативы и творчества, консервативности (65% опрошенных).

Для привлечения молодых специалистов в государственный сектор и снижения дисбаланса на рынке труда необходима коренная перестройка или трансформация HR-технологий, улучшение условия труда (до уровня коммерческого сектора), инициация различных программ поддержки молодежи. Сегодня эта работа уже проводится: создана Цифровая платформа «Работа в России» с использованием алгоритмов AI для подбора вакансий в госсекторе, автоматизацией процессов найма и оценки сотрудников; проводятся онлайн-курсы для госслужащих (примеры: платформа «ГосКласс», программы РАНХиГС: «Мастер государственного управления», «Управление развитием территорий», «Эффективное государство: стратегии развития»); реализуются проекты: Лидеры России, Время Героев, ГосСтарт, ГосСтарт.Диалог и ГосСтарт.Стажировки, Стажёр Минобрнауки России, Доброслужащий, Мастерская государственной службы; созданы краудсорсинг-платформы: Активный гражданин, Молодёжные советы.

Тренд проективизации в госсекторе предполагает переход к самоорганизующимся командам без жёсткой иерархии (холакратия), где роли определяются задачами, а не должностями, сотрудники имеют динамичные роли и обязанности, право голоса, в связи с чем есть возможность быстро исправлять ошибки благодаря горизонтальным коммуникациям [2]. Такое инновационное решение в управлении компанией позволяет полностью удовлетворить ожидания молодых людей (персонализация, гибкость, мотивация, эмпатия).

В России элементы холакратии внедряются пока в IT и корпоративном секторе (например, в банке «Точка»), а в госструктурах — фрагментарно, с адаптацией под локальные условия. Так, в Минэкономразвития и Минцифры созданы кросс-функциональные команды, которые работают над конкретными инициативами (например, цифровизация госуслуг), имеют автономию в принятии решений в рамках своих ролей, что ускоряет реализацию проектов. В Татарстане и Москве внедряются гибкие методологии (Agile) для управления городскими программами при разработке платформы «Активный гражданин», в инновационных кластерах (Сколково, Иннополис) сформированы рабочие группы без жесткой иерархии, что позволяет быстро тестировать идеи и адаптироваться к изменениям.

Проблемами внедрения принципов холакратии в госсекторе являются: бюрократическая инерция и нормативные ограничения, консервативная организационная культура, дефицит ресурсов и сложности оценки эффективности. К положительным результатам внедрения можно отнести: обновление кадров за счёт привлечения молодых и амбициозных специалистов, а также рост мотивации за счёт конкуренции и межведомственного взаимодействия.

Таким образом, холакратия с ее децентрализацией, работой самоорганизующихся команд в госсекторе требует системной поддержки и поэтапной трансформации культуры, и при благоприятных условиях может стать драйвером эффективности при преодолении бюрократических барьеров.

Выводы

Для привлечения молодежи в государственный сектор экономики необходимо внедрять инновационные HR-технологии (цифровые платформы, Agile) и адаптировать принципы холакратии, которые уже доказали свою эффективность в корпоративном

секторе за счет децентрализации и гибкости. Несмотря на бюрократические барьеры, успешные кейсы (Минцифры, проекты в Татарстане) демонстрируют потенциал самоорганизующихся команд для повышения эффективности. Ключевое условие — системная поддержка руководства и трансформация организационной культуры в сторону гибкости и открытости, что позволит холакратии стать драйвером изменений в госсекторе.

Список источников:

1. 10 главных российских HR-трендов — 2025: сборник информационно-аналитических статей / под ред. В. С. Катькало, М. В. Иванющенко ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 104 с. — Текст: непосредственный.

2. Акмаева Р. И. Возможности адаптивной модели Agile для менеджмента – Текст: электронный / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Елифанова, В. М. Жуков // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. № 1. 2017. С. 7-15. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28824367> (дата обращения: 04.04.2025).

3. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) департамента социологии НИУ ВШЭ: офиц. Сайт. - URL: [https:// social.hse.ru/soc/vciom/](https://social.hse.ru/soc/vciom/) – Текст: электронный (дата обращения: 01.04.2025).

4. Информационный ресурс hh.ru. - URL: [https://donetsk.hh.ru/? hhtmFrom=main](https://donetsk.hh.ru/?hhtmFrom=main) – Текст: электронный (дата обращения: 01.04.2025).

Шевардов Владимир Владимирович – декан факультета экологической медицины Международного государственного экологического института им. А.Д. Сахарова Белорусского государственного университета, к.биолог.н., доцент;

Путик Владимир Станиславович – декан факультета повышения квалификации и переподготовки Международного государственного экологического института им. А.Д.Сахарова Белорусского государственного университета, к.ист.н., доцент, г. Минск, Беларусь

Человеческие ресурсы как фактор развития малого бизнеса

Аннотация. В работе анализируется взаимосвязь человеческих ресурсов и развития малого и среднего предпринимательства на республиканском и региональном уровнях в Республике Беларусь.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, предпринимательский потенциал, малое и среднее предприятие (МСП), малый бизнес.

Малые и средние предприятия в развитых странах составляют важнейший сектор национальных экономик, обеспечивают стабильность социально-экономического развития, являясь наиболее массовой формой деловой активности. С одной стороны, в меняющихся условиях они способны быстро и с меньшими затратами перестраиваться, осваивать выпуск новой продукции, осуществлять производство перспективных моделей и модифицировать уже существующие, гарантируя, таким образом, лучшее удовлетворение потребительского спроса. С другой стороны, негативные тенденции в экономике, демографии и социальной сфере, в первую очередь, отражаются на эффективности работы малого бизнеса.

В конкурентной борьбе выигрывает та организация, отрасль или даже страна, которая быстрее повышает качество своего человеческого ресурса, за счет которого эффективнее реагирует на меняющиеся политические и экономические условия. Следовательно, несомненна взаимосвязь человеческого потенциала и малого бизнеса.

В теории и практике экономики труда используется целый ряд терминов, отражающих роль и место человека в общественном производстве. Приведем некоторые из них официально принятые в нашей стране.

«Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь» дает эталонное определение: «Трудовые ресурсы – население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включаются трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста»[3].

Понятие «человеческие ресурсы» определяется техническими нормативными правовыми документами следующим образом: «Человеческие ресурсы – совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организации в рыночной среде»[4]. С нашей точки зрения данное понятие более значимое, чем «трудовые ресурсы», так как отражает главное богатство любой страны, процветание которой возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека.

Для оценки взаимозависимости развития человеческих ресурсов и малого бизнеса мы использовали статистические данные по Республике Беларусь, Гродненской области и Кореличскому району Гродненской области[2, 7, 8].

В Беларуси, как и во многих развитых странах, наблюдаются процессы депопуляции, которые объясняются устойчивым снижением рождаемости. Темп роста

населения Республики Беларусь в последние годы несколько увеличился и составил - 0,54%. Коэффициент суммарной рождаемости приблизился к 1,5 (рис.1), что, к сожалению, не дает надежды на стабилизацию численности человеческих ресурсов страны в ближней перспективе.

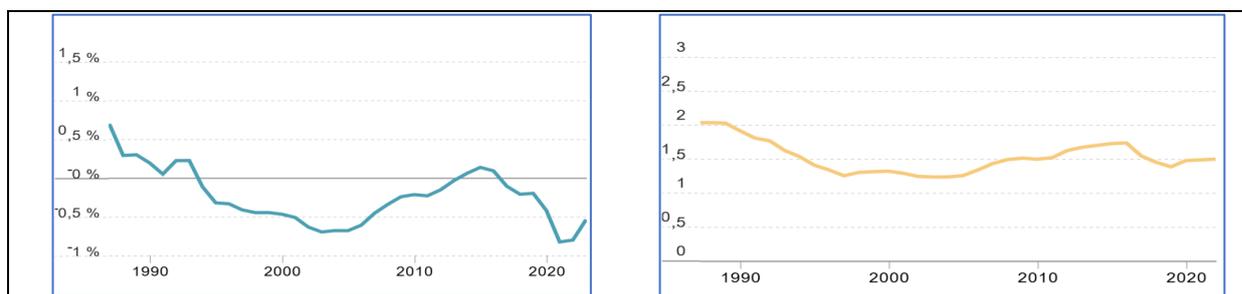


Рисунок 1 – Динамика темпа роста населения (слева) и коэффициента суммарной рождаемости в Беларуси [1]

Анализ динамики численности населения на региональном уровне показал, что в Гродненской области, в отличие от страны в целом, снижение показателя имеет почти линейный характер, что, возможно, вызвано миграционным оттоком населения в другие регионы страны (рис.2).

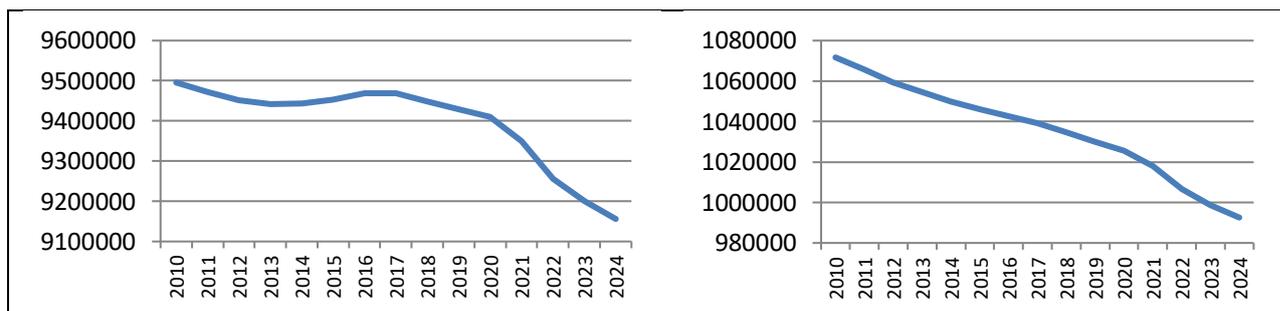


Рисунок 2 – Динамика численности населения Республики Беларусь (слева) и Гродненской области

По оценкам Белстата в экономике страны занято четыре миллиона 146 тысяч человек. Уровень занятости (отношение численности занятого населения к численности населения в возрасте 15 – 74 лет) в I квартале 2025 года составил 67,8% (в трудоспособном возрасте - 84%). Уровень безработицы (в соответствии с методологией Международной организации труда) – 2,8% от численности рабочей силы. При этом число свободных вакансий в марте текущего года в стране составило 198446, а в Гродненской области 21832[6].

В настоящее время значительная часть человеческих ресурсов задействована в малом бизнесе Беларуси. За тридцать лет своего развития сектор малого и среднего предпринимательства вырос с 8000 до практически 110 000 организаций. Из них 40% заняты в производственном секторе: промышленности, строительстве, транспорте и сельском хозяйстве. Количество занятых увеличилось за эти же годы с 230 тысяч до 1,4 миллиона человек[9]. Каждое третье вновь созданное рабочее место - это предприятия малого бизнеса.

Доля данного сектора в ВВП страны в последние годы почти достигла 30%, доля поступлений в консолидированный бюджет - 33%. При этом районные территориальные доходы за счет отчислений от малого и среднего бизнеса формируются на уровне 40%.

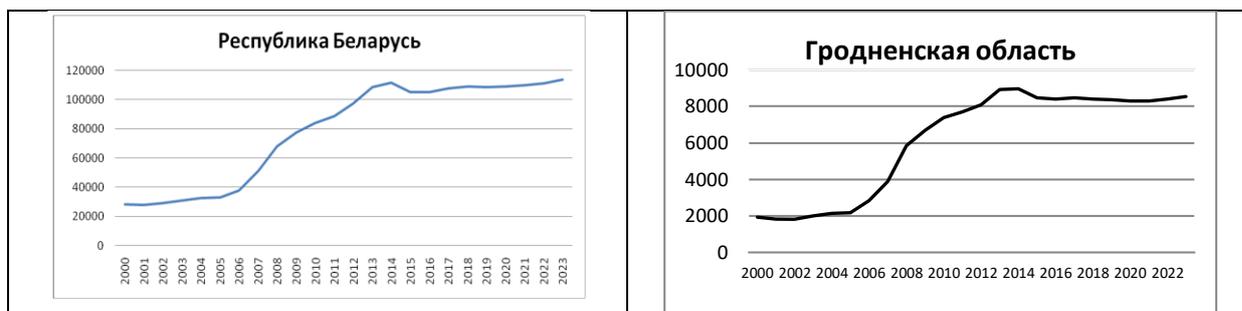


Рисунок 3 – Динамика численности малых и средних предприятий

При общем совпадении тренда развития МСП в Гродненской области в последние годы наблюдается отставание от республиканских показателей (рис.3). Как в стране в целом, так и в Гродненской области наблюдается тенденция к снижению численности средних предприятий (рис.4). Следовательно, можно сделать вывод об определяющей роли в отечественном малом и среднем бизнесе малых и микро- организаций.

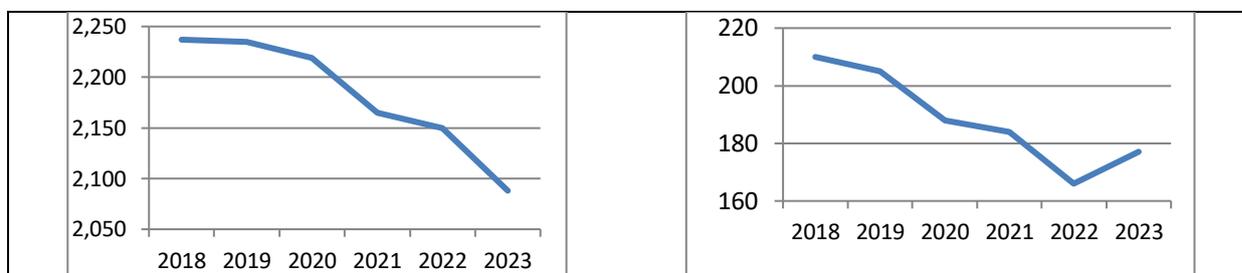


Рисунок 4 – Динамика численности средних предприятий: Беларусь (слева), Гродненская область (справа).

В данном контексте проблема развития человеческого потенциала и малого предпринимательства приобретает взаимодополняющий характер. Человеческий капитал – это стратегический ресурс малого предприятия, практически полностью определяющий его конкурентоспособность, так как чем меньше сам по себе штат организации, тем больше компетенций требуется от каждого конкретного работника.

Если рассматривать в целом опыт создания и функционирования малых предпринимательских структур в регионах, то следует признать, что чаще всего речь идёт о различных формах семейного бизнеса с немногочисленным штатным составом. Следовательно, необходимо понимать не только экономическую, но и социальную ценность семейного капитала, создаваемых традиций предпринимательской инициативы, наращивания экономического потенциала домохозяйств и региональной экономики в целом.

Одной из особенностей развития малого бизнеса в регионах является неравномерность распределения субъектов хозяйствования по территории. Основная масса предприятий малого и среднего бизнеса сосредоточена в Минске и минском регионе (60%), где проживает 38% населения страны.

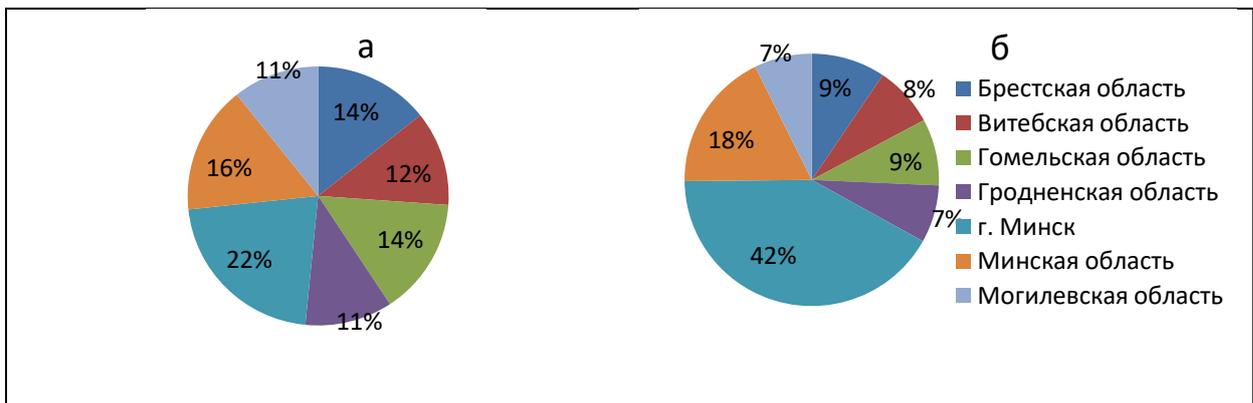


Рисунок 5 – Доля населения (а) и МСП (б) по областям Беларуси

В Гродненской области при численности населения 992556 (11% от численности в стране) сосредоточено 7% МСП (рис. 5). Территориально в регионе (как практически во всех областях) основная доля малого бизнеса сосредоточена в областных центрах и районах с большей численностью населения (рис.6). Так в Гродно сосредоточено 46% малых и средних предприятий области, 13% в Лидском районе, около 10% в Гродненском районе. Меньше всего доля малых предприятий составляет в Вороновском, Зельвенском, Кореличском и Свислочском районах, это в среднем около 1%, что сопоставимо с долей населения в этих районах – 1-2%.

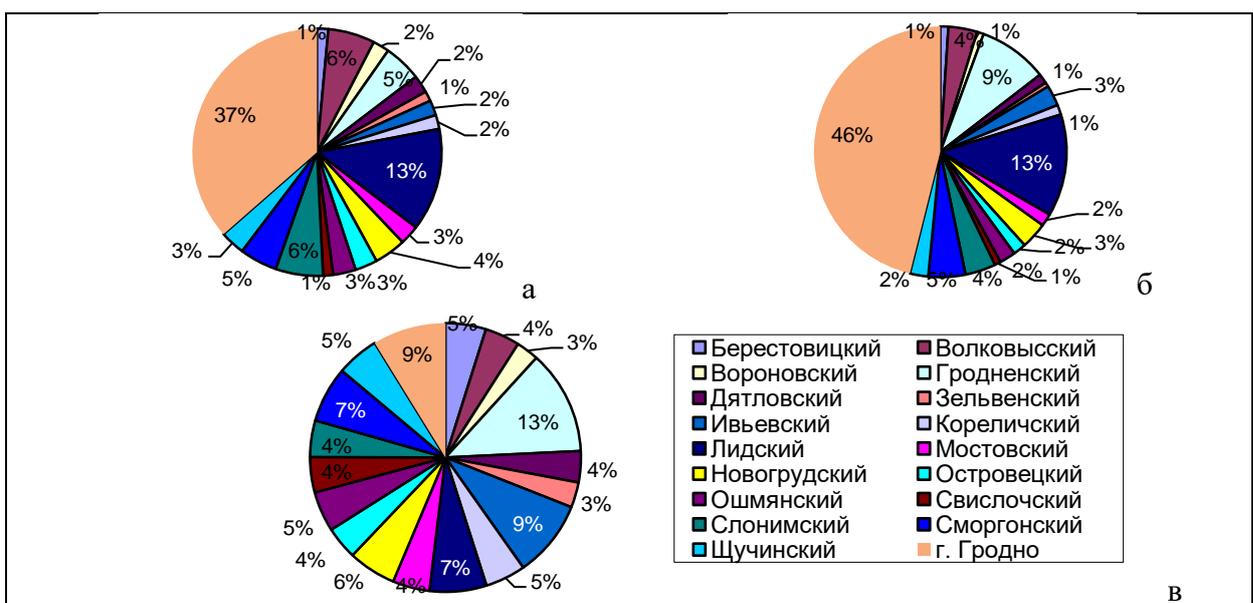


Рисунок 6 – Соотношение численности населения (а), количества МСП (б), МСП на 1000 населения (в) в Гродненской области

Проведенный нами анализ выявил наличие зависимости количества субъектов малого и среднего бизнеса в районах Гродненщины от степени развитости промышленного потенциала в райцентрах, а также от уровня платежеспособности местного населения[10 с.315].

Для более корректного сравнения деловой активности и предпринимательского потенциала районов Гродненской области мы использовали относительный показатель – число малых предприятий на 1000 населения (рис. 6 в). В лидерах оказался Гродненский район – более 13 предприятий на 1000 населения. Высокий предпринимательский

потенциал показал Кореличский район – при общей доле 1% от численности предприятий в области, 6 малых предприятий на 1000 населения.

Отраслевое распределение малых предприятий в Гродненской области в основном повторяет ситуацию в республике: оптовая и розничная торговля - около 30%, обрабатывающая промышленность - 13%, строительство - 7% (рис.7). Заметно отличается транспортная деятельность: 15% по области против 9% по республике, что связано с логистикой построения транспортных потоков через границу. Кроме этого заметно преобладание МСП в сельском, лесном и рыбном хозяйстве 8% против 5%. Можно предположить, что предприниматели в сельской местности больше полагаются на использование местных сырьевых ресурсов: выращивание сельскохозяйственных культур, их транспортировку и первичную переработку древесины.

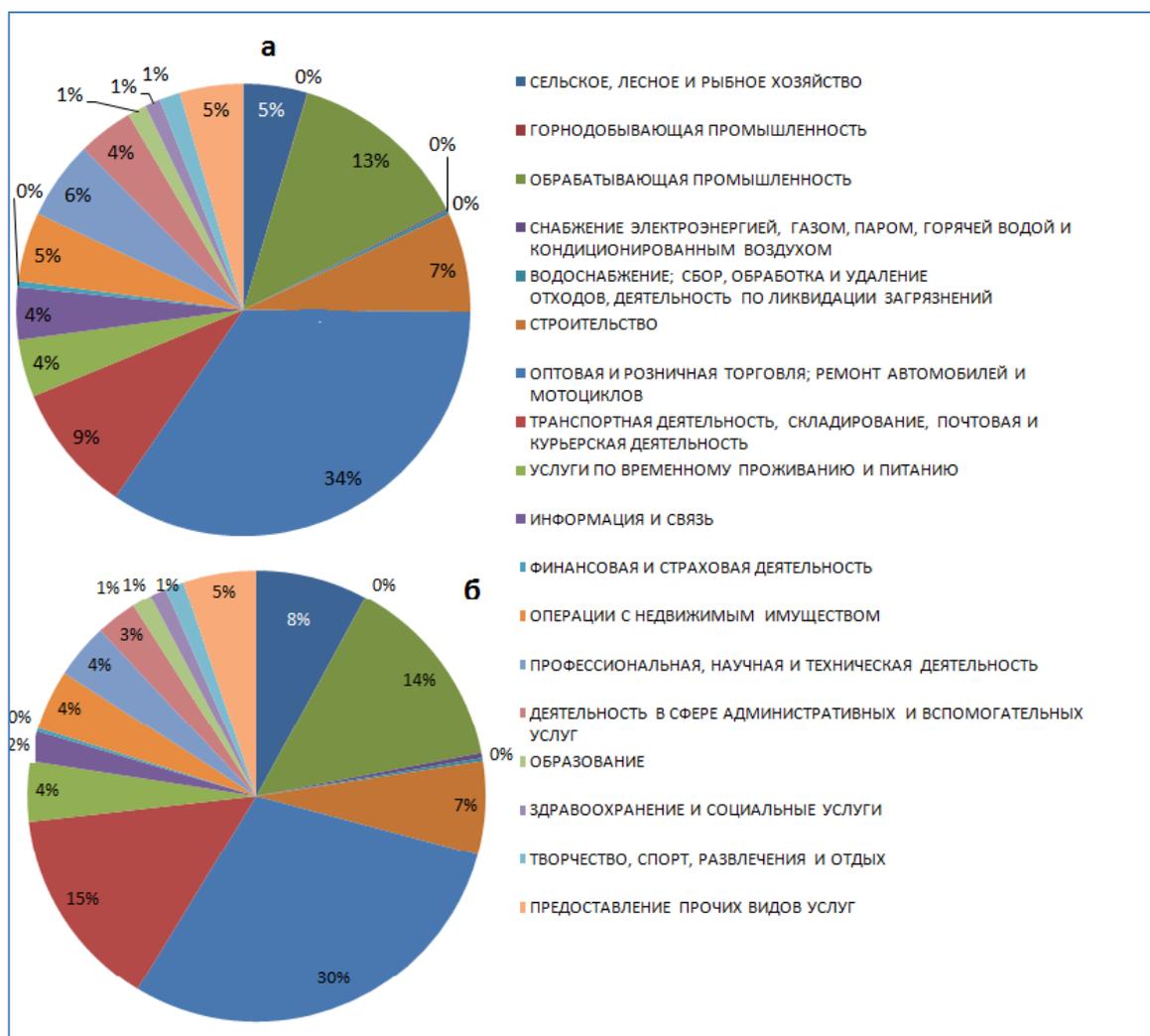


Рисунок 7 – Отраслевое распределение малых и средних предприятий:
а – Беларусь, б – Гродненская область

Выше отмечалось, что как и в стране в целом, так и в Гродненской области существует нехватка трудовых ресурсов. Эту нехватку в первую очередь ощущает малый бизнес. Данную проблему невозможно решить в одночасье. Предстоит разработать и реализовать целый набор различных программ и мероприятий, направленных на интенсификацию использования человеческих ресурсов. С нашей точки зрения, необходимо дополнительно использовать на местах человеческие ресурсы с высоким

потенциалом, такие как студенты, старшеклассники, образованные пенсионеры и активные домохозяйки.

Следует отметить, что в Республике Беларусь вопросы развития человеческих ресурсов и малого и среднего бизнеса постоянно находятся в поле зрения правительства и руководства страны. Понимание проблем и путей решения отражено в «Проекте Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2040 года»[5].

В своей работе мы не претендуем на завершенность аналитических оценок, так как в настоящее время во внешней среде происходят значительные экономические и политические трансформации, прямым или косвенным образом влияющие на человеческие ресурсы и развитие белорусского малого бизнеса. Вопросы взаимозависимости предпринимательства и человеческих ресурсов в дальнейшем требуют более пристального внимания и детального изучения.

Список источников:

1. Белоруссия. Демография/ Сайт Инициатива Google[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://datacommons.org/place/country/BLR?category=Demographics&hl=ru>. – Дата доступа: 12.04.2025.
2. Демографическая и социальная статистика [Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/>.Дата доступа: 11.03.2025
3. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь[Электронный ресурс].– Режим доступа: https://president.gov.by/fp/v1/520/document-thumb_52520_original/52520.1704378226.aadf77d622.pdf. Дата доступа: 16.03.2025.
4. Образовательный стандарт переподготовки руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=w22340672p>. Дата доступа: 16.03.25.
5. Проект Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2040 года[Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR/proekt-Natsionalnoj-strategii-ustojchivogo-razvitiya-na-period-do-2040-goda.pdf>/Дата доступа: 16.04.2025
6. Спрос и предложение на рынке труда/ сайт службы занятости. [Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://gsz.gov.by/directory/supply-and-demand-graph/>.Дата доступа: 12.03.2025
7. Статистика малого и среднего предпринимательства[Электронный ресурс].– Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/strukturnaja_statistika/. Дата доступа: 12.03.25
8. Структурная статистика, включая статистику малого и среднего предпринимательства[Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/rubric-info/1063467>.Дата доступа: 12.03.25
9. Снопков: доля малого и среднего бизнеса.[Электронный ресурс].– Режим доступа: <https://belta.by/economics/view/snopkov-dolja-malogo-i-srednego-biznesa-v-vvp-belarusi-sostavljaet-pochti-30-696432-2025/>.Дата доступа: 12.03.2025
10. Шевердов В. Спринчак А. Развитие предпринимательства на территории региона – история и современность //Кореличи и Кореличский район: история и современность : материалы научно-практической конференции, г.п. Кореличи, 13 декабря 2024/ Ин-т истор. НАН Беларуси; ред.кал. : В.Ф.Голубев [и др.] ; В.С. Путик(отв.ред.). - Минск: ИВЦ "Минфин", 2025. - 346.306-321

Секция 1.

Актуальные направления реализации человеческого потенциала как общественного богатства и современные тенденции развития рынка труда

Окорокков Владимир Михайлович – к.э.н., доцент, ректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», vmo@mebik.ru;

Кликунов Николай Дмитриевич – к.э.н., доцент, проректор по научной работе и инновационному развитию ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», nklikunov@yandex.ru;

Окорокков Алексей Владимирович – ст. преподаватель ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», okorokoff46@gmail.com, г.Курск, Россия

Человеческий потенциал как составляющая общественного богатства

Аннотация. В предлагаемой статье прослеживается эволюция понятий «труд», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» с позиций их вклада в приращение общественного богатства.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал.

Введение

Экономисты, начиная с Адама Смита [1], классифицируют источники общественного богатства в виде четырех факторов – территория с включением в нее природных ресурсов, качества земель, водоемов, климатических условий, физический капитал и инфраструктура, труд, качество управления.

Труд и качество управления представляют собой возможность трансформации природных ресурсов, с помощью физического капитала в конечные товары и услуги, имеющие потребительскую ценность.

Понятие «труд» в XVIII-XXI веках претерпело существенную эволюцию, которая прослеживается в предлагаемой статье в дискурсе вклада данного фактора производства в приращение общественного богатства.

Эволюция понятийного аппарата и анализ

Труд с позиций бизнесмена можно представлять как человеческий ресурс, который необходимо оценивать, по его вкладу в добавленную стоимость, капитализировать, при необходимости компенсации причиненного ущерба или вреда, и, с позиций современного бухгалтерского учета, рассматривать с точки зрения категории запаса. В этом смысле «человеческие ресурсы», как развитие смитовского понятия «труд» могут быть включены в систему бухгалтерского учета, анализа и аудита, что представляет интерес для отдельного предприятия, и в систему национальных счетов, что представляет интерес для государства и общества в целом.

Человеческие ресурсы, по мнению авторов, являются ключевой составляющей человеческого капитала [2], имеющегося в экономической системе. В нашем понимании человеческий капитал – это более широкое понятие, т.к. в его восприятие и оценку входят внешние эффекты, представляющие последствия, обычно положительные, одних людей на других людей [3;4].

Например, специалист на предприятии используется как человеческий ресурс и получает соответствующее вознаграждение.

Но вместе с тем его непосредственная деятельность оказывает положительное прямое или опосредованное воздействие на других работников, родственников, друзей, членов его социума, читателей его блога и т.д.

Внешний эффект [5] имеет и межвременную составляющую, так как оттого, что специалист развивается как профессионал и как личность, с высокой степенью вероятности его дети, внуки и далее также будут обладать более высокой производительностью труда и представлять ценность для экономической системы в качестве человеческого ресурса через определенный временной лаг.

С нашей точки зрения более корректно использовать термин человеческий потенциал, а не человеческий капитал, так как в обывательском представлении понятие капитал связано с утилитарным подходом. Капитал – это то, что дает отдачу в течение определенного периода времени, текущего и будущего.

Потенциал, по аналогии с потенциальной энергией, может переходить в текущую отдачу, по аналогии с физической кинетической энергией, а может делать это позже или не делать вообще, если не складывается соответствующая ситуация в течение жизни человека. Например, художник Ван Гог обладал огромным человеческим потенциалом, но он стал приносить непосредственную денежную отдачу уже после физической смерти художника. В результате наблюдался временной лаг при переходе из потенциальной энергии в кинетическую. Как сказал поэт «нам не дано предугадать, как слово наше отзовется, И нам сочувствие дается, Как нам дается благодать»[6].

Вся система образования и воспитания направлена на формирование человеческого потенциала, который можно рассматривать в качестве эндаумента экономической системы [7]. Важно понимать, исследовать и оценивать, при каких условиях и через какой временной лаг формирование человеческого потенциала будет наиболее эффективным эндаументом для развития экономических систем.

Обобщим, труд трансформируется в человеческий ресурс, человеческий ресурс с учетом внешних эффектов становится категорией «человеческий капитал», но в экономико-философском осмыслении более правильно и логично представлять эту категорию как «человеческий потенциал».

Человеческий потенциал является ключевой составляющей общественного богатства.

В персоналистическом понимании богатство, от слова «бог», это то, чем человек гордится. В изначальном смысле человек гордился близостью к своему конкретному богу, по мере растущей материализации нашей жизни первичный смысл этого слова несколько ушел на второй план.

Сегодня человек гордится не только имеющимися (созданными или приобретенными) материальными, но и духовными активами. Духовные активы в бухгалтерском учете категорируются через goodwill, реноме, позитивное восприятие другими, стоимость торговой марки, репутации и прочее.

Авторы утверждают, что человеческий потенциал определяет общественное богатство как непосредственно через составляющую богатства духовного, так и опосредованно, т.к. в конечном счете, физический капитал есть «овеществленный труд». Человек влияет на возобновляемые природные ресурсы, но в несколько меньшей степени через улучшение качества земли (орошение, мелиорация) и водоемов, находящихся на определенной территории.

При этом авторы не готовы согласиться с утверждением Стиглера о 93% вкладе труда в общественное богатство, как это определено в рикарданской трудовой теории стоимости [8]. В современной временной динамике значимость человеческого потенциала в приращении общественного богатства только растет.

Выводы

1. Понятие «труд», как фактор производства, получило развитие в современных экономических методологических концепциях, эволюционируя до идеи человеческого потенциала.
2. Труд, человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал являются последовательно развивающимися концепциями, находящими применение, как в экономических, так и управленческих науках.
3. Человеческий потенциал – ключевая категория, используемая для вклада труда в оценку приращения общественного богатства.

Список источников:

1. Смит А. «Исследование о природе и причинах богатства народов», 1776 год.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – Пер. с англ. под науч. ред. Р.И. Капелюшников. - Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с. – Текст: непосредственный.
3. Огороков В.М., Кликунов Н.Д., Зюкин Д.В., Шлеенко А.В. Методология оценки человеческого капитала в городских и сельских территориях Курской области // Вопросы современной науки и практики. Университет имени В.И.Вернадского. N4(90)/2023. С. 97-109. – URL: vernadsky.tstu.ru/ru/vjpusk/2023/vjpusk-04.php
4. Кликунов Н.Д. Огороков В.М., Зюкин Д.В. «К вопросу об амортизации человеческого капитала» // Вестник Алтайской академии экономики и права. – № 11 (часть 2), 2023, стр. 268-273. – URL: <https://s.vaael.ru/pdf/2023/2023>
5. Hashimzare N., Hindriks Jean, Myles D. Gareth. Intermediate Public Economics. 2006, MIT Press.
6. Тютчев Ф. Нам не дано предугадать. – URL: <https://www.culture.ru/poems/46319/nam-ne-dano-predugadat>
7. Огороков А.В., Огороков В.М., Кликунов Н.Д. Образовательный эндаумент как фактор приращения человеческого капитала // «Наука и практика регионов». – № 2 (31) 2023. – С.19-27
8. Стиглер Дж. Дж. Рикардо и 93%-ная трудовая теория ценности// Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т.3. Под ред. В.М. Гальперина.- СПб.: Экономическая школа. 1999.

Семенова Елена Викторовна – студентка магистратуры 2 курса, направления 38.03.03 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в социальной сфере», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Федорова Елена Ивановна – преподаватель ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., доцент, г.Курск, Россия

Благоустройство территории муниципального образования как функция муниципальной власти (на примере г. Югорск)

Аннотация. В данной работе рассматриваются вопросы благоустройства территории муниципального образования на примере города Югорска, расположенного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Исследование подчеркивает важность местных органов власти в создании комфортной городской среды, способствующей социальной интеграции и улучшению качества жизни населения. Примененная методология включает количественные и качественные методы анализа, что позволяет оценить уровень удовлетворенности граждан проектами по благоустройству и выявить существующие проблемы. В ходе исследования выявлены ключевые аспекты, такие как неравномерное распределение ресурсов, недостаточная информированность населения и влияние благоустройства на социальную сплоченность. Работа подчеркивает необходимость комплексного подхода к благоустройству, который бы учитывал экологические вызовы и потребности граждан. Результаты исследования могут служить основой для разработки стратегий по улучшению городской среды и повышению вовлеченности населения в процессы благоустройства.

Ключевые слова: благоустройство, муниципальная власть, город Югорск, социальная активность, качество жизни, местное самоуправление, устойчивое развитие, экологические вызовы, вовлеченность населения, проблемы благоустройства.

Введение

Благоустройство территории муниципального образования является ключевым аспектом устойчивого развития городов, влияющим на качество жизни населения и его социальную активность. На примере города Югорска, расположенного в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, прослеживается важность работы местных органов власти в этой сфере. Благоустройство включает в себя не только эстетические изменения, но и создание комфортной городской среды, которая способствует социальной интеграции и улучшению жизненных условий.

Методология исследования

В данном исследовании применялась комплексная методология, включающая как количественные, так и качественные методы анализа. Основным подходом было исследование вторичных данных, что включало изучение существующих документов и отчетов о состоянии благоустройства в Югорске. Акцент был сделан на анализ бюджетных отчетов, планов по благоустройству и материалов местных органов власти.

С целью оценки уровня удовлетворенности благоустройственными проектами среди населения проводились опросы и анкетирование. Эти мероприятия помогли выявить мнения граждан о важности различных аспектов благоустройства и оценить существующие проблемы. Глубинные интервью с представителями местных властей, общественными активистами и жителями позволили получить более глубокие инсайты о проблемах и достижениях в этой сфере. Также использовался социологический анализ для оценки влияния благоустройства на социальные процессы в городе, включая уровень вовлеченности граждан и степень их удовлетворенности городской средой.

Проблематика исследования

Проблематика исследования сосредоточена на нескольких ключевых аспектах, связанных с благоустройством территории муниципального образования Югорск. Важным вопросом стало неравномерное распределение ресурсов, что привело к недостатку финансирования для благоустройства и создало социальную несправедливость в различных районах города. Это может вызывать напряженность среди граждан и снижать их доверие к местным властям.

Кроме того, несмотря на существующие инициативы по вовлечению граждан в процессы благоустройства, проблема недостаточной информированности и участия населения остается актуальной. Это негативно сказывается на качестве и результатах реализуемых проектов. Важным аспектом является и качество выполнения работ, поскольку реализуемые проекты не всегда соответствуют ожиданиям граждан. Отсутствие долгосрочных планов по поддержанию благоустроенных территорий затрудняет развитие городской инфраструктуры.

Также следует отметить влияние благоустройства на социальную сплоченность и активность населения. Исследование этой проблемы включает анализ того, как проекты благоустройства отражаются на жизни местной общины и формировании социальной идентичности. Наконец, экологические вызовы требуют особого внимания, так как устойчивое благоустройство должно учитывать сохранение природных ресурсов и биоразнообразия. Исследование выявляет существующие проблемы и риски, связанные с экологическими последствиями недостаточно эффективного благоустройства.

Таким образом, методология исследования позволяет комплексно оценить проблемы благоустройства в Югорске, а выявленная проблематика способствует дальнейшему исследованию и разработке стратегий для улучшения городской среды.

Теоретические аспекты исследования

Местное самоуправление в современной России гарантируется Конституцией Российской Федерации и составляет одну из основ конституционного строя Российской Федерации. Оно представляет собой децентрализованную форму организации власти на местах. Именно этот уровень власти наиболее приближен к населению, формируется населением, непосредственно подконтролен ему, и решает вопросы непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения¹.

С развитием местного самоуправления в Российской Федерации все больше внимания уделяется складывающейся практике решения органами местного самоуправления отдельных вопросов местного значения. Благоустройство территории муниципального образования является одной из важнейших задач, которая стоит перед органами местного самоуправления. Под благоустройством понимается наличие всех необходимых удобств, обслуживающих население какой-нибудь местности. Именно в этой сфере создаются те условия для населения, которые обеспечивают высокий уровень жизни как для отдельного человека по месту проживания, так и для всех жителей города, района, квартала, микрорайона. Благоустройство территории муниципального образования приобретает особое значение в условиях повышенных антропогенных нагрузок, дискомфорта среды городов и поселков, из-за загрязнения воздушной среды выбросами автотранспорта и промышленных предприятий.

Благоустройство территории муниципального образования представляет собой комплекс мероприятий, направленных на создание благоприятных, здоровых и культурных условий жизни, трудовой деятельности и досуга населения в границах муниципального образования и осуществляемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, физическими и юридическими лицами. А улучшение

¹ Ишмуратов М.М. Местное самоуправление в Российской Федерации: приоритеты развития // Правовое государство: теория и практика № 2 (24) 2021. С. 35-40.

благоустройства территорий – это такая организация территории, которая будет способствовать экологической безопасности здоровья человека, повышению качественного уровня жизни населения.

В соответствии с п. 19 ч. 1 ст. 14 и п. 25 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»² к вопросам местного значения поселения и городского округа относится организация благоустройства территории муниципального образования. Для решения данного вопроса представительный орган муниципального образования утверждает правила благоустройства территорий муниципального образования, которые устанавливают единые и обязательные для исполнения физическими и юридическими лицами нормы и требования в сфере внешнего благоустройства и содержания территорий в границах муниципального образования. Среди вопросов местного значения муниципального района сфера благоустройства, как правило, не выделяется, что вполне объяснимо. Поскольку муниципальный район состоит из поселений, то благоустройство осуществляется в поселениях, а не в муниципальном районе в целом. Однако надо иметь в виду, что функции публичного управления в отдельных населенных пунктах муниципальных районов (тех, что не входят в состав поселений) осуществляют органы местного самоуправления муниципальных районов, в том числе и в части вопросов благоустройства и озеленения. Органы местного самоуправления создают муниципальные унитарные предприятия, осуществляющие работы по благоустройству территории муниципального образования, либо заключают договоры на выполнение указанных работ со специализированными организациями.

Ряд проблем, выявленных в процессе управления сферой благоустройства, негативно отражаются на всех субъектах муниципального образования. Поскольку благоустройство жилой территории является комплексной многоаспектной задачей, направленной на создание благоприятных, здоровых и культурных условий жизни, трудовой деятельности и досуга населения в границах муниципального образования и осуществляемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, физическими и юридическими лицами, требует особого внимания на современном этапе развития³.

Сфера благоустройства относится к числу важных объектов муниципального управления и характеризуется разнообразными видами деятельности и значительным разнообразием предоставляемых благ и услуг. Её функционирование и развитие осложняется наличием многих острых проблем, в числе которых - имущественные, управленческие, экономико-организационные, финансовые, экологические и другие.

В России 44% улично-дорожной сети местного значения находится в неудовлетворительном состоянии, ее износ в регионах России достиг 54,8%, твердое покрытие имеют лишь 58,8% дорог в населенных пунктах. В трети городских округов и поселений и более чем в половине сельских поселений отсутствуют схемы санитарной очистки отходов, что ведет к росту стихийных свалок. Износ объектов жилищно-коммунального хозяйства России в среднем превышает 60%, более 4,5 млн. граждан России проживает в ветхом или аварийном жилье⁴.

Даже этот ограниченный перечень показателей благоустройства муниципальных образований России свидетельствует о крайне низком его уровне, особенно в сельской местности, а иногда санитарно-гигиеническое и экологическое состояние территорий несовместимо с понятием благоустройства. Если эти характеристики дополнить низким качеством питьевой воды, загазованностью воздуха, зашумленностью среды проживания, недоступностью мест отдыха, запущенностью парков и скверов, отсутствием дорог с

² Собрание законодательства РФ. 2022. № 40. Ст. 3822.

³ Благоустройство городских территорий: проблемы и решения. — М.: Издательство «Город и экология», 2021. — 256 с.

⁴ <http://www.1tv.ru/news/polit/165599>

искусственным освещением, наличием несанкционированных свалок, которые превращают территории некоторых муниципальных образований в сплошной мусорник, то создается гнетущее впечатление от неустроенности, от неудобства, некомфортности для проживания людей и заброшенности территорий муниципальных образований.

Низкий уровень благоустройства муниципальных образований обусловлен бессистемностью мероприятий по упорядочению и обустройству территорий, отсутствием целостной концепции благоустройства муниципальных образований в современных условиях, научной неразработанностью проблемы, непониманием ее сущности и значимости при проведении экономических реформ, слабой заинтересованностью политиков и предпринимательских структур этой сферой деятельности, недостаточно развитой культурой и ответственностью, как населения в целом, так и отдельных граждан.

Основанием для проведения работ по благоустройству территории муниципального образования служит муниципальная целевая программа, составляемая на ближайший период, как правило, на будущий год. Любая программа по благоустройству включает в себя: адреса, объемы, наименование и стоимость работ. Реализация программ осуществляется посредством конкурсной процедуры, определяющей в дальнейшем победителя, который и становится исполнителем работ. Муниципальную целевую программу разрабатывают специалисты службы по благоустройству, каждый по своей специализации. В период реализации программы осуществляется ее контроль, под постоянным наблюдением службы по благоустройству и технического надзора.

Основной целью программы является создание комплекса мероприятий по улучшению благоустройства придомовых и внутридворовых территорий, а именно: создание благоприятных условий для проживания жителей муниципальных образований, сохранение зеленых насаждений, улучшение качества внутридворовых проездов и проходов с целью уменьшения травматизма населения, обеспечение населения физкультурно-оздоровительными, спортивно-техническими, детскими игровыми комплексами, улучшение санитарного состояния придомовых и внутридворовых территорий, улучшение экологического состояния территории. Прогнозируемые конечные результаты реализации Программы предусматривают повышение уровня благоустройства, улучшение санитарного содержания территории, экологической безопасности. В результате реализации программы ожидается создание условий, обеспечивающих комфортные условия для работы и отдыха населения на территории муниципального образования, улучшение экологической обстановки и создание среды, комфортной для проживания жителей муниципального образования, совершенствование эстетического состояния территории, увеличение площади благоустроенных зелёных насаждений в муниципальном образовании, создание зелёных зон для отдыха населения, предотвращение сокращения зелёных насаждений муниципального образования⁵.

Главным критерием формирования адресов по благоустройству служит постоянный мониторинг состояния территории муниципальных образований, пожелания и рекомендации жителей, а также взаимодействие в данном вопросе с органами государственной власти. Во-первых, учитывается география места - расстояние до детских игровых, спортивных площадок, мест отдыха граждан муниципальных образований должно быть минимальным. Во-вторых, данные объекты должны быть равномерно, по возможности, распределяться по всей территории муниципальных образований.

В перечень благоустроительных работ, как правило, входит: озеленение территории; ремонт детского игрового и спортивного оборудования на площадках; замена песка в песочницах; установка малых архитектурных форм, детского игрового и спортивного оборудования; установка садовой мебели, урн и т.д.; текущий ремонт покрытий из асфальта на внутридворовых территориях и проездах; мощение пешеходных

⁵ Косарев, В. А. Благоустройство и озеленение городов: современные подходы / В. А. Косарев. — СПб.: Издательство «Наука», 2020. — 198 с.

дорожек; установка и ремонт газонного ограждения; устройство новых и ремонт старых газонов; посадка многолетних и однолетних растений (цветов); посадка кустарника и новых деревьев; компенсационная посадка деревьев взамен снесенных аварийных и больных; снос аварийных и больных деревьев; санитарная уборка территории муниципального образования (ликвидация несанкционированных свалок); оборудование контейнерных площадок.

К новинкам деятельности органов местного самоуправления в сфере благоустройства территории муниципального образования можно отнести: устройство на всех детских игровых и спортивных площадках резинового травмобезопасного покрытия, установка информационных щитов и декоративных арок, установка вандалоустойчивых спортивных тренажеров, создание специальных мест тихого отдыха, применение детских игровых комплексов из красочных и долговечных материалов, мощение пешеходных дорожек цветной плиткой, восстановление дворовых покрытий брусчаткой (естественный камень), установка единого для всей территории газонной решетки типа «завиток», применение усиленного асфальтового покрытия на дворовых территориях, где практикуется стоянка автомашин.

Основной проблемой реализации функций органов местного самоуправления в сфере благоустройства является стесненность городских территорий (100% это внутриворовые территории), наличие дворов - «колодцев», большое количество личных автомашин во дворах, изношенность инженерных коммуникаций и как следствие частые аварии на сетях, которые приводят к нарушению уже устроенного благоустройства (вскрытие асфальта, мощения дорожек плиткой, демонтаж малых архитектурных форм и детских игровых комплексов, садовой мебели и проч.).

Одной из проблем благоустройства муниципального образования является негативное отношение жителей к элементам благоустройства. Оно проявляется в приведении в негодность детских площадок, в разрушении и разрисовывании фасадов зданий, в создании несанкционированных свалок мусора. Анализ данных ситуаций показывает, что проблема заключается в низком уровне культуры поведения жителей муниципального образования на улицах и во дворах, небрежном отношении к элементам благоустройства.

Проведение данных конкурсов призвано повышать культуру поведения жителей, прививать бережное отношение к элементам благоустройства, привлекать жителей к участию в работах по благоустройству, санитарному и гигиеническому содержанию прилегающих территорий⁶.

Для повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления по благоустройству территории муниципального образования необходимо более тесное взаимодействие органов местного самоуправления в области благоустройства территории с профильными организациями и структурами государственной власти, отвечающими за данное направление своей деятельности. Кроме того, необходимо, на наш взгляд, активнее проводить воспитательную работу среди населения муниципального образования в области благоустройства⁷.

Необходимо отметить, что доходы местного бюджета формируются не только за счет собственных доходов, но и отчислений от федеральных и региональных регулирующих налогов и сборов, а также дотаций, субвенций, субсидий и иных поступлений, поэтому собственные возможности бюджета муниципального образования ограничены. Однако главной задачей органов местного самоуправления должно быть

⁶ Станкевич, И. В. Экологические аспекты благоустройства городских территорий / И. В. Станкевич // Устойчивое развитие городов. — 2022. — № 3. — С. 45-52.

⁷ Грипп Э. Х., Яхина Ю. Х. Организация благоустройства территории муниципального образования органами местного самоуправления: содержание и особенности // Правовое государство: теория и практика. 2024. №3 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-blagoustroystva-territorii-munitsipalnogo-obrazovaniya-organami-mestnogo-samoupravleniya-soderzhanie-i-osobennosti> (дата обращения: 11.02.2025).

стремление в рамках местного бюджета, организовать работу так, чтобы жители проживали комфортно в своем муниципальном образовании⁸.

Таким образом, в целом можно констатировать, что благоустройство территории муниципального образования является важнейшей сферой деятельности органов местного самоуправления. При выполнении комплекса мероприятий они способны значительно улучшить экологическое состояние и внешний облик муниципальных образований, создать более комфортные микроклиматические, санитарно-гигиенические и эстетические условия на улицах, в жилых квартирах, общественных местах (парках, бульварах, скверах, на площадях и т.д.). Уровень благоустройства территорий - один из показателей качества среды обитания, от уровня развития сферы благоустройства муниципальных образований зависит качество жизни населения. Главная задача каждого муниципального образования - обеспечение населения оптимальными условиями жизнедеятельности, труда, общения, отдыха в рамках возможностей общества.

Анализ состояния благоустройства в Югорске

Для понимания текущего состояния благоустройства в Югорске необходимо рассмотреть несколько аспектов, включая инфраструктурные проекты, условия для жителей и оценку удовлетворенности населения. Основными задачами муниципальной власти в этом контексте являются планирование, реализация и контроль за выполнением благоустроительных мероприятий.

Таблица 1 – Уровень удовлетворенности населения благоустроительными проектами в Югорске

Параметр	Удовлетворены	Не удовлетворены	Не имеют мнения
Качество зеленых зон	70%	20%	10%
Доступность общественных пространств	65%	25%	10%
Уровень чистоты в городе	80%	15%	5%

Общее мнение граждан о качестве благоустроительных мероприятий остается положительным, однако существует значительный процент населения, выражающего недовольство по поводу доступности общественных пространств. Это говорит о необходимости более тщательной работы муниципальных властей в данной области.

Инвестиции в благоустройство являются неотъемлемой частью политики муниципальной власти. В Югорске наблюдается активное привлечение бюджетных средств и частных инвестиций для реализации программ, направленных на улучшение городской инфраструктуры.

⁸ Шарова, О. С. Влияние благоустройства на качество жизни населения / О. С. Шарова // Журнал социальных исследований. — 2023. — Т. 15, № 2. — С. 73-80.

Таблица 2 – Объем инвестиций в благоустройство города Югорска, 2021-2023 гг.

Год	Объем инвестиций (млн. руб.)	Основные направления
2021	150	Озеленение, ремонт дорог
2022	200	Создание парков, установка детских площадок
2023	250	Реконструкция общественных пространств

Наблюдается тенденция к увеличению объема инвестиций в благоустройство, что может свидетельствовать о повышении интереса как со стороны муниципальных властей, так и со стороны бизнеса. Увеличение финансирования позволяет реализовывать более масштабные и комплексные проекты.

Важным аспектом благоустройства является его влияние на социальные процессы в городе. Грамотное благоустройство территорий способствует формированию активного гражданского общества и повышению уровня социальной сплоченности. Анализ социальных программ, реализуемых в Югорске, показывает, что местные власти акцентируют внимание на вовлечении граждан в процессы благоустройства.

Таблица 3 – Участие граждан в благоустройстве общественных пространств

Проект	Количество участников	Оценка проекта (по 5-балльной шкале)
Создание парка	120	4,5
Ремонт дорожек	80	4,0
Установка освещения	60	4,8

Участие граждан в процессе благоустройства позитивно влияет на общественное мнение о проектах, что подтверждается высокими оценками. Это подчеркивает важность вовлечения населения в процессы принятия решений на местном уровне.

Проблемы и перспективы

Несмотря на достижения в области благоустройства, стоит отметить ряд проблем, с которыми сталкивается муниципальная власть. К ним относятся недостаток финансирования, отсутствие долгосрочных планов и недостаточная информированность населения. Важно, чтобы муниципальные власти не только реализовывали проекты, но и разрабатывали стратегии по улучшению городской среды.

Таблица 4 – Проблемы в благоустройстве города Югорска

Проблема	Процент жителей, отмечающих проблему
Недостаток зеленых зон	45%
Проблемы с освещением	30%
Отсутствие крытых площадок	25%

Основные проблемы в благоустройстве города связаны с недостатком зеленых зон и освещения. Это требует от муниципальных властей разработки четких планов и программ, направленных на устранение указанных недостатков.

Заключение

Благоустройство территории муниципального образования, как показано на примере Югорска, является многофункциональным процессом, требующим комплексного подхода. Важно, чтобы муниципальные власти продолжали активно развивать проекты и вовлекать граждан в их реализацию. Устойчивое благоустройство территорий не только улучшает качество жизни, но и способствует развитию гражданского общества, создавая основы для активного участия населения в социально-экономической жизни города.

Список источников:

1. Ишмуратов М.М. Местное самоуправление в Российской Федерации: приоритеты развития // Правовое государство: теория и практика № 2 (24) 2021. С. 35-40.
2. Собрание законодательства РФ. 2022. № 40. Ст. 3822.
3. Благоустройство городских территорий: проблемы и решения. — М.: Издательство «Город и экология», 2021. — 256 с. — URL: www.itv.ru/news/polit/165599
4. Косарев, В. А. Благоустройство и озеленение городов: современные подходы / В. А. Косарев. — СПб.: Издательство «Наука», 2020. — 198 с.
5. Станкевич, И. В. Экологические аспекты благоустройства городских территорий / И. В. Станкевич // Устойчивое развитие городов. — 2022. — № 3. — С. 45-52.
6. Грипп Э. Х., Яхина Ю. Х. Организация благоустройства территории муниципального образования органами местного самоуправления: содержание и особенности // Правовое государство: теория и практика. 2024. №3 (37). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-blagoustroystva-territorii-munitsipalnogo-obrazovaniya-organami-mestnogo-samoupravleniya-soderzhanie-i-osobnosti> (дата обращения: 11.02.2025).
7. Шарова, О. С. Влияние благоустройства на качество жизни населения / О.С. Шарова // Журнал социальных исследований. — 2023. — Т. 15, № 2. — С. 73-80.

Уйманов Александр Юрьевич – студент магистратуры 3 курса, направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» по профилю «Управление в социальной сфере», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г. Курск, Россия

Современные подходы к реализации и оценке эффективности национальных проектов

Аннотация. В данной работе рассматриваются современные подходы к реализации и оценке эффективности национальных проектов, которые стали важным инструментом социально-экономического развития страны. Анализ охватывает исторические корни и эволюцию концепции национальных проектов, акцентируя внимание на современном этапе, который характеризуется интеграцией инноваций, устойчивым развитием и активным участием гражданского общества. Основные аспекты включают баланс между экономическим ростом и социальной справедливостью, применение комплексного подхода к управлению проектами, использование цифровых технологий и методов оценки эффективности, таких как KPIs и анализ стоимости, выгод. Работа подчеркивает важность международного сотрудничества и активного вовлечения населения в процесс реализации проектов, а также необходимость применения многоаспектной оценки, чтобы обеспечить высокую степень общественного одобрения и поддержки.

Ключевые слова: национальные проекты, социально-экономическое развитие, эффективность, инновации, устойчивое развитие, гражданское общество, проектное управление, цифровизация, оценка, KPIs, международное сотрудничество.

На протяжении последних десятилетий национальные проекты стали важным инструментом социально-экономического развития многих стран. Эти инициативы направлены на решение ключевых задач в областях образования, здравоохранения, инфраструктуры, экологии и промышленности, оказывая значительное воздействие на качество жизни населения и общественное благосостояние.

История национальных проектов берёт своё начало ещё в 20-м веке, когда различные страны начали активно использовать государственное планирование и инвестиции для достижения амбициозных социально-экономических целей. Примером такого подхода могут служить планы экономического развития, принятые в Советском Союзе, а также программы Нового курса в США, направленные на преодоление последствий Великой депрессии [1, с. 124].

В последующие годы концепция национальных проектов развивалась, принимая во внимание изменения в мировой экономике, политический контекст и социальные требования каждой эпохи. Современный этап характеризуется повышенным вниманием к интеграции инноваций, устойчивому развитию, а также широкому участию гражданского общества в проектировании и реализации этих проектов. Актуальность национальных проектов в современном мире обусловлена рядом ключевых факторов. Прежде всего, это глобальные вызовы, такие как изменение климата, демографические изменения, ускорение технологического прогресса и необходимость обеспечения устойчивого развития социума.

Национальные проекты позволяют скоординированно и целенаправленно реагировать на эти вызовы, опираясь на мобилизацию ресурсов, инновационные подходы и вовлечение общественности в процесс реализации стратегических целей.

Кроме того, важным аспектом является поиск баланса между экономическим ростом и социальной справедливостью. Национальные проекты, ориентированные на развитие человеческого капитала, поддержку малого и среднего предпринимательства, развитие социальной инфраструктуры и доступ к базовым услугам, способствуют снижению неравенства и улучшению условий жизни населения. Современные подходы к

реализации и оценке эффективности национальных проектов предусматривают комплексное использование методов проектного управления, стратегического планирования и мониторинга. Особое внимание уделяется анализу социально-экономических эффектов, реализации принципов открытости и доступности информации о ходе выполнения проектов. Важную роль играют системы оценки результативности, позволяющие корректировать процессы управления в соответствии с изменениями внешней среды и достигаемыми результатами [3, с. 48].

Существует множество стратегий и подходов к реализации национальных проектов, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки. Важную роль в успешной реализации национальных проектов играет не только выбор стратегии, но и адаптация подходов под конкретные условия и особенности страны. Проведение детального анализа современных подходов позволяет выявить наиболее эффективные методики и инструменты, которые могут быть использованы в различных контекстах. Одним из ключевых аспектов современных подходов является применение комплексного подхода, предполагающего совместную работу различных ведомств, организаций и общественности. Это позволяет учитывать все стороны и потребности, что способствует более эффективному планированию и реализации проектов. Также значительное внимание уделяется вовлечению местных сообществ в процесс реализации проектов, что не только повышает их эффективность, но и способствует развитию гражданского общества.

В последние годы наблюдается тенденция к использованию цифровых технологий в управлении национальными проектами. Цифровизация процессов планирования, мониторинга и контроля позволяет значительно увеличить прозрачность, а также повысить степень вовлеченности и удовлетворенности заинтересованных сторон. Инструменты анализа больших данных и искусственного интеллекта открывают новые возможности для аналитики и прогнозирования, что способствует более грамотному распределению ресурсов и оптимизации процессов. Оценка эффективности национальных проектов также требует инновационных подходов. Среди них – использование комплексных показателей успеха, учитывающих не только экономические, но и социальные, экологические и другие аспекты. Разработка и внедрение системы сбалансированных показателей позволяет проводить более объемный анализ и делать более обоснованные выводы о реализации проектов [5, с. 89].

Кроме того, современные подходы подразумевают активное использование обратной связи от населения и заинтересованных сторон. Опросы, публичные слушания и другие формы взаимодействия помогают корректировать и адаптировать проекты в соответствии с меняющимися условиями и ожиданиями. Это позволяет не только повысить их эффективность и реализацию, но и обеспечить более высокую степень социального одобрения и поддержки со стороны общественности.

Наконец, важность имеет и международное сотрудничество в реализации национальных проектов. Обмен опытом и практиками, совместное использование ресурсов и экспертизы открывают новые возможности для повышения эффективности и влияния проектов. Международные стандарты и рекомендации могут служить полезными ориентирами в процессе планирования и реализации проектов.

Таким образом, анализ современных подходов к реализации национальных проектов показывает, что их успех во многом зависит от гибкости, инновационности и умения адаптироваться к новым условиям. Комплексный подход, применение современных технологий, активное вовлечение заинтересованных сторон, международное сотрудничество и акцент на многоаспектную оценку эффективности – все это становится решающим в достижении целей национальных проектов [2, с. 106].

Современные методы оценки эффективности национальных проектов представляют собой комплексный анализ, который позволяет не только оценить

достигнутые результаты, но и предложить пути для улучшения и более эффективного ресурсного планирования в будущем.

В рамках этого процесса применяются как количественные, так и качественные методы анализа, которые помогают получить многомерное представление о ходе и исходах реализованных инициатив.

Один из основных методов – это оценка по ключевым показателям эффективности (KPIs), которая позволяет получить количественные данные о продвижении проекта. KPIs обычно определяются на стадии планирования проекта, что помогает измерить, в какой степени были достигнуты поставленные цели. В зависимости от специфики национального проекта KPIs могут включать параметры экономического роста, сокращения уровня безработицы, улучшения качества жизни граждан или состояния окружающей среды.

С другой стороны, качественные методы, такие как экспертные опросы, интервью, анкетирование и анализ случаев, предоставляют глубокий анализ и понимание происходящих изменений, которые не всегда можно измерить количественно. Это включает в себя оценку общественного мнения, уровня удовлетворенности населения реализацией национальных проектов, оценку влияния проекта на социальное развитие и устойчивость. Комплексный подход подразумевает использование SWOT-анализа (анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз), который позволяет оценить внутреннюю и внешнюю среду, в которой реализуется проект. Это помогает выявить ключевые аспекты, которые могут способствовать успеху проекта, или, наоборот, стать препятствиями на пути его реализации [4, с. 45].

Для более обширного анализа применяется методика анализа стоимости и выгоды (CBA), которая помогает оценить, превышают ли общественные и экономические выгоды от реализации проекта связанные с ним издержки. Такой подход важен для оценки эффективности инвестиций в национальные проекты и предоставляет основу для принятия решений о дальнейшем финансировании и поддержке тех или иных инициатив. И, наконец, в последние годы все большую роль в оценке эффективности национальных проектов начинает играть применение информационных технологий и больших данных для анализа и мониторинга. Современные информационные системы позволяют проводить сбор, анализ и визуализацию больших объемов данных в реальном времени. Это помогает обеспечить более высокую прозрачность реализации проектов и своевременное выявление возможных проблем и рисков [6, с. 87].

Таким образом, современные подходы к реализации и оценке национальных проектов не только повышают их эффективность, но и способствуют более гармоничному развитию общества в целом.

Каждый из этих методов обладает своими уникальными преимуществами и может эффективно использоваться как самостоятельно, так и в комбинации с другими для получения наиболее полной картины эффективности реализации национальных проектов. Важно, чтобы при этом учитывался специфический контекст каждого проекта, включая его цели, масштабы и социально-экономическое воздействие.

Список источников:

1. Григорьев, А. В. Современные подходы к реализации национальных проектов / А. В. Григорьев. – М.: Издательство «Наука», 2021. – 240 с.
2. Иванова, Е. С. Оценка эффективности национальных проектов: методы и практики / Е. С. Иванова. – СПб.: Издательство «Экономика», 2020. – 180 с.
3. Кузнецов, С. А. Инновационные технологии в реализации социально-экономических проектов / С. А. Кузнецов. – Екатеринбург: Уральское издательство, 2019. – 300 с.

4. Тихомиров, Н. И. Гражданское участие в реализации национальных проектов: зарубежный и российский опыт / Н. И. Тихомиров. – Сочи: Южное издательство, 2024. – 190 с.
5. Федоров, В. А. Методология оценки эффективности государственных программ и проектов / В. А. Федоров. – Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2025. – 260 с.
6. Яковлева, Л. П. Информационные технологии в управлении национальными проектами / Л. П. Яковлева. – Нижний Новгород: ННГУ, 2022. – 175 с.

Секция 2.

Цифровая трансформация и инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами в сфере экономики, предпринимательства, экологии, права

Рашидов Олег Ибрагимович, к.э.н, доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Рашидова Ирина Александровна, к.э.н, доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия

Актуальные проблемы кадрового обеспечения экономики России в условиях цифровой трансформации

Аннотация. Данная статья является продолжением исследования проблем кадрового обеспечения экономики Российской Федерации через призму обеспеченности высококвалифицированными кадрами в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровая трансформация, обеспеченность кадрами, информационное общество, экосистема цифровой экономики.

Современная мировая экономика характеризуется активным развитием новой концепции развития промышленности – Индустрия 5.0, которая объединяет передовые технологии для создания устойчивых и интеллектуальных производственных систем. Термин «Индустрия 5.0» был представлен в 2017 году на выставке CeBIT в Ганновере.

В отличие от Индустрии 4.0, которая фокусировалась на массовой автоматизации и замене человека машинами, Индустрия 5.0 делает акцент на: совместной работе человека и машин; человекоцентричности; устойчивом развитии; жизнестойкости систем.

Следствием этих процессов стало активное внедрение в научный и профессиональный обиход понятий «цифровое общество» и «цифровая экономика».

В утвержденной в России «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» приводится следующее определение цифровой экономики: цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [1].

В этих условиях роль человеческого потенциала становится определяющей, а интеллектуальный капитал превращается в ключевой ресурс развития.

В Российской Федерации процесс цифровой трансформации экономики находится в активной стадии. В соответствии с данными Международного союза электросвязи (далее - МСЭ) [6] за период 2010 - 2024 гг. Российская Федерация достигла значимых результатов в области развития сферы ИКТ. Индекс развития информационных технологий (ICT Development Index), ежегодно рассчитываемый МСЭ, в 2017 году вырос по сравнению с 2010 годом на 27% (Таблица 1).

До 2017 года Международный союз электросвязи публиковал Индекс на регулярной основе с целью дать странам возможность следить за изменениями во временной динамике.

Таблица 1 – Динамика индекса развития информационно-коммуникационных технологий*

Показатели	2010	2014	2015	2016	2017	...	2023	2024
Значение индекса страны-лидера	8,64	8,86	8,93	8,95	8,98	...	98,2	100
Место России в рейтинге	46	40	42	43	45	...	38	40
Значение индекса для России	5,57	6,19	6,91	6,95	7,07	...	88,9	90,6
Соотношение значений по России к лидеру	64,5%	69,9%	77,4%	77,7%	78,7%	...	90,5%	90,6%

* Рассчитано авторами на основании данных МСЭ, данные за 2018-2022 годы не представлены из-за пересмотра показателей.

После 2017 года выпуск Индекса был приостановлен из-за пересмотра показателей, включённых в исследование, а также методов их измерения и сбора сопутствующей статистики. В 2023 году Международный союз электросвязи после серии консультаций с государствами-членами и обновления методологии возобновил ежегодную публикацию результатов исследования [6].

Однако, несмотря на рост значения индекса развития информационных технологий, России в данном рейтинге (среди 175 стран) поднялась с 46 места в 2010 году до 40 в 2024. Наиболее высокое место, тридцать восьмое, Россия занимала в 2023 году. Позитивным моментом является то, что к 2024 году значительно сократился разрыв от лидеров данного индекса.

За последние годы Россия значительно продвинулась в рейтинге готовности к сетевому обществу, ежегодно издаваемому Всемирным экономическим форумом и международной школой бизнеса INSEAD. Если в 2011 году она занимала только 77 место, то в 2014 году – 50 место из 148 стран, а в 2024 году – 41 место из 133 стран, при этом по уровню развития инфраструктуры и цифрового контента – 47, по доступности сетевых сервисов – 22. Наша страна находится в верхней трети рейтинга по готовности, использованию и влиянию, но продолжает сдерживаться слабой и ухудшающейся нормативно-правовой базой. Тем не менее, данные свидетельствуют о том, что наращивание инфраструктуры не успевает за спросом, поскольку в России наблюдается снижение пропускной способности интернета на одного пользователя. Несмотря на то, что Россия в целом близка к медиане с точки зрения использования бизнеса, онлайн-продажи потребителям (в отличие от других фирм) особенно сильны [8].

По данным специалистов Российской ассоциации электронных коммуникаций (РАЕК), вклад цифровой экономики в ВВП России в конце 2022 г. составил 3% (4215 млрд.руб.), 19% от ВВП формировали интернет-зависимые рынки. В 2022 году кадровая индустрия сектора ИКТ насчитывала около 1,36 млн. сотрудников, валовая добавленная стоимость оценивались в 4215 млрд. руб., инвестиции в основной капитал – в 1043 млрд. руб. [4].

По данным Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, в соответствии с официальной статистической информацией в сфере связи по итогам 2023 года объем рынка телекоммуникаций в Российской Федерации составил 1,96 трлн. рублей. Годовая динамика рынка была положительной и составила 5,2 процента в сопоставимых ценах (по оценке Федеральной службы государственной статистики). В структуре российского телекоммуникационного рынка самую большую долю (порядка 46 процентов) занимают услуги мобильной связи,

включая доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") через сети подвижной связи.

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что сфера цифровых технологий развивается и с каждым годом оказывает все большее влияние на экономику страны.

Активное расширение сферы влияния digital-технологий привело к необходимости ее регулирования на государственном уровне. Поэтому в 2017 году Правительством РФ в рамках стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (далее – Программа).



Рисунок 1 – Направления реализации национального проекта «Цифровая экономика»

Принятая Программа выделила шесть федеральных проектов в качестве основных направлений развития российской цифровой экономики на период до 2024 года (рис.1).

Таблица 2 – Финансовое обеспечение реализации проекта «Цифровая экономика», млн.руб.*

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Всего 2018-2024
Нормативное регулирование цифровой среды	220	305	305	315	265	265	266	1941
Информационная инфраструктура	214	94596	322220	89799	105859	89531	70246	772465
Кадры для цифровой экономики		10864	14886	24956	30420	31853	30109	143088
Информационная безопасность	387	7647	9674	10080	1051	979	773	30591
Цифровые технологии	505	41663	77162	139313	67342	65991	60 38	452314
Цифровое государственное управление	3723	29284	30916	40 814	53078	44775	36838	239428
Всего по национальному проекту	5049	184359	455163	305277	258015	233394	198570	1639827
Из них бюджетных средств	4813	108050	123659	177901	258015	233394	198570	1104402

*Расчитано авторами на основании данных паспорта национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [2].

Для реализации Программы «Цифровая экономика» предусмотрено выделение бюджетных средств и привлечение внешних источников финансирования (таблица 2).

Совокупно на реализацию было выделено около 2 трлн. рублей, из федерального бюджета 1,1 трлн. рублей, еще 0,84 трлн.рублей – частные инвестиции, которые планируют привлечь чиновники. Структура финансового обеспечения проекта представлена на рисунке 2.

Как видно из рисунка 2 наибольшая доля затрат приходится на реализацию проектов развития информационной инфраструктуры – 47,11%, и цифровых технологий – 27,85%. Доля расходов на развитие государственного управления в сфере цифровой экономики тоже достаточно велика – 14,6%. При этом, доля расходов на кадры для цифровой экономики всего 8,73%, что на наш взгляд недостаточно для заявленных целей проекта «Цифровая экономика» [5].

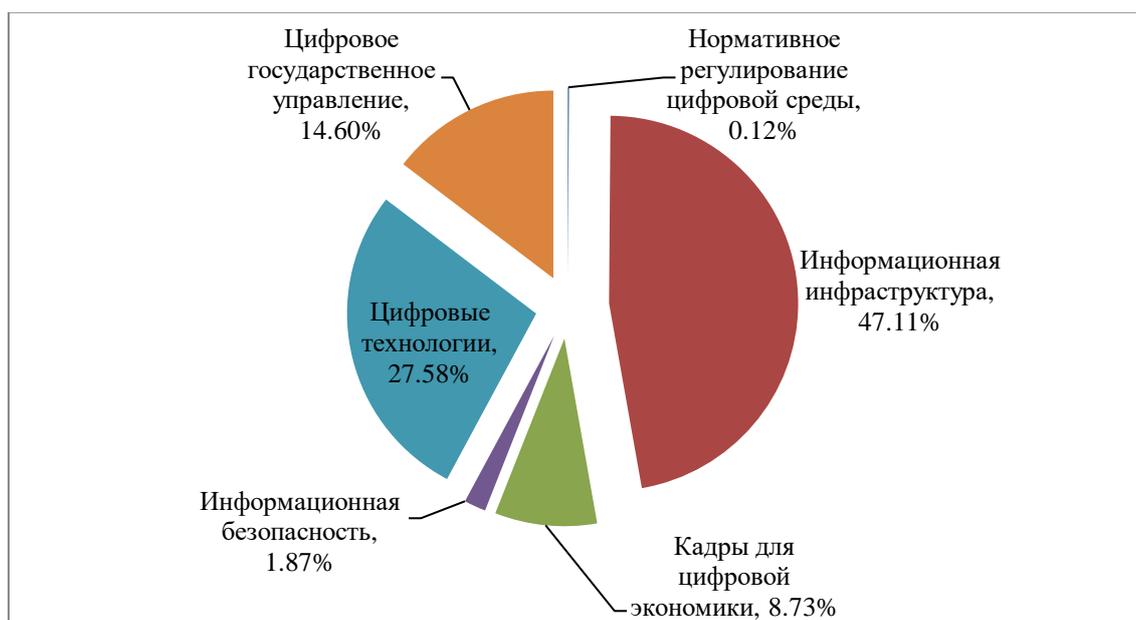


Рисунок 2 – Структура финансового обеспечения проекта «Цифровая экономика»

Низкая доля финансирования кадрового обеспечения, тем более странна, что в самой Программе справедливо отмечено, «численность подготовки кадров и соответствие образовательных программ нуждам цифровой экономики недостаточны. Имеется серьезный дефицит кадров в образовательном процессе всех уровней образования» [1].

Это означает что, людей надо не просто учить, а учить их правильно, то есть образование не должно иметь разрыва от реальной потребности цифровой экономики. И при этом надо учить, и стимулировать кадры развиваться, вследствие стремительного изменения технологий, менеджмента, бизнес-процессов, конкурентного окружения, должностных обязанностей сотрудников, и их отношения к обеспечению всесторонней безопасности. Крайне важно будет понимать, кого вы отбираете в свою компанию, каким должен быть их опыт, как увеличить их компетенции. Наглядно текущий кадровый потенциал цифровой экономики России представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика показателей кадрового потенциала цифровой экономики России*

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024	2024 к 2020 в %
Численность занятых в экономике, тыс.чел.	70977	72177	72532	73533	74061	4,3%
Из них специалисты по ИКТ, тыс.чел.	1765	1756	1932	1992	2047	16,0%
Удельный вес специалистов по ИКТ	2,5%	2,4%	2,7%	2,7%	2,8%	0,3%
Другие специалисты, интенсивно использующие ИКТ	7384	7257	6711	7002	7094	-3,9%
Удельный вес других специалистов, интенсивно использующих ИКТ	10,4%	10,1%	9,3%	9,5%	9,6%	-0,8%
Специалисты по ИКТ в организациях, чел. (в расчете на 10000 работников организаций)	213	218	230	231	232	8,9%
Выпуск специалистов высшего и среднего уровня квалификации по основным направлениям подготовки и специальностям, человек	1 746 529	1 630 137	1 471 356	1 545 772	1 515 563	-13,2%
Выпуск специалистов по ИКТ, чел.	76 340	75 927	86 037	93 804	98 205	28,6%
Удельный вес выпускников в сфере ИКТ	4,37%	4,66%	5,85%	6,07%	6,48%	2,1%

*Расчитано авторами на основании данных Госкомстата Российской Федерации [9].

Как мы можем видеть, за рассматриваемый период незначительно выросла общая численность занятых в экономике нашей страны – на 4,3%. При этом заметно выросло число специалистов в сфере ИКТ – на 16%, что одновременно дало небольшое увеличение их удельного веса среди общей численности занятых. Но при этом доля специалистов по ИКТ в общей численности занятых в России невысока, и не превышает 2,8%. Для примера, доля специалистов по ИКТ в общей численности занятых в странах-лидерах по развитию цифровой экономики находится на уровне 5-6%.

Этот разрыв от лидеров цифровой экономики, хотя бы частично, призван ликвидировать федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» в рамках реализации Программы. Ключевые показатели этого проекта за 2020-2024 годы представлены в таблице 4.

Как мы можем видеть, начиная с 2022 года количество обучающихся принятых на программы высшего образования в сфере информационных технологий сопоставимо с суммарным выпуском всех специалистов по ИКТ, включая высший и средний уровень. А к 2024 году этот показатель должен вырасти на 20%. Такие планы труднореализуемы, особенно с учетом снижения в России численности занятых, а также общего числа выпускников высшего и среднего уровня квалификации по основным направлениям подготовки и специальностям.

Проведенный нами анализ выявил, что за прошедший 2024 год информационно-коммуникационный сектор продемонстрировал впечатляющий рост по сравнению с предыдущим годом. Особенно примечательно, что показатели отрасли существенно превысили даже те значения, которые наблюдались до введения санкций в 2021 году.

Таблица 4 – Запланированные результаты Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», 2020 – 2024 гг.

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Число работающих специалистов, прошедших обучение по компетенциям цифровой экономики, чел.	66 000	105 000	145 000	220 000	270 000
Количество обучающихся принятых на программы высшего образования в сфере информационных технологий, чел.	80 000	90 000	100 000	110 000	120 000
Количество созданных и функционирующих центров ускоренной подготовки специалистов совместно с компаниями цифровой экономики	5	15	35	50	50
Количество прошедших обучение по онлайн программам развития цифровой грамотности, чел.	2 000 000	3 000 000	5 000 000	7 000 000	10 000 000

Если говорить о конкретных цифрах, то объем реализации продукции и услуг в сфере ИКТ увеличился в 1,7 раза по сравнению с докризисным периодом. При этом инвестиции в основной капитал показали еще более впечатляющую динамику, превысив уровень 2021 года в 2,1 раза. Такие показатели свидетельствуют о значительном укреплении позиций сектора ИКТ и его успешной адаптации к новым экономическим условиям.

Но, несмотря на увеличение числа выпускаемых IT-специалистов, на рынке труда сохраняется дефицит высококвалифицированных кадров с опытом работы. По оценке Минцифры, потребность в IT-специалистах может вырасти до 1 млн. человек в 2025 году. Работодатели нуждаются в основном в middle- и senior-специалистах, на которых приходится 40% и 39% вакансий соответственно[7]. При этом учебные заведения выпускают преимущественно junior-специалистов, которым требуется дополнительное время для получения необходимого опыта.

Также следует отметить, что в современной IT-индустрии России наблюдается не только острый дефицит специалистов, но и высокая текучесть кадров. Рыночные механизмы приводят к тому, что сотрудники регулярно меняют работодателей, стремясь получить более выгодные условия работы.

Конкурентная среда между компаниями за квалифицированных специалистов достигла высокого уровня. Крупные корпорации, обладающие значительными ресурсами, имеют преимущество в борьбе за кадры благодаря возможности предложить не только высокую заработную плату, но и обширный пакет социальных льгот.

Позитивным фактором на рынке труда стала стабилизация уровня оплаты в IT-сфере в 2023-2024 годах. Однако это привело к своеобразному разделению ролей: малые и средние предприятия фактически выполняют функцию «кузницы кадров», инвестируя средства в обучение и развитие специалистов. В свою очередь, крупные компании

фокусируются на переманивании готовых профессионалов, вкладывая значительные средства в повышение их заработной платы и улучшение условий труда.

Таким образом, формируется своеобразная экосистема, где небольшие компании выращивают специалистов, а крупные – привлекают их, предлагая более привлекательные условия работы.

Кроме того, с середины 2022 года российский ИТ-сектор столкнулся с масштабной утратой профессиональных кадров, обусловленной несколькими ключевыми факторами.

Массовая релокация стала первым и наиболее заметным трендом, когда тысячи квалифицированных специалистов покинули страну, что существенно ослабило кадровый потенциал отрасли.

Структурные изменения в поведении ИТ-специалистов также повлияли на состояние рынка:

- значительная часть ИТ-профессионалов перешла на удаленный формат работы с иностранными заказчиками или организовала собственное фрилансерское дело, фактически выйдя из локального рынка труда;

- среди молодых специалистов наблюдается смена приоритетов – всё больше выпускников выбирают альтернативные направления карьеры (блогинг, digital-маркетинг, дизайн), воспринимая ИТ-сферу как чрезмерно нагруженную и не обеспечивающую быструю финансовую отдачу;

- опытные ИТ-специалисты всё чаще сталкиваются с профессиональным выгоранием из-за высоких нагрузок и выбирают переход в смежные области, такие как продуктовое управление или преподавание ИТ-дисциплин.

В результате складывается сложная ситуация, когда ИТ-отрасль не только теряет существующих специалистов, но и сталкивается с проблемами привлечения нового поколения профессионалов.

Следствием этого является недостаток ИТ-специалистов в других сферах, не связанных напрямую с ИТ-индустрией.

Для обеспечения устойчивого развития национальной экономики в условиях цифровой трансформации и решения проблемы кадрового дефицита требуется реализация комплексной стратегии, включающей следующие направления:

- 1) Образовательная трансформация должна охватывать:
 - а) пересмотр учебных программ с акцентом на практическую подготовку;
 - б) внедрение проектного обучения и менторской поддержки;
 - в) развитие навыков softskills наряду с техническими компетенциями.
- 2) Институциональное развитие предполагает:
 - а) формирование стратегических партнерств между вузами и ИТ-компаниями;
 - б) создание образовательных центров и исследовательских лабораторий на базе ведущих технологических компаний;
 - в) интеграцию академического и практического опыта.
- 3) Повышение привлекательности профессии включает:
 - а) разработку масштабных программ по популяризации ИТ-специальностей;
 - б) создание базы успешных кейсов и историй профессионального роста;
 - в) раннее внедрение ИТ-грамотности в школьную программу;
 - г) формирование позитивного имиджа инженерного труда.

Системный подход к развитию отрасли критически важен, поскольку Россия располагает значительным кадровым потенциалом. Однако без создания целостной экосистемы, включающей качественную подготовку специалистов, эффективные механизмы мотивации и удержания кадров, существует риск отставания в процессе цифровой трансформации и утраты конкурентных преимуществ на глобальном рынке технологий.

Список источников:

1. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (утверждена Указом Президента РФ от 09.05.2017г. №203)
2. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)
3. Информационное общество в Российской Федерации. 2020 : статистический сборник [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (33,6 Мб). – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – ISBN 978-5-7598-2237-0.
4. Цифровая экономика: 2025: краткий статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 120 с. – 300 экз. – ISBN 978-5-7598-3025-2 (в обл.).
5. Рашидова, И. А. Проблемы кадрового обеспечения цифровой экономики России / И. А. Рашидова, О. И. Рашидов // Наука и практика регионов. – 2019. – № 2(15). – С. 17-23. – EDN PMGDLJ.
6. Отчеты МСЭ об измерении информационного общества. Режим доступа: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/misr2018.aspx>
7. Российский сектор ИКТ в 2024 году. Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/1037622972.html>
8. Индекс сетевой готовности. Режим доступа: <https://download.networkreadinessindex.org/reports/data/2024/nri-2024.pdf>
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Абросимов Дмитрий Романович – специальность 09.02.07 «Информационные системы и программирование», 3 курс ОБПОУ «Колледж информационных технологий» г. Курск,
Научный руководитель: Леонидова Анна Анатольевна, преподаватель ОБПОУ «Колледж информационных технологий», г.Курск, Россия

Экологическая осознанность и «зелёные» профессии в условиях глобальных вызовов

Аннотация. В статье исследуется трансформация профессионального ландшафта под влиянием экологических вызовов XXI века. Проводится комплексный анализ генезиса экологической осознанности как социокультурного феномена, детально рассматривает эволюцию «зелёных» профессий в контексте четвёртой промышленной революции.

Ключевые слова: экологическая осознанность, «зелёные» профессии, устойчивое развитие, ESG-трансформация, циркулярная экономика, экологическое просвещение, профессиональная экологизация.

Введение

Антропогенная эпоха характеризуется беспрецедентным давлением человеческой деятельности на биосферные процессы. Согласно данным Программы ООН по окружающей среде (2023), ежегодный экономический ущерб от деградации экосистем превышает \$6 трлн., что составляет около 7% мирового ВВП [2, с. 15]. В этих условиях экологическая осознанность эволюционирует от локальных практик природоохранной деятельности к целостной системе ценностей, регламентирующей все аспекты человеческой деятельности.

Существуют ключевые элементы современной эко парадигмы:

- Принцип «жизненного цикла» в производственных процессах;
- Цифровизация экологического мониторинга;
- Концепция «углеродного следа» индивидуального потребления;
- Интеграция ESG-стандартов в корпоративное управление.

1. Таксономия «зелёных» профессий в цифровую эпоху

Анализ рынка труда выявляет динамичную трансформацию профессионального ландшафта и можно выделить классификационные группы [2, с. 17]:

1. Консервативные экопрофессии (лесничий, эколог-лаборант) – 12% сектора;
2. Модернизированные специальности (экоаналитик данных, специалист по рециклингу) – 43%;
3. Инновационные направления (климатический риск-менеджер, проектировщик умных энергосетей) – 45%.

И естественно, есть перспективные ниши (2025-2030 гг.):

- Разработчик углеродных кредитов;
- Архитектор бионических систем;
- Консультант по экореставрации урбанистических пространств;
- Инженер замкнутого водоснабжения.

По прогнозам Международного энергетического агентства (2022), к 2030 году глобальный рынок «зелёных» профессий достигнет 24 млн. рабочих мест с ежегодным ростом на 9-11% [3, с. 28].

2. Инновационные образовательные модели

2.1. Компетентностный профиль специалиста:

- Владение ГИС-технологиями пространственного анализа;
- Навыки Life Cycle Assessment (LCA);
- Управление «зелёными» стартапами;

- Юридическая грамотность в области природоохранного законодательства.

2.2. Практико-ориентированные форматы обучения:

1. Дуальное образование: сочетание академических знаний с практикой на экотехнопарках;
2. Микростепени по узкоспециализированным направлениям (например, «Управление отходами электроники»);
3. VR-симуляторы для моделирования экологических катастроф.

В Российской Федерации реализуется пилотный проект «Экокванториум», объединяющий 37 образовательных центров для подготовки кадров в сфере экотехнологий [4, с. 56].

3. Институциональные барьеры и драйверы развития

3.1. Системные ограничения [1, с. 2]:

- Диспропорция регионального развития сектора (70% вакансий сосредоточено в 15% регионов);
- Несоответствие ФГОСов требованиям рынка;
- Отсутствие единой системы сертификации «зелёных» компетенций.

3.2. Стимулирующие факторы:

- Зелёные облигации как инструмент финансирования;
- Технологические хабы (например, «Сколково»);
- Грантовые программы ЕС «Horizon Europe».

Заключение

1. Разработка профессиональных стандартов нового поколения;
2. Создание межведомственного центра прогнозирования «зелёных» профессий;
3. Внедрение модульной системы непрерывного экологического образования.

Список источников:

1. Концепция развития экологического образования. // – URL: <https://minobr.rkomi.ru/sistema-obrazovaniya/koncepciya-ekologicheskogo-obrazovaniya> (дата обращения: 07.04.2025)
2. International Energy Agency. Energy Employment Report. // – URL: <https://www.iea.org/reports/world-energy-employment-2022> (дата обращения: 08.04.2025).
3. UNEP. Global Environment Outlook – GEO-7. // – URL: <https://www.unep.org/geo/global-environment-outlook-7> (дата обращения: 08.04.2025).
4. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. // – URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 07.04.2025).

Бесхударный Владимир Николаевич – студент магистратуры 3 курса, направления «Прикладная информатика», профиль «Информационные системы в организационном управлении и бизнес-процессах», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия

Автоматизация управления человеческими ресурсами в онлайн-торговле: адаптивные технологии для малого и среднего бизнеса

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к автоматизации управления человеческими ресурсами в сфере онлайн-торговли для малого и среднего бизнеса. Основное внимание уделяется внедрению CRM-систем с модулями управления задачами сотрудников, позволяющими автоматизировать распределение заказов, мониторинг и контроль ключевых показателей эффективности (KPI).

Ключевые слова: автоматизация УЧР, онлайн-торговля, CRM-системы, МСП.

В условиях быстрого роста онлайн-торговли малые и средние предприятия (МСП) сталкиваются с необходимостью оперативного управления большим объёмом заказов и персоналом, задействованным в их обработке. Традиционные методы ручного распределения задач и контроля производительности оказываются уже недостаточно эффективными.

Важность цифровизации МСП и автоматизации процессов управления персоналом, выступающих залогом устойчивого развития организации в условиях высококонкурентного рынка стала общепризнанным фактом [1]. Игнорирование этих процессов несёт конкретные и осязаемые угрозы, как внешние, так и внутренние. «Риски человеческого капитала выражаются в снижении привлекательности для сотрудников, так как специалисты предпочитают компании с высоким уровнем цифровизации и комфортными условиями труда» [4, с. 197].

Целью данной статьи является анализ возможностей CRM-систем с функционалом управления задачами сотрудников в онлайн-ритейле и выработка рекомендаций по их адаптации для МСП.

В большинстве систем предусмотрена возможность настройки алгоритмов распределения заказов по сотрудникам на основе загруженности, квалификации и географического местоположения [6]. Правильное их использование позволяет равномерно загружать персонал и снижать время ожидания клиента. Также современные CRM-системы включают дашборды для мониторинга KPI сотрудников: скорость обработки заказа, доля своевременно выполненных задач, индекс удовлетворённости клиента. Интеграция с модулями аналитики позволяет выявлять узкие места в процессе обслуживания.

Для иллюстрации влияния автоматизации УЧР выбраны надёжные и документированные кейсы трёх МСП в онлайн-торговле. Отбор проводился по следующим критериям:

- использование CRM-систем с модулями управления задачами сотрудников;
- наличие показателей до и после внедрения (время обработки заказа, изменение среднего чека, экономия рабочего времени);
- публикации на официальных ресурсах CRM-поставщиков.

Исследование построено на анализе материалов RetailCRM и amoCRM, а также опросах проектных менеджеров Radis и внешних интеграторов.

Первый кейс – Auto3.ru: RetailCRM и бот автораспределения заказов [2]. Компания Auto3.ru, специализирующаяся на продаже автозапчастей через собственный сайт и площадку zzap.ru, до 2024 г. обрабатывала заказы вручную, переключаясь между

аккаунтами и теряя до 10% обращений. Интегратор Radis реализовал связь RetailCRM с платформой zzap.ru с помощью API и настроил бот автораспределения заказов.

Решение: обезличенный заказ попадает в «невидимый буфер» на 60 секунд, затем рассылается менеджерам через Telegram-бот; первый «принявший» заказ получает его в CRM; после этого сотрудник «выбывает» из очереди на 60 секунд.

Результаты:

- время обработки заказа сократилось в 3 раза;
- уменьшилось число отказов клиентов и поставщиков;
- снизились затраты на операторов горячей линии за счёт уменьшения числа жалоб на работу сервиса.

Второй кейс – XIACOM: интеграция amoCRM и 1С-Битрикс [5]. Интернет-магазин XIACOM (фирменный онлайн-магазин марки «Xiaomi») внедрил связку «1С-Битрикс → amoCRM → 1С: Предприятие».

Решение:

- внедрён автоматический перенос корзины товаров в карточку сделки amoCRM, добавлен функционал подбора сопутствующих товаров;
- произведена настройка мультиворонки для аксессуаров;
- реализован обмен информацией о складских остатках в режиме реального времени.

Результат: средний чек вырос на 30% благодаря рекомендациям сопутствующих товаров прямо в CRM-окне.

Третий кейс – Kazanflo: amoCRM и чат-бот для флористики [3]. Розничное подразделение Kazanflo (цветы) сталкивалось с потерей заявок из-за ведения учёта с помощью таблиц Microsoft Excel, а также из-за отсутствия сквозной аналитики рекламных каналов.

Решение:

- аудит и консалтинг, осуществлена настройка amoCRM;
- интегрирована телефония и ВАС с записью разговоров;
- разработан чат-бот для передачи заказа от флориста курьеру;
- внедрены автоматическое распределение заявок и аналитика источников лидов.

Результат: экономия рабочего времени сотрудников на 30%, исключение потерь заявок и повышение вовлечённости клиентов в повторные покупки.

Таким образом, анализ трёх кейсов показывает, что автоматизация распределения задач и контроль KPI в CRM-системах дают следующие преимущества для МСП:

1. Снижение человеческого фактора: боты и правила исключают «избирательную» обработку крупных заказов.
2. Рост оперативности: сокращение времени обработки заказа в 2–3 раза позволяет улучшить клиентский опыт и снизить отток.
3. Увеличение дохода: за счёт кросс-продаж (XIACOM) и повышения лояльности (Kazanflo).
4. Прозрачность эффективности: дашборды и отчёты по KPI упрощают управление производительностью.

Приведённые примеры свидетельствуют о высокой эффективности адаптации CRM-систем с модулями управления задачами и контроля KPI для малого и среднего онлайн-ритейла. Автоматизация распределения заказов, интеграция с внешними платформами и использование чат-ботов позволяют:

- сократить время обработки заказов в 2–3 раза;
- снизить потери обращений и отказы клиентов;
- увеличить средний чек и число повторных продаж.

Подводя итог, можно сказать, что потребность в автоматизации управления человеческими ресурсами для МСП становится одним из первых приоритетов на пути достижения высокого уровня конкурентоспособности и роста показателей,

характеризующих удовлетворённость клиентов. Подходящим инструментом в реализации этой задачи выступают CRM-системы с функционалом управления задачами сотрудников.

Внедрение подобных систем повышает эффективность бизнес-процессов и значительно увеличивают рост продаж предприятий малого и среднего бизнеса. При этом важно выбирать решения с интуитивным интерфейсом, минимальным порогом вхождения и возможностью масштабирования в периоды пиковых нагрузок, что позволит минимизировать издержки на внедрение и сопровождение.

Список источников:

1. Автоматизация для адаптации к рынку: как это работает [Электронный ресурс] // Synaptik. – URL: <https://synaptik.ru/blog/adaptacziya-k-izmeneniyam-rynka/avtomatizacziya-biznes-procressov-kak-sposob-adaptaczii-kompanii-k-izmenyuayushhimsya-usloviyam-naczionalnogo-i-mirovogo-rynka/> (дата обращения: 10.04.2025).
2. Авто3ру: кейс RetailCRM по автоматизации продаж автомобилей [Электронный ресурс] // RetailCRM. – URL: <https://www.retailcrm.ru/blog/keys-auto3ru> (дата обращения: 10.04.2025).
3. Кейс внедрения amoCRM: Интернет-магазин цветов «Kazanflo» [Электронный ресурс] // GT4U. – URL: <https://gt4u.pro/project/kazanflo> (дата обращения: 10.04.2025).
4. Мотовиц Т. Г., Пошлякова К. А. Цифровизация малого бизнеса как фактор технологического лидерства // Ученые заметки ТОГУ. - 2025. - № 1. - С. 194-198.
5. Отдел продаж в «одном окне»: кейс компании Auto3.ru [Электронный ресурс] // CMDF5. – URL: <https://cmdf5.ru/cases> (дата обращения: 10.04.2025).
6. Распределение заказов по менеджерам [Электронный ресурс] // RetailCRM. - URL: <https://docs.retailcrm.ru/Users/Administration/SettingBlock/SettingsForOrders/DistributionOfOrdersManagers> (дата обращения: 10.04.2025).

Ильинова Ольга Владимировна – директор Автономной некоммерческой организации «Центр «Мой бизнес» Курской области», к.э.н.;

Кризская Татьяна Владимировна – руководитель пресс-службы Автономной некоммерческой организации «Центр «Мой бизнес» Курской области», к.филол.н., г.Курск, Россия

Образовательная поддержка как фактор повышения конкурентоспособности компаний малого и среднего бизнеса региона

Аннотация. Обучение предпринимательству помогает представителям бизнеса выявлять новые возможности для развития, роста конкурентоспособности, повышения качества продукции и услуг, а также уровня удовлетворённости клиентов.

Ключевые слова: предпринимательство, человеческие ресурсы, знания, обучение, развитие.

В современных условиях компании малого и среднего бизнеса должны гибко реагировать на изменения внешней среды и быстро адаптироваться к новым рыночным условиям и специфике региональной экономики. Немаловажным фактором, влияющим на получение конкурентных преимуществ перед другими бизнесами, является эффективное управление человеческими ресурсами в организации, что нацелено на обеспечение работниками, которые своей деятельностью будут способствовать достижению поставленных перед компанией задач.

Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства [1, с. 6].

Широкие возможности для профессионального совершенствования в предпринимательской среде сегодня предоставляют центры «Мой бизнес», созданные Министерством экономического развития Российской Федерации во всех регионах страны по национальному проекту «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» и с 2025 года продолжающие свою деятельность по новому национальному проекту «Эффективная и конкурентная экономика».

Образовательная поддержка является одной из самых востребованных мер. Она оказывается действующим субъектам малого и среднего предпринимательства региона, самозанятым гражданам, а также физическим лицам, только планирующим предпринимательскую деятельность.

В Центре «Мой бизнес» Курской области ежегодно более 1500 человек становятся участниками различных образовательных проектов. Формы проведения занятий различны: семинары, тренинги, мастер-классы, многодневные образовательные программы, а также курсы повышения квалификации.

В 2022 году Центр «Мой бизнес» Курской области одним из первых в стране из числа организаций инфраструктуры поддержки бизнеса получил образовательную лицензию на реализацию программ дополнительного профессионального образования. Центром разработана и успешно реализуется программа повышения квалификации «Академия бизнеса». Ключевые вопросы направлены на совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области организации предпринимательской деятельности. Это юридические аспекты предпринимательства, государственная политика в области правового регулирования предпринимательства, маркетинг и управление экономикой бизнеса, виды ответственности субъектов предпринимательской деятельности, бережливое производство, защита персональных данных, цифровая среда для бизнеса, государственная поддержка субъектов малого и

среднего предпринимательства в Российской Федерации.

С 2015 года на постоянной основе в Центре «Мой бизнес» Курской области реализуется региональный проект «Школа предпринимателя». Он нацелен на начинающих предпринимателей, а также на граждан, только планирующих начало собственного бизнеса. К проведению занятий привлекаются специалисты из государственных структур, бизнес-тренеры и преподаватели вузов, сотрудники Банка России. Слушателям даются базовые знания из сферы менеджмента, экономики, права, финансовой грамотности.

Центр «Мой бизнес» Курской области является площадкой и для реализации федеральных программ обучения. Это, например, программа Министерства экономического развития Российской Федерации «Мама-предприниматель», федеральный образовательный проект «Школа экспорта РЭЦ», проводимый совместно с АО «Российский экспортный центр». Федеральные проекты реализуются с учетом особенностей региональной экономики.

С 2021 года Центр «Мой бизнес» Курской области оказывает образовательную поддержку гражданам, желающим получить государственную субсидию на основании социального контракта на открытие собственного дела. Работа ведется во взаимодействии с Министерством социального обеспечения, материнства и детства Курской области. На занятиях участники осваивают базовые экономические и правовые знания об особенностях предпринимательской деятельности, а также получают навыки разработки бизнес-плана.

Обучающие программы Центра «Мой бизнес» Курской области зачастую ориентированы на запросы самого бизнеса и в большей мере наполнены практической составляющей. Наиболее востребованными темами обучения для действующих и опытных предпринимателей являются продвижение продукции, расширение географии поставок и масштабирование бизнеса, экспортная деятельность, инструменты выхода на новые рынки. В качестве обязательного компонента в образовательные программы включается информирование субъектов МСП о федеральных и региональных мерах государственной поддержки, реализуемых на территории Курской области.

Применение на практике знаний, полученных слушателями в ходе обучения, способствует развитию у них предпринимательских компетенций, удовлетворенности своей работой, что существенно влияет на повышение качества продукции, производимой малыми компаниями, уровня оказания услуг и в целом на стимулирование спроса и развитие добросовестной конкуренции на рынке.

Список источников:

1. Гунина И.А., Логунова И.В., Пестов В.Ю. Управление человеческими ресурсами: учеб. - метод. пособие // Воронеж: ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет». – 2017. – С. 218.

Кулешова Лариса Васильевна – к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Чигашили Бадри Мамукович – студент магистратуры ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г.Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Использование цифровых технологий в модели управления человеческими ресурсами на предприятии – субъекте ВЭД

Аннотация. В статье исследуется модель управления человеческими ресурсами для предприятий ВЭД в условиях санкций и глобальных вызовов. Рассматривается интеграция цифровых инструментов в модель управления человеческими ресурсами (ЧР-модель) в деятельность предприятий – субъектов ВЭД.

Ключевые слова: цифровые технологии, человеческие ресурсы, ВЭД, модель, управление.

В современных условиях глобальной экономической нестабильности и ужесточения санкционного давления эффективное управление человеческими ресурсами на предприятиях – субъектах внешнеэкономической деятельности (ВЭД) приобретает особую значимость.

Трансформация международных экономических связей, необходимость оперативной переориентации на новые рынки и поиска альтернативных цепочек поставок существенно повышают требования к квалификации персонала и адаптации модели управления человеческими ресурсами на предприятии к современным вызовам.

Современные ЧР-модели базируются на данных, аналитике и автоматизированных системах, что позволяет оптимизировать процессы подбора, адаптации, мотивации и развития персонала [1].

Ключевые компоненты информационного обеспечения ЧР-модели предприятия-субъекта ВЭД представлены в таблице 1.

В таблице представлены основные российские цифровые технологии (программное обеспечение), используемые в управлении человеческими ресурсами на предприятиях России, которые обладают важными преимуществами: поддержка правового обеспечения защиты персональных данных [2]; интеграция с 1С, Контур. Эльбой, СБИС. Локализованная отчетность (пенсионный фонд, налоговая служба).

При этом, существуют серьезные проблемы в области управления человеческими ресурсами на предприятиях-субъектах ВЭД: дефицит квалифицированных специалистов со знанием международных стандартов, текучесть кадров, недостаточная цифровая грамотность персонала.

Для решения указанных проблем необходимо активно использовать цифровые технологии и внедрять их в модель управления человеческими ресурсами. Основные предложения по совершенствованию модели состоят в следующем:

1. Интеллектуальный подбор персонала включает: NLP-анализ резюме на ключевые навыки ВЭД; автотестирование знаний МСФО/Incoterms.

2. Адаптация и удержание содержит: чат-боты с базой знаний по внешнеэкономическим процессам; система мониторинга вовлеченности в реальном времени.

3. Развитие компетенций включает: микрообучение в мобильном формате; геймифицированные курсы по цифровым навыкам; цифровые сертификаты с блокчейн-верификацией.

4. Технологическая база способствует созданию: единого хранилища HR-данных; прогнозной аналитики для управления персоналом (например, использование Python: библиотеки pandas, scikit-learn, TensorFlow); мобильного интерфейса для сотрудников.

Таблица 1 – Ключевые компоненты информационного обеспечения HR-модели предприятия-субъекта ВЭД

Компонент	Описание
ЧР-аналитика (People Analytics)	Использование Big Data и AI для прогнозирования текучести, оценки эффективности и планирования карьеры.
Системы управления кадрами	1С: (Зарплата и Управление Персоналом) – лидер на российском рынке, интегрируется с бухгалтерией. Битрикс2 (HR-модуль) – подходит для среднего бизнеса, включает учет сотрудников, документооборот и задачи. Мегаплан. Персонал – облачное решение для автоматизации HR-процессов. HR-ONE (от компании «Инфин») – комплексная система с аналитикой и поддержкой ЭДО.
Системы подбора персонала	Амея (Амея) – система скрининга резюме и управления вакансиями. E-Staff (от «Электронный офис») – поддерживает массовый подбор и оценку кандидатов.
Системы обучения сотрудников	Мираполис (Myrapolis) – включает курсы, тесты и программы адаптации. iSpring Learn – облачная платформа для корпоративного обучения.
Комплексные HRM-платформы	SF Education (HR-модуль) – фокус на обучении и кадровом резерве. TalentTech (ex-«Профилум») – объединяет подбор, оценку и развитие персонала.

При использовании рассмотренных компонентов цифровизации модели управления ЧР будет обеспечено комплексное решение кадровых проблем предприятий-субъектов внешнеэкономической деятельности.

Список источников:

1. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-tehnologii-tsifrovoy-transformatsii-v-sfere-hr-tendentsii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii>
2. Закон Российской Федерации «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (последняя редакция). – URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/

Лепина Татьяна Геннадьевна – к.ю.н., доцент, заведующая кафедрой правовых и гуманитарных дисциплин Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, г. Курск, Россия

Развитие правосознания граждан как фактор профилактики экологических правонарушений

Аннотация. В статье анализируется влияние развития правосознания граждан на состояние окружающей среды. Мировоззрение и отношение к законодательным запретам населения обуславливает количество правонарушений. Это справедливо и для сферы охраны окружающей среды. Повышение уровня правосознания должно способствовать снижению числа экологических правонарушений.

Ключевые слова: экология, правонарушения, правосознание, правовая культура.

Правосознание является неотъемлемой частью сознания человека, то есть отражения окружающего мира. Можно рассмотреть данное понятие как некую совокупность разных идей, традиций, переживаний, включенных в мировоззрение человека, в котором выражается отношение людей к правовым явлениям общественной жизни. Правосознание человека включает его отношение к правовым нормам, законодательным запретам, правосудию. Также важно выяснить: как субъект расценивает допустимость эпизодов неправомерного поведения. Развитие правосознания человека проявляется в его деятельности и поступках.

К основным функциям правосознания можно отнести познавательную, оценочную и регулятивную. Помимо этого выделяют информативную или прогностическую функции.

Структуру правосознания можно представить с помощью следующих составляющих:

— обыденное правосознание. Данный уровень развития присущ большинству членов общества. Он складывается из представлений о правовом регулировании повседневной деятельности.

— профессиональное правосознание формируется, например, при обучении юристов, сотрудников правоохранительных органов, а также в процессе осуществления практической юридической деятельности. На этом уровне субъекты наделены специализированными знаниями, умениями и навыками.

— научное, теоретическое правосознание. Данный уровень наблюдается у исследователей, научных работников, занимающихся вопросами правового регулирования общественных отношений [3].

Правосознание как показатель ответственного и уважительного отношения к правовым нормам влияет на различные сферы жизни. Присущее многим гражданам безответственное отношение к окружающей среде может вызывать серьезные негативные последствия.

Во всем мире, и в России в частности, наблюдается загрязнение атмосферы, гидросферы и литосферы, осуществляется вырубка лесов, разрушение природных экосистем. Результатом этого является отрицательное воздействие на здоровье людей, вымирание животных и растений. Помимо этого, возникают препятствия для экономического развития, социальной справедливости и устойчивости планеты. Экологическая проблема является одной из важнейших, жизненно важных в настоящее время. Усугублению ситуации способствует большое количество экологических преступлений [5].

В связи с этим считаем необходимым применение различных методов профилактики экологических правонарушений. Полагаем, что значительное влияние на

повышение правосознания могут оказать: морально-воспитательные; информационные; экономические; технические; социальные; правовые инструменты [2].

Особую значимость имеют морально-воспитательные меры, которые направлены на экологическое сознание общества, в том числе каждого его представителя в отдельности. Для реализации этих мер следует применять экологическое просвещение, повышать уровень правовой культуры и нравственности. Ответственное отношение к охране окружающей среды напрямую зависит от нравственных качеств человека.

Правое просвещение в целом, и экологическое просвещение в частности, способствует лучшему пониманию концепции государства, направленной на сохранение экологии. Человек осознает, как ему следует поступать в определенных ситуациях и от каких вариантов поведения следует воздержаться. Итогом повышения правосознания становится рост социальной ответственности, формирование и развитие активной гражданской позиции.

Экологическое просвещение включает в себя направления:

1. Информационно-образовательное. Оно включает формирование знаний о проблемах загрязнения, изменения климата, утраты биоразнообразия и др.; обучение анализу экологических проблем, оценке последствий человеческой деятельности для окружающей среды. Также сюда стоит отнести изучение положений законодательства в области охраны окружающей среды.

2. Деятельностно-практическое. Включает развитие практических навыков в рассматриваемой сфере (сортировка мусора, экономия энергии, использование экологически чистых материалов, озеленение территорий), вовлечение граждан в создание и осуществление экологических проектов.

3. Ценностно-мотивационное. Подразумевает формирование ответственности за сохранение окружающей среды. В результате стремление вести экологический образ жизни должно стать важной составляющей образа жизни человека.

4. Коммуникационное. Призвано способствовать эффективному обмену информацией об экологических проблемах, методах их решения и мерах по сохранению природы; проведению экологических кампаний и акций [1].

Экологическое просвещение – неотъемлемая часть образовательной сферы граждан, которая имеет особое значение, поскольку от состояния окружающей среды зависит будущее человечества [4]. Экологическое просвещение необходимо более активно включать в систему обучения на всех уровнях образования. Это будет способствовать осознанию человеком экологических проблем и стремлению найти пути их решения.

Список источников:

1. Башарина О.В., Лосенкова И.Г. Система экологического просвещения в профессиональной образовательной организации как условие формирования экологических компетенций обучающихся // Инновационное развитие профессионального образования. – 2024. – № 4 (44). – С. 118-125.

2. Ланг П.П. Профилактика экологических преступлений: цели и значение для теории и практической деятельности // Право и государство: теория и практика. – 2024. – № 7 (235). – С. 99-101.

3. Радина У.М., Касаткина Е.М. Значение правосознания в современном гражданском обществе // Будущее науки - 2021: сборник научных статей 9-й Международной молодежной научной конференции. В 6-ти томах. - Том 3. - Курск, 2021. – С. 193-195.

4. Ронжина Н.А., Назаренкова К.А., Пахомова П.И. Экологическое просвещение, как форма экологического информирования населения // Актуальные проблемы науки и техники: сборник научных статей по материалам VII Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2022. – С. 104-108.

5. Хлебникова А.А., Говорухина Ю.А., Желтикова М.В. Уголовная ответственность за экологические преступления // Проблемы и перспективы развития государства и права в XXI веке: материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции. – Улан-Удэ, 2023. – С. 237-241.

Лютиков Данил Андреевич, преподаватель истории и обществознания, ОБПОУ «Курский колледж культуры», г.Курск, Россия

Организация управления человеческими ресурсами в условиях «зелёной экономики»

Аннотация. В статье раскрывается сущность понятия «зелёная экономика» и «зелёный менеджмент», анализируются методы и концепции эффективной организации «зелёного» управления. Предлагаются наиболее продуктивные методы формирования профессиональных компетенций сотрудников предприятий для создания системы «зелёных кадров».

Ключевые слова: «зелёная экономика», менеджмент, ресурсы, климат, предприятия, биосфера, «зелёные технологии».

Глобальные изменения климата и биосферы являются острой проблемой для современной цивилизации. Человечество столкнулось с рядом серьёзных проблем: бурный рост численности народонаселения на планете, глобальное загрязнение природы, сокращение биоразнообразия, истощение природных ресурсов, тенденции потепления и неустойчивости климата [1, с. 149].

Все указанные глобальные климатические проблемы, как по отдельности, так и в совокупности являются серьёзной угрозой для самой планеты и для человечества в частности. Большая часть климатических проблем связана с антропогенным воздействием цивилизации на окружающую среду. Так, например, растущие промышленные выбросы парниковых газов, являются одним из центральных факторов, провоцирующих изменение климата [2, с. 586]. Здесь также стоит в комплексе подчеркнуть разрушительную и деструктивную для природы работу промышленных предприятий, большая часть оборудования которых нуждается в обновлении, что позволит снизить количество выбрасываемых в атмосферу вредных веществ.

Подобная негативная динамика начала формироваться ещё со второй половины XIX века и продолжает расти сегодня. Так, по данным Организации экономического сотрудничества и развития, при современном способе производства и уровне потребления к 2050 г. в сравнении с 2000-м мир лишится от 61 до 72 % флоры и фауны, а сохранность природных территорий будет необратимо нарушена на 7,5 млн. кв.км. [2, с. 586].

В современном научном информационном пространстве ведутся различного рода дискуссии, о порядке и сущности мер, необходимых для решения глобальной климатической проблемы. Однако единой международной программы для решения сложившегося кризиса пока что не выработано. Спектр предложений варьируется от забастовок активистов до принятия международных соглашений о мерах противодействия глобальному потеплению и его негативным последствиям, например, Киотский протокол и Парижское соглашение [1, с. 160].

Для решения глобальных климатических проблем можно выработать тактику точечного взаимодействия и улучшения условий производства в рамках функционирования «зелёной экономики».

Данное понятие представляет вариант экономики, в которой происходит замещение преимущественного использования внешних ресурсов на внутренние, а экологически чистые и эффективные технологии и устойчивое сельское хозяйство служат

основными движущими факторами экономического роста, создания рабочих мест и сокращения масштабов нищеты [3, с. 528].

Есть более конкретизирующее суть понятия «зелёная экономика» определение: «течение в экономической науке, предполагающее одновременное сохранение и развитие биосферы и цивилизации, и как способ ведения хозяйственной деятельности, который направлен на повышение благосостояния людей без рисков для биосферы» [3, с. 20].

Теоретическая доктрина «зелёной экономики» постулирует такие принципы как: недопустимость бесконечной эксплуатации окружающего пространства и вытекающее отсюда осознание невозможности удовлетворения бесконечно растущих потребностей в условиях ограниченности ресурсов [4, с. 561-563].

Концепция «зелёной экономики» предлагает различные методы решения сложившихся экологических проблем. Здесь стоит сказать о внедрении возобновляемых источников энергии, улучшение системы по управлению отходами, развитие «чистого» транспорта, органическое земледелие в сельском хозяйстве.

Достигнуть данных установок предполагается с помощью следующих мероприятий: поддержка в виде субсидий и сниженных налоговых ставок, налоговых каникул для новых «зеленых» предприятий; материальная поддержка приоритетных отраслей в форме долевого участия в уставном капитале; контроль над деятельностью «зеленых» предприятий на всех этапах производства; квоты на выброс; замена морально и физически изношенного оборудования; создание программ утилизации и переработки отходов. Разумеется, что для реализации всех декларируемых задач и результатов необходим грамотный и систематический отбор кадров, на плечи которых и будет возложено внедрение в реальность принципов «зелёной экономики».

Вопрос менеджмента человеческих ресурсов важен в условиях функционирования любой отрасли или организации, и сегмент «зелёной экономики» здесь не является исключением.

Для грамотного функционирования как всей отрасли, так и отдельных «зелёных» предприятий необходима слаженная работа всех звеньев экономики, направленная на достижение следующих целей:

1. Отбор и обучение сотрудников в соответствии с принципами «зелёной экономики»;
2. Формирование устойчивых компетенций в соответствии с требованиями устойчивого развития современной экономики;
3. Оценка эффективности труда персонала и соответствующее вознаграждение;
4. Мониторинг деятельности сотрудников, включающий эффективность обучения и учитывающий стремление и мотивацию сотрудников способствовать устойчивому развитию предприятия, организации;
5. Наделение сотрудников достаточными полномочиями для принятия самостоятельных решений по повышению эффективности устойчивого развития в «зелёной экономике».

Для эффективного использования, как данных методов, так и продуктивного «зелёного» менеджмента необходима проработка такого вопроса как «зелёное» финансирование, которое является стратегией интеграции финансового сектора в инициативы по переходу к низкоуглеродной и ресурсосберегающей экономике для адаптации к изменениям климата [5, с. 786].

Главными задачами «зелёного» финансирования является поддержка различных экологических проектов и выпуск «зелёных» облигаций. Данные факторы способствуют проведению компаниями грамотного экологического менеджмента направленного на защиту и сохранение, ограниченных природных ресурсов [5, с. 786].

Данный вид управленческой деятельности подразумевает формирование у персонала принципов рационального природопользования, и представлений о методах сокращения отходов и решениях экологических проблем.

Также для более продуктивного функционирования механизмов «зеленой экономики» и эффективного решения проблем, связанных с загрязнением окружающей среды рациональным решением будет принятие «зелёного» управления, как на государственных предприятиях, так и на организациях частного сектора. Для регулирования данной методики руководству предприятий необходимо наладить планомерную просветительскую и образовательную работу, главной целью которых будет формирование устойчивого экологического мышления и образа жизни работников [6, с. 9].

Ещё одним немаловажным фактором успеха программы экологического менеджмента является систематическая интеграция сотрудников в экологическую культуру, что будет способствовать трансформации когнитивных и межличностных навыков сотрудников в связи с внедрением «зеленых рабочих мест» [7, с. 46].

Также руководству компании необходимо разрабатывать программы, направленные на расширение прав и возможностей персонала в достижении экологических целей, включая «зеленые» коммуникации, командную работу, корпоративное экологическое волонтерство [7, 46].

Разумеется, внедрение в жизнь подобных инициатив подразумевает формирование у работников необходимых навыков и компетенций, позволяющим им стать настоящими «зелёными кадрами», и здесь менеджерам «зелёных» предприятий необходимо обеспечить выполнение следующих мероприятий: обучение персонала методам работы в условиях «зеленой» экономики; оснащение сотрудников современными цифровыми устройствами для более раннего выявления и предотвращения неблагоприятного воздействия на окружающую среду; повышение ответственности персонала за соблюдение требований экологических стандартов и его вовлеченности в процессы разработки инновационной, социальной, экологической политики предприятий [8, с. 26-37].

Ещё одной важной функцией «зелёных» менеджеров является формирование у сотрудников идеологически верных ориентиров и представлений о необходимости внедрения механизмов «зелёной экономики».

На плечи руководства ложится задача распространения «зелёных» ценностей на более низких уровнях организации, принятия всеми участниками процесса достижения экологического успеха организации, т.е. всего персонала [7, с. 49].

Таким образом, в условиях сложной современной экологической ситуации представляется необходимым проведение чётких и структурных мероприятий, направленных на создание и эффективное функционирование системы «зелёной экономики», которая включает в себя механизмы экологического менеджмента и формирование базы «зелёных» кадров. Подобная политика позволиткратно снизить выброс вредных веществ в атмосферу и несколько стабилизировать экологическую ситуацию.

Список источников:

1. Снакин В.В. Глобальные изменения климата: Прогнозы и реальность // «Жизнь Земли», 2019. Т. 41. № 2. С.148-164.
2. Иванова Н.И., Левченко Л.В. «Зеленая» экономика: сущность, принципы и перспективы [Текст] // «Вестник ОмГУ». Серия: «Экономика», 2017, №2. С. 20-27.
3. Гретченко А.И. Управление человеческими ресурсами в условиях формирования «зеленой» экономики // «Экономика фирмы», № 2 (47), 2024. С. 4–13.

4. Смелова Д.В. «Зеленый» менеджмент и «зеленые» финансы в обеспечении устойчивого развития компании // Научный журнал «Управленческий учет», 2022. – № 12. С. 785-790.
5. Вайцеккер Э., Ловинс Э., Ловинс Л. Фактор четыре (затрат половина, отдача двойная). – М.: Academia, 2000. – 400 с
6. Егорова М. С. Экономические механизмы и условия перехода к зеленой экономике // «Фундаментальные исследования». 2014. – № 6. С. 1262–1266.
7. Захарова Т.В. О поиске модели перехода к «зеленой» экономике в России // «Вестник Томского государственного университета. Экономика». 2016. № 4. С. 26–37
8. Магомадова Т.Л. Стратегия управления организацией на основе принципов экологической ответственности бизнеса // «TERRA ECONOMICUS». 2021. Т. 10. № 2 (2). С. 103-106.

Мойсеенок Оксана Владимировна, научный сотрудник ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь», г. Минск, Белоруссия

Инновационный аспект в социальном предпринимательстве

Аннотация. Развитие социального предпринимательства определяется факторами и условиями функционирования во внешней среде. В независимости от того, какие цели реализуют организации, задействованные в этом процессе (коммерческие или некоммерческие), определяющим в их деятельности являются возможности решения социальных проблем. При этом важным является гибкость в реализации данной задачи, что и предопределяет непрерывное использование инновационного подхода.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, социальные инновации, инновационный подход, государственная поддержка.

Социальное предпринимательство (далее – СП) представляет собой новое направление ведения социально-экономической деятельности, которое объединяет социальные цели организации с предпринимательскими инновациями и достижением самоокупаемости, что предполагает применение технологий традиционного предпринимательства для деятельности на благо общества.

Различия в дефинициях социального предпринимательства, его особенности, отличия в теоретико-методологических и концептуальных основах привело к тому, что в научной литературе отражены разные подходы к его определению. При этом, такие авторы как К. Альтер, С. Эдворд, Д. Браун, К. Леттс, М. Юнус, А.А. Московская, А.И. Татаркин, А.В. Маслов в своих формулировках делают акцент на инновационном способе решения социальных проблем общества средствами бизнес-организации, при котором предусматривается реинвестирование полученного дохода на реализацию социальных целей. При этом обеспечивать устойчивое развитие субъекта социального предпринимательства можно за счет различных подходов к выполнению социальной цели (табл. 1).

Первый и второй подходы являются составляющими социального предпринимательства. Третий подход в той или иной мере характерен для любого субъекта хозяйствования. Инновационное СП использует новые технологии для получения социального эффекта, тогда как коммерческое фокусируется на получении прибыли.

К социальным инновациям относят новые идеи, подходы, технологии, которые применяются для решения социальных проблем, либо на определенной территории, либо для определённой группы людей. Социальные предприятия сами стремятся к

нововведениям, вовлекая в инновационный процесс потребителей, местные сообщества и их заинтересованность в конечном результате гораздо выше. Кроме того, «близость к проблеме» позволяет быстрее довести товар либо услугу до целевой аудитории.

По данным Фонда социального предпринимательства Шваба, во всем мире насчитывается около 10-11 млн. социальных предприятий и до 30 млн. социальных предпринимателей, которые вносят около 2 трлн. долл. США в мировой ВВП [2].

Следует отметить, что субъекты СП активно занимаются инновациями продуктов и процессов. Например, 60 % европейских социальных предприятий планируют масштабироваться в ближайшем будущем именно за счет внедрения новых продуктов или услуг, 30 % – за счет внедрения новых процессов и 20 % – за счет инвестиций в новое оборудование, информационные технологии или компьютерное программное обеспечение [3].

Таблица 1 – Реализация социальной миссии организации

Подходы к реализации социальной миссии		
1. Инновационные способы решения социальных проблем	2. Трудоустройство социально уязвимой категории граждан или создание продукта для них	3. Реализация принципов корпоративной социальной ответственности
Создание инновационных решений социальных проблем, поиск нестандартных подходов к организации бизнеса, внедрение технологий, направленных на улучшение качества жизни людей и общества в целом.	К данной категории относятся инвалиды ВОВ; неработающие инвалиды I и II группы; неработающие инвалиды боевых действий на территории других государств III группы; неработающие пенсионеры, достигшие общеустановленного пенсионного возраста; многодетные семьи; семьи, воспитывающие ребенка-инвалида; выпускников домов-интернатов до 25 лет; лица, освободившиеся из мест лишения свободы (в течение двух лет); лица, имеющие алкогольную и наркотическую зависимость; многодетные родители, воспитывающие детей в неполных семьях; лица, пострадавшие от домашнего насилия [1]	Социальная деятельность организации и ее социальные инициативы служат с одной стороны в качестве основы формирования благоприятного имиджа и деловой репутации компании, а с другой – выступают общепризнанной нормой поведения в бизнесе.

Примечание. Источник – авторская разработка

Вместе с тем по всему миру формы социального предпринимательства существенно отличаются многообразием правовых систем, региональных особенностей, уровнем социально-экономического развития, а также условиями финансирования и политики, в которых работают социальные предприниматели, что и определяет развитие социального предпринимательства в разных странах.

В Республике Беларусь большое внимание уделяется социальным вопросам. Несмотря на то, что в стране отсутствует специальный закон о социальном предпринимательстве, ряд государственных программ включает развитие данного направления либо его составляющих (табл. 2).

В большинстве из них обозначена инклюзивная занятость, нацеленная на повышение уровня жизни граждан с низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Это возможно, в первую очередь, за счет вовлечения их в социально-трудовую деятельность, создания для них специализированных и доступных рабочих мест, развития инклюзивного образования и гибких режимов труда, обучения основам семейного бизнеса и самозанятости. Вместе с тем использование инноваций субъектами СП является неотъемлемым элементом повышения эффективности и масштабирования социального

воздействия. В этой связи следует отметить реализацию государственной политики в сфере инновационной деятельности в Республике Беларусь посредством реализации Программы инновационного развития на 2021-2025 годы.

Как и любая форма предпринимательства, инновационное СП нуждается в дополнительном финансировании. Социальные предприниматели постоянно сталкиваются с трудностями в доступе к финансовым ресурсам. Например, среди европейских социальных предприятий около 40% сообщили о неудовлетворенных финансовых потребностях [4]. Оказание поддержки на ранних стадиях позволяет покрывать операционные расходы, разрабатывать инновационные решения и способствовать увеличению количества заинтересованных лиц.

Таблица 2 – Направления социального предпринимательства в Государственных программах Республики Беларусь

Название стратегии	Инклюзивная занятость	Гибкие режимы труда, самозанятость	Новые формы инвестирования: облигации, соц. воздействия, микрофинансирование	Информационная поддержка
Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года	+	+	+	
Стратегии развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь – страна успешного предпринимательства» на период до 2030 года			+	+
Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021-2025 годы	+	+		
Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы	+			

Примечание. Источник – авторская разработка.

Одним из важнейших источников средств для субъектов социального предпринимательства является государственное финансирование. Наиболее распространенными и востребованными формами финансирования стали гранты благотворительных и венчурных фондов, физических лиц. Также, к источникам получения денежных средств относятся самофинансирование, банковские кредиты, краудфандинг, импакт-инвестирование, др.

Инфраструктура поддержки предпринимательства в Республике Беларусь достаточно разнообразна и включает в себя бизнес-инкубаторы, технопарки, Белорусский инновационный фонд, Белорусский фонд финансовой поддержки предпринимательства, бизнес-ангелов, др.

Задачей органов государственного управления выступает забота о гражданах с особенностями развития с учетом их потребностей и необходимости поддержания среды жизнедеятельности. Такая же цель стоит и перед некоторыми негосударственными организациями в Республике Беларусь, что привело к появлению инклюзивных центров развития и дополнительного образования (СБУ «Центр активного долголетия», ЧУП «Фридом-Центр»); предприятий, организующих детский спорт и оздоровление (БГ ООО

«Детский реабилитационно-оздоровительный центр «Надежда»); предприятий, занимающихся организацией досуга и патриотическим воспитанием (ЧУ «Центр досуга взрослых и детей «ЭкоЖизнь», ЧУ «Креативный парк», ООО «Центр креативных решений «Невидимый мир»), др.[1].

Инновации часто оказываются фактором, который позволяет социальному проекту привлечь внимание потребителей, органов власти, потенциальных инвесторов. Так, продукция ЧГУП «Метеорит плюс» (развивающие игрушки, спортивное, сенсорное реабилитационное оборудование) рассчитана на сектор B2B. Предприятие в том числе создает уникальное реабилитационное оборудование для центров коррекционно-развивающего обучения и развития, реализует свою продукцию в детские дошкольные учреждения и родителям, воспитывающим детей дошкольного возраста.

ООО «Альфатим» занимается производством спортивных инвалидных колясок, а также колясок для активного образа жизни. Такие баскетбольные коляски использует команда по баскетболу на инвалидных колясках г. Гомеля. На предприятии была разработана конструкция и дизайн инвалидной коляски по индивидуальным параметрам человека.

Потребительский кооператив «Мастерская социальных инноваций» объединяет социальных предпринимателей и женщин-предпринимательниц, помогает им в развитии и продвижении собственных идей.

Вместе с тем в настоящее время развитие инновационных СП в Беларуси сдерживается наличием определенных барьеров. Это, в первую очередь, отсутствие законодательно закрепленного статуса и критериев отнесения к социальным предприятиям, их реестра и сертификации, что не позволяет государству оказывать действенную поддержку развитию социально ориентированного бизнеса, а также совершенствовать механизм такого партнерства по приоритетным направлениям. Кроме того, низкая платежеспособность уязвимых групп населения и особенности менталитета граждан (больше доверия вызывают государственные организации), не способствует проникновению социальных предпринимателей в сферу производства и оказания услуг социального характера.

Для решения общественных задач, достижения поставленных государством целей, необходимо содействие внедрению инновационных решений в социальные отрасли. Несмотря на то, что часть белорусских предпринимателей внедряют социальные инновации в свою деятельность, они испытывают трудности с возможностью выхода на самоокупаемость и масштабирование. Социальное предпринимательство в Республике Беларусь постепенно развивается и применение социальных инноваций позволит предпринимателям достигать как социального, так и экономического эффекта, формировать новое мышление у населения и органов власти, выстраивать гибкие бизнес-модели.

Список источников:

1. Мойсеенок, О.В., Государственная поддержка социально уязвимых категорий населения / О.В. Мойсеенок // Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь. – 2025. - №1 (331). – С.17-26.
2. Социальные инновации в действии // Фонд социального предпринимательства Шваба. – URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Social_Innovation_in_Action_2025.pdf. – (дата обращения: 11.03.2025).
3. European Social Enterprise Monitor // Euclid Network. Режим доступа: <https://euclidnetwork.eu/> – Дата доступа: 14.03.2025.
4. Глобальный инновационный индекс 2024 // Всемирная организация интеллектуальной собственности. – URL: <https://www.wipo.int/publications/ru/details.jsp?id=4758&plang=RU> – (дата обращения: 22.02.2024).

Морозова Светлана Петровна – предпринимательница, основатель Бизнес Академии «S&M», бизнес-тренер, г.Железногорск, Россия

Структуризация человеческих ресурсов как модель создания социально-жизнеспособной системы развития общества

Аннотация. В современном мире тема человеческих ресурсов приобретает все большее значение в контексте устойчивого развития общества. Человеческие ресурсы представляют собой важнейший актив, формирующий экономический и социальный климат в любой стране. Они включают в себя не только знания, навыки и опыт людей, но также их здоровье, эмоциональное состояние и мотивацию к деятельности. На фоне таких сложных вызовов современности, как глобализация, цифровизация, а также явный рост социального неравенства, становится предельно очевидным, что эффективное управление человеческими ресурсами лежит в основе построения устойчивого общества.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, структуризация, компоненты модели, инвестиции, образование, здоровье, общество, развитие.

Введение

Глобализация создает новые возможности для взаимодействия между странами и культурами, открывая доступ к технологиям и инвестициям, однако одновременно она порождает риски, касающиеся неравномерного распределения ресурсов и негативного влияния на рынки труда. Цифровизация, в свою очередь, меняет подходы к выполнению работы и обучению, требуя от людей приобрести новые навыки и адаптироваться к быстро меняющимся условиям, что часто приводит к значительному эмоциональному и психологическому давлению.

Социальное неравенство усугубляет эту ситуацию, создавая барьеры для доступа к качественному образованию, здравоохранению и другим жизненно важным социальным услугам для определенных групп населения. Все эти факторы подчеркивают острую необходимость комплексного и структурированного подхода к управлению человеческими ресурсами. Такой подход должен быть направлен на создание социальной системы, способной эффективно противостоять этим вызовам и успешно адаптироваться к быстрому изменению внешней среды.

В современных условиях глобализации и стремительных изменений, развитие человеческих ресурсов стало не просто актуальной задачей, но и ключевым фактором, определяющим конкурентоспособность и успешность, как отдельных организаций, так и целых обществ. Важно понимать, что динамика развития человеческих ресурсов не является статичной — она постоянно меняется, подстраиваясь под новые вызовы и условия функционирования. С учетом этого, предлагаю рассмотреть четыре основных шага, которые помогут не только изменить, но и значительно улучшить динамику развития человеческих ресурсов.

Этапы развития человеческих ресурсов в коллективах и в обществе

Первый шаг заключается в осознании важности индивидуального подхода к каждому члену команды внутри каждого коллектива. Это означает, что необходимо выявлять и подробно учитывать уникальные навыки, таланты и возможности каждого человека. Каждый сотрудник представляет собой ценнейший ресурс, и его личные качества могут стать движущей силой для всей команды. Создание условий для профессионального роста и развития, а также реализация программ по повышению квалификации работают на построение мотивированного и высококвалифицированного коллектива, способного справляться с вызовами времени и реагировать на нестандартные ситуации.

Второй шаг включает формирование культуры открытого общения и активного взаимодействия. Коммуникация является ключом к эффективному обмену идеями и мнениями, что, в свою очередь, создает инновационную среду и способствует креативности. Установление доверительных отношений и готовность к конструктивному обсуждению даже самых сложных вопросов внутри команды могут существенно повысить её сплоченность, а следовательно, и результативность. Именно в атмосфере полного доверия сотрудники чувствуют себя более уверенно, что позволяет реализовать их потенциал в полной мере.

Третий шаг – это внедрение современных технологий и инструментов управления человеческими ресурсами. Использование новых платформ и программных решений может существенно оптимизировать процессы подбора кадров, создания планов развития, оценивания эффективности работы сотрудников и многих других важных аспектов HR-деятельности. Такие технологии позволяют не только ускорить работу HR-отделов, но и значительно повысить качество обслуживания внутренних клиентов — самих работников организации. Параллельно это также открывает двери для использования аналитических инструментов, позволяющих принимать обоснованные решения, основанные на данных.

Четвертый шаг связан с постоянным анализом и оценкой результатов внедренных изменений. Для того чтобы быть в курсе динамики развития человеческих ресурсов, важно регулярно собирать и анализировать статистические данные, касающиеся как внутренних процессов, так и внешних трендов на рынке труда. Основанная на фактических данных статистика позволяет корректировать стратегию развития, идентифицировать слабые места и находить новые точки роста. Регулярный мониторинг и обратная связь от сотрудников помогают определить, какие шаги были наиболее эффективными, а какие требуют дальнейшей доработки.

Ключевые понятия в управлении человеческими ресурсами

1. Человеческие ресурсы – это не просто рабочая сила. Это совокупность знаний, навыков, здоровья и мотивации людей, которые могут значительно влиять на производительность, инновации и стабильность общества. Это ценнейший капитал, который необходимо развивать и поддерживать.

2. Структуризация – это процесс, заключающийся в стратегии организации человеческих ресурсов с целью создания эффективной системы, в которой каждый элемент взаимодействует и поддерживает другие элементы, обеспечивая необходимый синергетический эффект. Это требует как качественного анализа, так и тонкого понимания динамики внутри коллектива или общества.

3. Социально-жизнеспособная система – это такое общество, которое обладает способностью к адаптации и долгосрочному развитию, обеспечивая своим гражданам достойный уровень жизни и равные возможности независимо от их исходных условий.

Ключевые компоненты модели структуризации человеческих ресурсов

Для того чтобы достичь поставленных целей и создать действительно эффективную модель, необходимо выделить ключевые компоненты модели структуризации человеческих ресурсов:

1. Образование – обеспечение непрерывного, адаптивного и всестороннего обучения является критически важным аспектом для развития человеческих ресурсов. Образование должно быть доступным, актуальным и соответствующим современным требованиям рынка труда, а также учитывать индивидуальные стремления каждого человека.

2. Здравоохранение – доступное и высококачественное профилактическое здравоохранение является основой благополучия людей. Здоровое общество – это продуктивное общество, где индивиды (люди с ограниченными способностями) могут

реализовать свой потенциал, а также заботиться о своем психическом и физическом состоянии.

3. Экономика – создание рабочих мест, обеспечение справедливого вознаграждения и развитие экономики, ориентированной на человека, играют решающую роль в мотивации людей. Эффективная экономика должна способствовать уменьшению социальных неравенств и созданию прозрачных условий для самореализации.

4. Социальные институты – поддержка уязвимых групп населения через различные программы и инициативы позволяет создать прочное основание для инклюзивного общества, в котором каждому предоставляется возможность активно участвовать в социальной и экономической жизни, получать необходимые ресурсы и поддержку.

Основные принципы жизнеспособной системы

Ключевые факторы, на которые опирается современная статистика, указывающая на улучшение и взаимодействие в развитии новых технологий управления человеческими ресурсами, подтверждает, что такие практики, как индивидуализированный подход, открытость в общении, внедрение современных технологий и регулярный анализ производительности, способны кардинально изменить ситуацию. Таким образом, следуя предложенным шагам, можно не только значительно повысить эффективность работы команды, но и оказать положительное влияние на качество жизни в обществе в целом. Это взаимосвязь между развитием человеческих ресурсов и процветанием общества будет лишь укрепляться, создавая благоприятные условия, как для личностного роста сотрудников, так и для улучшения бизнес-показателей организаций. Понимание этих процессов открывает перед нами горизонты для повышения уровня жизни и развития общества в целом.

В современных условиях, когда устойчивое развитие приобретает статус актуальной стратегической цели для множества организаций, особенно значимым становится акцент на формирование прочного фундамента человеческих ресурсов. Этот фундамент является одним из основных элементов, определяющих жизнеспособность и рост компаний в динамичном мире бизнеса.

Важно рассмотреть *шесть ключевых направлений*, которые не только способствуют укреплению стабильности бизнеса, но и оптимизации логистических процессов, что, в свою очередь, является критически важным для достижения высоких результатов.

Давайте подробнее рассмотрим каждое из этих направлений и их влияние на общую эффективность организации.

Первое направление связано с созданием программы по привлечению и удержанию талантливых работников. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда компаниям необходимо не просто находить лучших специалистов, но и разрабатывать такие условия труда, которые будут поддерживать интерес работников к долговременному сотрудничеству. Это может включать в себя гибкие графики работы, возможность дистанционного взаимодействия и предоставление сотрудникам реальных перспектив для карьерного роста. Помимо этого, организация может внедрять различные бонусные программы и социальные гарантии, тем самым укрепляя свою репутацию как работодателя, который ценит и заботится о своих сотрудниках.

Второе направление – это инвестирование в развитие обучения и повышения квалификации сотрудников. Компании, которые уделяют внимание постоянному обучению своих работников, не просто повышают уровень их профессионализма, но и создают внутрикорпоративную культуру, ориентированную на инновации и постоянное обновление знаний. Регулярные тренинги, мастер-классы, семинары и даже курсы повышения квалификации не только помогают создать инициативную команду, готовую справляться с любыми вызовами, но и способствуют формированию положительного имиджа компании как места, где сотрудники могут развиваться и расти.

Третье направление заключается в формировании системы мотивации, которая охватывает как финансовые, так и нефинансовые аспекты. Прозрачные критерии для оценки работы и соответствующая система вознаграждений помогают поддерживать высокий уровень заинтересованности сотрудников в результатах своей деятельности. Это влияет не только на индивидуальную производительность, но и на общую эффективность фирмы. Применение различных подходов к мотивации, включая публичное признание заслуг работника, может существенно повысить командный дух и вдохновить каждого члена коллектива на достижение новых высот.

Четвертое важное направление — создание здоровой корпоративной культуры. Современные организации осознают, что эмоциональный климат в коллективе напрямую влияет на продуктивность и качество работы. Формирование атмосферы доверия и поддержки, где сотрудники могут свободно выражать свои мысли и идеи, создает условия для улучшения командной работы и снижения текучести кадров. Здоровая корпоративная культура также подразумевает проведение регулярных мероприятий, направленных на тимбилдинг, что способствует укреплению связей между коллегами и делает рабочий процесс более комфортным и продуктивным.

Пятое направление акцентирует внимание на внедрении технологий и автоматизации процессов в управление человеческими ресурсами. Использование цифровых инструментов для подбора персонала, оценки эффективности работы и управления проектами позволяет значительно оптимизировать рабочие процессы и сделать их более прозрачными и эффективными. Технологии не только сокращают время, затрачиваемое на рутинные задачи, но и обеспечивают более точные данные для анализа и принятия решений, что приводит к лучшим результатам в долгосрочной перспективе.

Наконец, шестое направление включает в себя поддержку процесса адаптации новых работников, что критически важно для их успешной интеграции в команду. Эффективная программа онбординга помогает новому сотруднику быстрее стать частью коллектива, а также лучше понять корпоративные ценности и цели компании. Это, в свою очередь, позволяет сократить время адаптации и усиливает вовлеченность сотрудников с первых дней их работы.

В совокупности эти шесть направлений представляют собой комплексный подход к формированию устойчивого развития человеческих ресурсов в организации. Они не только помогают компаниям повышать свою конкурентоспособность, но и обеспечивают надежность и стабильность в управлении логистическими процессами. Каждый шаг в этом направлении требует внимательного анализа и активного участия всех уровней руководства, что позволит достичь желаемых результатов. Инвестируя в людей, организации обеспечивают не только свои текущие успехи, но и создают прочный фундамент для достижения амбициозных целей в будущем. Согласованная работа по всем перечисленным направлениям может привести к значительным улучшениям показателей бизнеса в долгосрочной перспективе, что, безусловно, является залогом успеха в условиях современного рынка.

Примеры успешных практик в сфере управления человеческими ресурсами

В современном мире, где изменения происходят с невероятной скоростью, эффективное управление человеческими ресурсами становится одной из ключевых задач для организаций, стремящихся к успеху и устойчивому развитию. В условиях конкуренции и технологических трансформаций, компании, уделяющие внимание своим сотрудникам и их развитию, получают явное преимущество. Чтобы достичь высоких результатов в этой области, важно опираться на доказанные статистические факты и исследования, которые смогут позитивно повлиять на развитие кадрового потенциала компании в ближайшие годы.

Во-первых, стоит обратить внимание на то, что уровень удовлетворенности сотрудников напрямую связан с их продуктивностью. Согласно исследованиям,

организации с высоким уровнем вовлеченности работников демонстрируют более высокие результаты в продажах. Это подчеркивает важность создания комфортной рабочей атмосферы и возможностей для профессионального роста. Искусство управления людьми заключается не только в оплате труда, но и в формировании обстановки, где каждый сотрудник чувствует себя ценным, признанным и мотивированным. В этом контексте необходимо активно слушать своих работников и адаптировать корпоративные процессы к их потребностям и ожиданиям.

Во-вторых, данные показывают, что инвестиции в обучение и развитие сотрудников могут приносить существенный экономический эффект. Каждому, потраченному рублю на обучение, соответствует прирост в повышении производительности труда. Это свидетельствует о том, что руководство компаний должно рассматривать обучение не как расход, а как стратегическую инвестицию в будущее своей команды. Бренды, которые предоставляют своим сотрудникам возможность обучаться, развивать свои навыки и получать новые знания, создают основу для долгосрочного успеха и инновационного роста. Важность системного подхода к обучению уникальна: она позволяет не просто заткнуть дыры в квалификации, но и формировать настоящую корпоративную культуру, ориентированную на постоянное развитие и прогресс.

Следовательно, важно адаптировать подходы управления человеческими ресурсами, учитывая их предпочтения и ценности, такие как гибкость графика работы, возможность удаленной работы и наличие разнообразных карьерных путей. Следовательно, компаниям необходимо применять современные технологии и подходы, чтобы привлечь и удержать лучших специалистов нового поколения.

Еще одним важным фактором является разнообразие в командах. Исследования показывают, что компании с разнообразными подходами имеют больше шансов обойти своих конкурентов на рынке. Это связано с тем, что работа в разнообразных коллективах способствует обмену новыми идеями и инновациями, что, в свою очередь, приводит к улучшению качества принимаемых решений. Разнообразие в опыте, взглядах и методах решения проблем создает богатую почву для креативного мышления. Организации, которые не боятся экспериментировать и учитывать различные точки зрения, получают доступ к множеству уникальных идей, что может скрасить стандартизированные подходы и добавить спонтанности в запуске новых идей.

Таким образом, использование этих статистических данных и анализ текущих трендов могут помочь компаниям разработать и внедрить успешную стратегию управления человеческими ресурсами, что, в свою очередь, приведет к повышению общей эффективности организации и её конкурентоспособности на рынке. Понимание этих факторов и их внедрение в практику позволит не только адаптироваться к меняющимся условиям, но и обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. В условиях быстротечного бизнес-мира именно способность менеджеров находить баланс между интересами сотрудников и целями компании станет залогом их взаимовыгодного сотрудничества и совместного успеха.

Структуризация человеческих ресурсов в целях устойчивого развития

Структуризация человеческих ресурсов – это не просто неотъемлемый аспект современного управления, а настоящая предпосылка для достижения устойчивого развития во всех сферах деятельности общества. Она охватывает множество элементов и требует комплексного подхода, в который должны входить такие ключевые области, как образование, здравоохранение и экономика. Все эти компоненты взаимосвязаны и влияют друг на друга, создавая благоприятную среду для формирования и реализации потенциала людей.

Современное будущее нашей планеты и общества в частности, зависит от того, насколько эффективно будут инвестированы ресурсы в развитие людей. Это не только про финансовые вложения, но и о создании условий для самореализации, улучшения качества

жизни и повышения уровня общественного благосостояния. Инвестиции в человеческие ресурсы – это важный шаг к созданию конкурентоспособной экономики, социальной стабильности и общей гармонии.

Человеческие ресурсы являются основой любого общества. Под ними понимается совокупность знаний, умений и навыков, здоровья, а также творческого потенциала и мотивации населения, которые могут быть использованы для достижения как экономического, так и социального развития страны. Это значит, что управление человеческими ресурсами – важнейшая стратегическая задача, которая требует внимания со стороны государственных институтов, бизнеса и неправительственных организаций.

Ключевые компоненты человеческих ресурсов

1. *Интеллектуальный капитал*: в данном контексте интеллектуальный капитал включает в себя не только уровень образования и квалификации населения, но и его способность к инновациям. Образование формирует базу знаний, необходимых для активного участия в экономике, тогда как инновационность становится движущей силой прогресса. Грамотное сочетание теоретических знаний и практических навыков позволяет создавать новые продукты и услуги, тем самым способствуя экономическому росту.

2. *Физическое здоровье*: эффективность труда прямо зависит от физического состояния работников. Физическое здоровье, включая уровень трудоспособности и продолжительность жизни, играет критически важную роль в развитии человеческих ресурсов. Здоровое население — это более продуктивное население, способное успешно реализовывать свои умения и навыки на практике. Поэтому системы здравоохранения и профилактики заболеваний должны быть возведены в ранг приоритетов государственной политики.

3. *Социально-психологические факторы*: гибкость, адаптивность и стрессоустойчивость населения – это те качества, которые становятся особенно актуальными в условиях быстро меняющегося мира. Общество, обладающее высокими показателями в этих областях, лучше справляется с вызовами и трудностями, предлагая живучесть и поддерживая стабильность. Помощь людям в развитии этих качеств через различные программы по обучению и психологической поддержке может значительно повысить общий уровень удовлетворенности жизнью и доверия к институтам власти.

Заключение

Таким образом, структуризация человеческих ресурсов и их оптимальное использование являются ключевыми факторами в повышении устойчивости нашей социальной системы перед лицом современных вызовов.

В заключение важно подчеркнуть, что классическая экономика должна эволюционировать в сторону более гуманистичных и социально ориентированных подходов. Только в таком случае мы сможем построить более жизнеспособное, справедливое и гармоничное общество для будущих поколений, способное эффективно реагировать на перемены и трансформации в современном мире.

В заключение хочу сказать, что структуризация человеческих ресурсов является составной частью успешного и устойчивого развития современного общества. Комплексный подход к этой задаче, который объединяет образование, здравоохранение и экономику, позволяет создать те условия, которые необходимы для реализации полного потенциала каждого человека. Это, в свою очередь, приведет к улучшению качества жизни и долгосрочному процветанию общества в целом.

Пожидаева Екатерина Юрьевна – преподаватель кафедры прикладной информатики и математики ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;
Проняева Марина Евгеньевна – преподаватель Курского филиала Финансового университета при Правительстве РФ;
Романова Татьяна Ивановна – преподаватель ФГБОУ ВО «Курский государственный аграрный университет», г.Курск, Россия

Искусственный интеллект в образовании

Аннотация. Стремительное развитие технологий затрагивает все сферы человеческой деятельности, включая образование. Искусственный интеллект (ИИ) стал неотъемлемой частью образовательного процесса, открывая новые горизонты как для студентов, так и для преподавателей. Введение ИИ в образовательную среду не только изменяет подходы к обучению, но и создает новые возможности для повышения качества образования, доступности учебных материалов и индивидуализации образовательного процесса.

Ключевые слова: искусственный интеллект (ИИ), образование, информационные технологии, цифровизация, нейросеть.

Актуальность данной тематики обусловлена рядом таких факторов, как:

1) современные студенты, выросшие в эпоху цифровых технологий, ожидают от образовательных учреждений внедрения инновационных решений, которые сделают процесс обучения более интерактивным и увлекательным;

2) образовательные учреждения сталкиваются с необходимостью оптимизации учебного процесса, что требует внедрения новых технологий, способных автоматизировать рутинные задачи и освободить время преподавателей для более творческой и индивидуальной работы со студентами;

3) с учетом глобальных вызовов, необходимость в дистанционном обучении и гибких образовательных форматах стала более актуальной, что также подчеркивает важность использования ИИ в образовательной среде. Однако реализация таких возможностей требует современного оборудования и технологий, а также квалифицированного персонала, способного работать с самими системами ИИ. Образовательные учреждения должны адаптироваться к новым условиям, обучая своих сотрудников основам работы с ИИ. Нехватка таких кадров может замедлить процесс внедрения технологий, что в свою очередь ставит под угрозу образовательные инициативы и программы [2].

Существующие технологии на базе ИИ могут кардинально трансформировать подходы к обучению и методам преподавания. Так все более распространенным становится использование нейросетей для создания интерактивных образовательных платформ. Такие инновации не только способствуют улучшению образовательного процесса, но и помогают обучающимся развивать навыки, необходимые для успешной жизни в цифровом мире [3]. Вовлеченность студентов превращается в один из главных факторов успешного обучения.

Персонализированное обучение с помощью ИИ предоставляет возможность адаптировать образовательный процесс к уникальным потребностям каждого учащегося. Такого рода кастомизированные траектории ориентированы, в первую очередь, на способности и интересы каждого обучающегося. Внедрение технологий ИИ, таких как большие языковые модели и адаптивные системы, позволяет существенно изменить традиционные методы обучения, создавая динамическую и реалистичную образовательную среду [6], используя определённые алгоритмы и анализ данных для того, чтобы определить уровень знаний и потребности каждого в отдельности. Например, если один студент демонстрирует трудности с усвоением математики, система может

предложить дополнительные задания или объяснения, нацеленные на устранение конкретных лакун в знаниях [7].

Ключевым аспектом эффективного применения ИИ в образовании является создание интерактивной среды, где возможно не только получать знания, но и активно вовлекаться в процесс. Для этого педагоги могут использовать различные инструменты, которые интегрируют ИИ в свои методы преподавания. Например, применение виртуальных тьюторов, предоставляющих индивидуальные рекомендации и контент, специально подобранный под потребности студента, представляет собой еще один способ улучшения качества обучения [8].

С внедрением ИИ появляется необходимость в пересмотре ролей и задач преподавателей. Автоматизация рутинных задач, таких как проверка заданий и формирование отчетов, позволяет учителям сосредотачиваться на более креативных аспектах работы. Это, в свою очередь, способствует созданию более динамичной и привлекательной образовательной среды [3]. Преподаватели должны стать не только трансляторами знаний, но и наставниками, которые помогают разрабатывать критическое мышление и творческий подход к обучению.

Одним из важных аспектов является доступность образовательных ресурсов, что, в свою очередь, способствует повышению инклюзивности учебного процесса. Использование ИИ-технологий позволяет интегрировать образовательные материалы для людей с особыми потребностями, добиваясь их полноценного включения в учебный процесс [7]. Этот фактор является значительным при внедрении новых подходов в процесс обучения.

В то же время необходимо отметить, что внедрение ИИ должно происходить не в ущерб традиционным методам. Исследования показывают, что баланс между инновациями и классическим подходом к обучению может являться определяющим для успешного применения технологий в образовательной среде [8]. Это важно как для преподавателей, так и для студентов, поскольку каждый обучающийся уникален и требует индивидуального подхода.

Использование нейросетей в образовании способствует улучшению качества учебного процесса и повышению его эффективности. Однако внедрение таких технологий несет в себе риски, связанные с неопределенностью и отсутствием достаточной информации о их влиянии на систему образования. Профессионалы подчеркивают, что, несмотря на ряд преимуществ, к данной технологии следует относиться осторожно [5]. Преподаватели и администраторы должны быть готовы к изменениям и учиться контролировать риски, что требует постоянного обновления знаний и практических навыков.

Актуальность темы ИИ в образовании становится все более значимой не только для отдельных образовательных учреждений, но и для глобальной образовательной политики. Анализ мировых тенденций показывает, что страны, активно внедряющие ИИ в учебный процесс, начинают получать преимущества в подготовке кадров для рынка труда, что подчеркивает необходимость интеграции ИИ в образовательные стратегии [3].

Важнейшим аспектом тоже является подготовка будущих специалистов, которые смогут работать в сфере высокой технологии и создавать новые решения. Образовательные программы должны пересматривать свои подходы, чтобы обеспечить доступ к современным знаниям, включая программирование, анализ данных и работу с ИИ [2].

С другой стороны, важно учитывать этические аспекты. При использовании ИИ в образовании необходимо развить правила, которые бы защищали личные данные студентов и обеспечивали их безопасность. Регулирование использования технологий должно быть прозрачным и справедливым, чтобы предотвратить возможные злоупотребления [1]. Необходимо продумывать, как именно использовать собранные данные: для повышения качества обучения или же для коммерческих целей.

Цифровой разрыв, который наблюдается между различными регионами и социальными группами, также является серьезным препятствием для полноценного внедрения ИИ в образование. Множество инициатив направлено на устранение этого, однако, учитывая разрозненность подходов, необходимо создать единые стандарты [3].

На сегодняшний день искусственный интеллект не просто влияет на образовательный процесс, он становится неотъемлемой частью жизни. В том числе благодаря его помощи создаются новые профессии, которые вскоре могут стать стандартом в должностях, связанных с обучением, анализом и управлением образовательными программами [9]. Будущее образования все больше связывается с развитием ИИ, который имеет потенциал не только улучшать качество обучения, но и менять саму сущность образовательного процесса.

В заключение, можно сказать, что искусственный интеллект имеет потенциал кардинально изменить образовательный процесс, сделав его более эффективным, доступным и персонализированным. Однако для достижения этих целей необходимо учитывать все аспекты его использования, включая этические вопросы, риски злоупотребления и необходимость подготовки преподавателей. Только при комплексном подходе к внедрению ИИ в образование можно ожидать положительных результатов и улучшения качества обучения. Важно, чтобы образовательные учреждения, разработчики технологий и государственные органы работали в тесном сотрудничестве, создавая безопасную и эффективную образовательную среду, в которой ИИ будет служить на благо студентов и преподавателей.

Список источников:

1. Искусственный интеллект в образовании: Польза или вред [Электронный ресурс] // school-science.ru - Режим доступа: <https://school-science.ru/21/4/57317>, свободный.
2. Байлов К.А. Анализ актуальности использования искусственного интеллекта в образовательном процессе // Форум молодых ученых. 2024. №1 (89). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-aktualnosti-ispolzovaniya-iskusstvennogo-intellekta-v-obrazovatelnom-protseste> (18.12.2024).
3. Нейросети в образовании: ИИ-помощник для учёбы в школе [Электронный ресурс] // media.foxford.ru - Режим доступа: <https://media.foxford.ru/articles/neyroseti-v-obrazovanii>, свободный. - Загл. с экрана
4. Применение ИИ в образовании [Электронный ресурс] // sky.pro - Режим доступа: <https://sky.pro/wiki/profession/primenenie-ii-v-obrazovanii/>, свободный. - Загл. с экрана
5. Влияние искусственного интеллекта на российское образование [Электронный ресурс] // rg.ru - Режим доступа: <https://rg.ru/2024/01/31/kak-iskusstvennyj-intellekt-meniaet-obuchenie-v-shkole-i-universitete.html>, свободный. - Загл. с экрана
6. Перспективы персонализированного обучения с ИИ... / Хабр [Электронный ресурс] // habr.com - Режим доступа: <https://habr.com/ru/articles/889836/>, свободный. - Загл. с экрана
7. Искусственный интеллект в образовании... [Электронный ресурс] // tr-page.yandex.ru - Режим доступа: <https://tr-page.yandex.ru/translate?lang=en-ru&url=https://www.geeksforgeeks.org/ai-in-education-personalized-learning/>, свободный. - Загл. с экрана
8. Дорошев Д.В. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ // Мировая наука. 2023. №11 (80). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-personalizirovannom-obuchenii> (12.12.2024).
9. 15 лучших ИИ инструментов для учебы в 2025... — Сервисы на vc.ru [Электронный ресурс] // vc.ru - Режим доступа: <https://vc.ru/services/1742860-15-luchshih-ii-instrumentov-dlya-ucheby-v-2025-godu>, свободный. - Загл. с экрана

Пожидаева Екатерина Юрьевна – преподаватель кафедры прикладной информатики и математики ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Пожидаева Елена Сергеевна – преподаватель ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия

Инновационные технологии в сфере управления человеческими ресурсами

Аннотация. В условиях стремительных изменений на рынке труда и глобализации экономики управление человеческими ресурсами (HR) становится одной из ключевых функций, определяющих успех организаций. В последние годы наблюдается значительный рост интереса к инновационным технологиям (ИТ) в этой области, что обусловлено необходимостью адаптации к новым вызовам и требованиям, возникающим в результате цифровизации и изменения потребностей работников.

Ключевые слова: инновационные технологии, экономика управления человеческими ресурсами (HR), HR-менеджмент, искусственный интеллект (ИИ), HR-управление.

Актуальность работы заключается в том, что традиционные методы управления человеческими ресурсами уже не способны эффективно справляться с вызовами современного рынка. С учетом быстрого развития технологий, таких как автоматизация, большие данные и искусственный интеллект (ИИ), организации вынуждены пересматривать свои стратегии и подходы к управлению персоналом. В этом контексте важно не только изучить существующие инновации, но и понять, как они могут быть интегрированы в повседневную практику HR-менеджмента для повышения эффективности работы компаний.

На сегодняшний день управление человеческими ресурсами претерпело ряд значительных изменений, отражающих современные реалии и запросы работников. Одной из главных тенденций является развитие дистанционного взаимодействия. Эта форма работы сохраняет свою актуальность, особенно среди IT и digital специалистов [1].

Автоматизация процессов рекрутинга все более активно внедряется в практику управления. Использование современных технологий для подбора персонала не только повышает эффективность, но и позволяет HR-специалистам освобождаться от рутинных задач, сосредоточиваясь на более стратегических и креативных аспектах своей деятельности [3]. Кроме того, для многих работодателей в приоритете теперь образование и развитие, так как новые условия рынка труда подталкивают их к поиску обновленных подходов к обучению и профессиональному росту сотрудников. Все большее внимание уделяется не только формальным образовательным программам, но и развитию soft skills, которые способствуют общему росту компетентности работников [1].

В процессе управления развитием персонала наблюдается внедрение ряда ИТ, которые значительно изменяют подходы к обучению и повышению квалификации сотрудников. Одним из таких направлений является создание индивидуализированных учебных траекторий, что активно реализуется с помощью ИИ. Это позволяет адаптировать образовательные процессы под индивидуальные потребности и достижения каждого работника, что становится решающим фактором в улучшении качества обучения и его эффективности [5].

Важной инновацией в HR-управлении становится так называемый «тихий найм», который подразумевает переподготовку сотрудников внутри компании и их перемещение между различными должностями. Дополнительно акцентируется внимание на воспитании мягких навыков, таких как коммуникация и командная работа. Современные компании понимают, что помимо профессиональных навыков, для достижения успеха в бизнесе в контексте повышенных требований к культуре управления необходимы и социальные компетенции [2].

Использование ИТ в обучении сотрудников позволяет внедрять симуляции и интерактивные элементы, что делает процесс обучения более доступным и запоминающимся [5]. Кроме того, исследования показывают, что важно изучать не только актуальные компетенции, но и предсказывать изменения в потребностях кандидатов и сотрудников. В этом контексте компании, которые проактивно занимаются развитием учебных программ, а не просто реагируют на существующие запросы, получают дополнительные конкурентные преимущества.

Автоматизация процессов HR-управления в последние годы стала важным аспектом для организаций, стремящихся повысить эффективность и снизить трудозатраты на рутинные процессы. Стремительное развитие технологий последних лет, позволяет упростить задачи, связанные с управлением человеческими ресурсами. Одним из ключевых направлений является внедрение программных решений, способствующих автоматизации таких процессов, как набор, адаптация и развитие персонала.

Для реализации эффективной автоматизации важно правильно выбрать подходящие HR-системы. На данный момент существует множество известных в этом плане платформ, такие как автоматизация подбора кадров, управление личными данными сотрудников и построение отчетности [10], позволяющие адаптироваться под различные потребности бизнеса, экономя время и ресурсы на задачи, требующие человеко-часов. Современные HR-технологии акцентируют внимание на использовании ИИ и машинного обучения при подборе кандидатов, позволяя снизить влияние человеческого фактора [4].

Автоматизированные системы также делают акцент на взаимодействии с персоналом. Боты и чат-ассистенты, интегрированные в HR-системы, помогают решать большое количество вопросов сотрудников в режиме реального времени [5]. Ключевой тренд в автоматизации HR заключается в акценте на интеграцию различных технологий, что значительно облегчает процесс оценки производительности и способствует созданию целостного подхода к управлению персоналом.

Ключевым аспектом остается необходимость разработки стратегии, которая будет направлена на интеграцию данных в корпоративную культуру и бизнес-процессы организации, что может значительно повысить не только эффективность управления, но и улучшить общий бизнес-результат компании [5]. С правильным уровнем навыков, осознанным подходом к аналитическим системам и культурой данных, компании могут создать мощную платформу для поддержки своих сотрудников и повышения их производительности, что приведет к улучшению организационных результатов и укрепит позиции на рынке.

В современном мире институты и компании используют мощный инструмент в области управления человеческими ресурсами для оптимизации различных HR-процессов - искусственный интеллект (ИИ), что приводит к повышению эффективности и снижению затрат. Исследования показывают, что 71% кадровиков готовы внедрить ИИ в свою работу, а 24% уже сделали это на практике [6]. Но здесь важно отметить и негативные аспекты внедрения ИИ, т.к. быстрая адаптация технологий может привести к их устареванию. Кроме того, сотрудникам необходимо осваивать новые методы и подходы к работе, что требует значительных усилий [4]. Поэтому важно внедрять не только технологии, но и дополнительные программы обучения для сотрудников, чтобы избежать чувства неудовлетворенности и страха перед заменой их искусственным интеллектом [5].

С другой стороны, важно понимать, что ИИ не заменит человеческий фактор, а будет лишь инструментом, который поможет менеджерам принимать более обоснованные решения.

При внедрении ИТ в управление человеческими ресурсами необходимо учитывать, что для эффективного их использования сотрудников должна быть соответствующая подготовка и образовательная база [6]. Также надо понимать, что ИТ часто требуют значительных финансовых вложений. Организации должны быть готовы сделать стартовые инвестиции, которые не всегда обеспечивают моментальную отдачу. Например,

инвестиции в технологии анализа данных или ИИ могут повысить эффективность подбора персонала и снизить текучесть кадров, однако срок окупаемости может составлять несколько лет [7].

Другая проблема заключается в недостаточной интеграции новых технологий с уже существующими системами управления. Нередко внедряемые решения оказываются изолированными и не связанными с другими процессами, что снижает их общую эффективность и затрудняет работу HR-специалистов. В данном контексте необходимо предусматривать системный подход к проектированию HR-решений, чтобы изучить все аспекты их взаимодействия и совместимости [7].

При этом, как показывает практика, в большинстве организаций недостаточно развито использование аналитических инструментов. А отсутствие систематизированной информации о работе сотрудников и эффективности HR-процессов существенно затрудняет принятие решений [8]. Необходимо инвестировать в создание единой системы данных, которая обеспечивала бы доступ к актуальной и точной информации.

Таким образом, ИТ в сфере управления человеческими ресурсами представляют собой мощный инструмент, способствующий не только оптимизации процессов, но и созданию более гибкой и адаптивной организационной структуры. Важно, чтобы компании не только внедряли новые технологии, но и развивали культуру постоянного обучения и адаптации, что позволит им успешно справляться с вызовами современного рынка труда. В конечном итоге, успешное управление человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации станет залогом устойчивого развития и конкурентоспособности организаций в будущем.

Список источников:

1. 10 главных HR-трендов в 2023 году — Карьера на vc.ru [Электронный ресурс] // vc.ru - Режим доступа: <https://vc.ru/hr/672788-10-glavnyh-hr-trendov-v-2023-godu>, свободный. - Загл. с экрана
2. 5 ключевых HR-трендов на 2023 год | Современные тренды... [Электронный ресурс] // potok.io - Режим доступа: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/>, свободный. - Загл. с экрана
3. HR-тренды 2023 года. Агрессивный хантинг, тихий наём, дефицит... [Электронный ресурс] // sber.pro - Режим доступа: <https://sber.pro/publication/hr-trendy-2023-goda-agressivnyj-hanting-tihij-nayom-deficzit-krizis-menedzherov/>, свободный. - Загл. с экрана
4. Использование возможностей искусственного интеллекта для... [Электронный ресурс] // elar.urfu.ru - Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/133866/1/978-5-91256-641-7_2023_119.pdf, свободный. - Загл. с экрана
5. Кейсы российского рынка [Электронный ресурс] // data.tedo.ru - Режим доступа: <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf>, свободный. - Загл. с экрана
6. Инновационные методы управления человеческими... [Электронный ресурс] // scienceforum.ru - Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2022/article/2018032062>, свободный. - Загл. с экрана
7. Инновации в управлении человеческими ресурсами... [Электронный ресурс] // uprav-uchet.ru - Режим доступа: <https://uprav-uchet.ru/index.php/journal/article/view/3586>, свободный. - Загл. с экрана
8. Трансформация управления человеческими ресурсами в эпоху... [Электронный ресурс] // na-journal.ru - Режим доступа: <https://na-journal.ru/3-2024-ekonomika-menedzhment/9742-transformaciya-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-epohu-cifrovyh-tekhnologii>, свободный. - Загл. с экрана

Свитюха Дарина Сергеевна – бакалавр кафедры менеджмента непроизводственной сферы ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;
Кузьменко Марина Игоревна – преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г.Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Методы повышения эффективности работы удаленных команд

Аннотация. В данной работе рассматриваются ключевые аспекты эффективного управления удаленными командами, включая методы организации асинхронной коммуникации, применение подходов Data-driven и Well-being.

Ключевые слова: удаленные команды, фриланс, коммуникации, мотивация, мониторинг, результативность.

В современном мире всё больше компаний переходят на удалённый или гибридный формат работы. Чтобы облегчить адаптацию к новым реалиям и обеспечить высокую производительность, необходимо внедрять новые методики управления удаленными командами, учитывающие как технологические, так и психологические аспекты.

Удаленные команды представляют собой рабочие группы, участники которых физически разобщены, но объединены общими задачами, целями и используют цифровые каналы связи для взаимодействия и решения рабочих вопросов. Преимущество таких команд заключается в возможности нанимать лучших специалистов независимо от их местоположения, снижать операционные расходы за счет отказа от офисных помещений, обеспечивать гибкость и баланс между работой и личной жизнью для сотрудников, что, в свою очередь, повышает их мотивацию и продуктивность.

Управление удаленными командами сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые могут существенно повлиять на их эффективность и производительность. Ключевыми аспектами являются коммуникация, координация, мотивация и контроль.

Коммуникация может быть осложнена из-за отсутствия личных встреч, что приводит к недопониманию и искажению информации. Координация задач между членами команды может быть проблематичной, особенно если члены команды работают в разных часовых поясах и имеют разные графики работы. Отсутствие физического присутствия менеджеров может снизить уровень вовлеченности сотрудников. Наконец, контроль за выполнением задач становится более сложным, поскольку менеджеры не могут наблюдать за процессом работы в реальном времени, что может привести к снижению качества работы и неэффективности.

Разрыв в коммуникации и взаимодействии — основная сложность в управлении командами, работающими удалённо. Этот разрыв, в свою очередь, может вызвать цепную реакцию, влияющую на координацию, мотивацию и контроль, что делает управление удаленными командами особенно сложной задачей. Оценка влияния удаленной работы может сильно варьироваться в зависимости от множества факторов. Итоговое влияние на производительность определяется балансом этих факторов и эффективностью мер, принимаемых для смягчения потенциальных негативных последствий (табл. 1).

Таблица 1 – Риски и возможности удаленной работы

Аспект влияния удаленной работы	Потенциальные риски	Возможные решения	Ответственные стороны	Показатели успеха
Повышенная вероятность эмоциональной изоляции сотрудника	Снижение вовлеченности и удовлетворенности работой	Регулярные виртуальные командные встречи и мероприятия	HR, менеджмент, сотрудники	Уровень вовлеченности сотрудников, обратная связь
Смещение фокуса с контроля присутствия на результаты и достижения	Сложность в оценке немедленной производительности	Установление четких KPI и метрик, регулярная обратная связь	Менеджмент, сотрудники	Достижение целей
Большая автономия и свобода в управлении своей работой сотрудником	Потенциальное снижение командной работы и координации	Поощрение совместной работы, четкое распределение обязанностей	Менеджмент, сотрудники	Эффективность командной работы, качество результатов
Ослабевают корпоративные ценности	Размывание корпоративной культуры, снижение приверженности ценностям	Четкое продвижение ценностей, декларирование желаемого поведения	Высшее руководство, HR, менеджмент	Соблюдение корпоративных ценностей, обратная связь сотрудников
Общий психологический климат коллектива трансформируется в набор микроклиматов	Потенциальные конфликты и недопонимания между подгруппами	Поощрение общения и сотрудничества между различными командами и отделами	HR, менеджмент, сотрудники	Уровень сотрудничества и понимания между командами
Полный пересмотр философии организации бизнес-процессов	Соппротивление изменениям, сложность в адаптации к новым методам работы	Вовлечение сотрудников в процесс изменений, поддержка в переходный период	Высшее руководство, менеджмент, HR	Успешное внедрение новых процессов, обратная связь сотрудников

Источник: [1, с.5].

Для определения результативности реализованных мер можно использовать следующие ключевые показатели: степень заинтересованности и удовлетворенности работников, продуктивность командного взаимодействия, приверженность корпоративной культуре и успешность внедрения инноваций в рабочие процессы.

В целях проведения оценки с позиции достижения целей организации проводят оценку с точки зрения достижения тактических и стратегических целей организации. Для этого могут быть использованы, например, система ключевых показателей эффективности (KPI, Key Performance Indicator) или система сбалансированных показателей (BSC, Balanced Scorecard) [2, с.149].

Далее перечислены более новые и актуальные методики, которые, в скором времени будут использоваться повсеместно для управления удаленными командами.

1. Асинхронная коммуникация – это взаимодействие, при котором не требуется немедленного ответа. Главное преимущество такого подхода – возможность отвечать тогда, когда это удобно, расставляя приоритеты и планируя свой день.

Для эффективной организации асинхронной коммуникации отлично подойдут платформы «WEEEK», «Битрикс24» и «Teamly». Эти платформы предлагают, прежде всего, инструменты для управления задачами, позволяющие назначать исполнителей, устанавливать сроки и отслеживать прогресс, а также обеспечивают возможность комментирования задач, создавая единое пространство для обсуждения и обмена информацией, не требующее мгновенного ответа. Дополнительно, они часто включают в себя каналы для обсуждения проектов, базы знаний для хранения полезных материалов и инструменты для обмена файлами, обеспечивая централизованное хранение всей необходимой информации.

Асинхронная коммуникация, хотя и предоставляет гибкость в общении, имеет свои недостатки. Стоит отметить, что данная система может работать и в обратную сторону: то, что является удобством для одного участника, может обернуться неудобством для другого. Хотя такая практика может не подходить всем командам, она находит своих сторонников, которые ценят возможность работать в своем темпе и сосредотачиваться на задачах без постоянных отвлечений.

2. Подход Well-being (от англ. «благополучие»). Подход Well-being, фокусирующийся на благополучии и психологическом здоровье сотрудников, отлично сочетается с удаленной работой, поскольку последняя предоставляет уникальную возможность для создания более гибкой и комфортной рабочей среды. Well-being подразумевает не только обеспечение физического комфорта, но и поддержание баланса между работой и личной жизнью, создание условий для развития и обучения, а также формирование чувства принадлежности к команде, несмотря на физическую разобщенность. Такой подход помогает снизить уровень стресса, повысить вовлеченность и, как следствие, улучшить продуктивность и общее качество работы удаленных сотрудников.

Для реализации подхода Well-being можно использовать различные инструменты, в том числе и приложение «Crosslife». Оно позволяет сотрудникам отслеживать и улучшать различные аспекты своей жизни, ставить цели, получать рекомендации и отслеживать прогресс, а также участвовать в корпоративных челленджах, направленных на поддержание здорового образа жизни. Важно, чтобы использование подобных приложений было добровольным и направленным на поддержку, а не на контроль сотрудников.

3. Подход Data-driven. Принятие решений на основе данных – это общий процесс, который использует аналитику данных, созданную программным обеспечением, для принятия бизнес-решений вместо анализа только прошлого опыта или опоры на интуицию. Этот подход особенно полезен в условиях удаленной работы, где традиционные стратегии управления неэффективны. Существует множество программных обеспечений, которые предлагают обширные аналитические инструменты, которые отслеживают время сотрудников, позволяя менеджерам получать четкое представление об их моделях производительности и рабочем поведении.

Несмотря на предоставляемые преимущества, подход Data-driven имеет ряд недостатков. В первую очередь, это вопросы конфиденциальности и доверия со стороны сотрудников, которые могут воспринимать постоянный мониторинг как вторжение в личное пространство и проявление недоверия, что негативно сказывается на моральном климате в команде. Чрезмерный акцент на количественных показателях может привести к тому, что сотрудники начнут фокусироваться на выполнении формальных требований в ущерб качеству работы и креативности.

Заключение

Эффективное управление удаленными командами требует особого внимания ко многим аспектам жизни сотрудников. В условиях удаленной работы ключевыми факторами успеха являются четкая коммуникация, использование современных технологий и создание поддерживающей рабочей среды. Внедрение актуальных методик, создание гибкого графика и индивидуального подхода помогут выявить слабые места и скорректировать стратегию управления, повысив продуктивность, вовлеченность и общее благополучие удаленных сотрудников, что, в свою очередь, приведет к достижению поставленных целей и долгосрочному успеху компании.

Список источников:

1. Лоскутова, М.А. Влияние удаленной работы на производительность сотрудников и организационную культуру / М.А. Лоскутова // Экономические науки, Менеджмент 2024. – с.1-8.
2. Целютина, Т.В. Управление человеческими ресурсами: технологии и мейнстримы: учебное пособие / Т. В. Целютина, Т.А. Власова. — Белгород: НИУ БелГУ, 2023. - 176 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/448529> (дата обращения: 15.03.2025).

Скворцова Светлана Анатольевна – магистрант 2 курса направления обучения «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в социальной сфере», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Научный руководитель: Рашидов Олег Ибрагимович, к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия

Кадровое обеспечение работы с обращениями граждан на муниципальном уровне управления в условиях цифровой трансформации

Аннотация. Статья посвящена теоретико-методологическим и прикладным аспектам кадрового обеспечения работы с обращениями граждан, которая выступает ключевым информационным каналом для оценки социально-экономического благополучия различных категорий жителей и их общественного настроения в условиях цифровизации государственного и муниципального управления. В рамках исследования на примере Администрации города Красноярска детально изучены организационные аспекты работы с обращениями граждан, существующие проблемные зоны, перспективные направления совершенствования. Особое внимание уделяется разработке мер по устранению выявленных недостатков кадрового обеспечения работы с обращениями населения.

Ключевые слова: обращения граждан, местное самоуправление, социальная сфера, Администрации города Красноярска, социальная напряженность, эффективность деятельности органов местного самоуправления, цифровая трансформация.

Современное общество невозможно представить без Интернета, стационарных и мобильных устройств связи и социальных сетей. Вследствие чего ожидаемым стало появление понятий «цифровое общество» и «цифровая экономика». В этих условиях цифровая трансформация России является жизненно необходимым процессом по нескольким ключевым причинам: обеспечение инновационного и технологического развития, развитие человеческого капитала (формирование кадров с актуальными цифровыми навыками), развитие электронного правительства, обеспечение кибербезопасности, международная интеграция.

За последние годы Россия значительно продвинулась в рейтинге готовности к сетевому обществу, ежегодно издаваемому Всемирным экономическим форумом и международной школой бизнеса INSEAD. Если в 2011 году она занимала только 77 место, то в 2020 году – 48 из 134, в 2022 году – 40 место, в 2024 году – 41 место из 133 стран, при этом по уровню применения ИКТ – 22 [6]. Однако в качестве недостатка следует отметить низкий уровень воздействия ИКТ на экономику – по данному критерию Россия находится на 69 месте за 2024 год [5].

Активное расширение сферы влияния digital-технологий привело к необходимости ее регулирования на государственном уровне. Поэтому в 2017 году Правительством РФ в рамках стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (далее – Программа). В конце 2018 года был утвержден паспорт этой программы. Согласно этому документу, предполагается повсеместное использование данных в цифровой форме как ключевого фактора финансово-экономической деятельности. Такая стратегия, по мнению Правительства, должна обеспечить высокие темпы экономического роста и улучшить благосостояние населения [6].

Последнее время наблюдается растущая тенденция активного участия граждан России в решении важных вопросов экономического, социального и политического характера. Это приводит к тому, что обработка обращений населения становится одним из ключевых приоритетов в работе всех государственных и муниципальных структур власти.

Согласно основному закону страны – Конституции Российской Федерации, каждый гражданин наделен правом, как лично обращаться, так и направлять индивидуальные или

коллективные петиции в любые государственные инстанции и органы местного самоуправления [1].

Таблица 1 – Ключевые проблемы кадрового обеспечения работы с обращениями граждан в г.Красноярск

Вид проблемы	Содержание проблемы	Распределение ответов респондентов
Недостаточный уровень цифровой грамотности сотрудников	Нехватка базовых навыков работы с современными информационными системами.	11,0%
	Сложности в освоении новых цифровых инструментов.	38,4%
	Сопrotивление изменениям у части сотрудников.	50,7%
Организационные проблемы	Отсутствие четкой системы распределения обязанностей по работе с электронными обращениями.	45,2%
	Нехватка специалистов, способных координировать работу с платформой обратной связи.	32,9%
	Сложности в организации межведомственного взаимодействия.	21,9%
Нормативно-правовые аспекты	Неурегулированность порядка рассмотрения обращений через официальные страницы в соцсетях.	53,4%
	Отсутствие четкого алгоритма взаимодействия между автоматизированными системами.	39,7%
	Сложности в адаптации существующих регламентов под новые цифровые форматы.	6,8%
Ресурсные ограничения	Недостаточное финансирование на обучение персонала.	34,2%
	Ограниченные возможности для привлечения квалифицированных ИТ-специалистов.	42,5%
	Нехватка технических средств для полноценной работы с цифровыми платформами	23,3%
Проблемы обучения персонала	Отсутствие систематизированного подхода к повышению квалификации.	15,1%
	Недостаток практических материалов по работе с новыми цифровыми инструментами.	65,8%
	Сложности в организации регулярного обучения персонала.	19,2%
Психологические барьеры	Сопrotивление переменам со стороны части сотрудников.	50,7%
	Страх перед новыми технологиями.	23,3%
	Снижение мотивации из-за увеличения нагрузки при освоении новых систем.	26,0%
Технические проблемы	Сложности в обеспечении бесперебойного функционирования информационных систем.	50,7%
	Необходимость постоянного обновления технических навыков.	16,4%
	Проблемы с интеграцией различных информационных систем.	32,9%
Кадровая обеспеченность	Высокая текучесть кадров в сфере цифровой трансформации.	32,9%
	Сложности в привлечении молодых специалистов.	46,6%
	Нехватка специалистов с комплексными компетенциями.	20,5%

В условиях стремительной цифровизации государственного управления особую актуальность приобретает вопрос кадрового обеспечения работы с обращениями граждан на муниципальном уровне. Трансформация традиционных механизмов взаимодействия власти и общества требует новых компетенций и подходов к организации работы с обращениями.

Для выявления актуальных проблем кадрового обеспечения работы с обращениями граждан на муниципальном уровне нами была разработана анкета, которая впоследствии была цифровизована посредством инструмента TEAMLY – российского аналога Google-таблиц, входящего в Единый реестр российского ПО.

В опросе приняли участие 73 человека из числа сотрудников Администрации города Красноярска. По гендерному принципу, среди респондентов доминировали женщины – 62%.

По результатам анализа анкет были следующие ключевые проблемы кадрового обеспечения, которые представлены в таблице 1.

Решение выявленных нами проблем требует реализации комплексного подхода, основанного на балансе совершенствования организационных механизмов и внедрения современных технологий.



Рисунок 1 – Компоненты и механизмы совершенствования кадрового обеспечения работы с обращениями граждан в условиях цифровой трансформации

Для решения проблем кадрового обеспечения работы с обращениями граждан в условиях цифровой трансформации рекомендуется:

- Разработать комплексную программу повышения квалификации сотрудников.
- Внедрить систему наставничества и обмена опытом.
- Создать четкие регламенты работы с цифровыми платформами.
- Обеспечить техническую поддержку и сопровождение.
- Организовать регулярный мониторинг эффективности работы с обращениями.
- Внедрить систему мотивации для освоения новых технологий.
- Обеспечить информационную поддержку и разъяснительную работу.

Особое внимание следует уделить созданию единой системы кадрового обеспечения, которая будет учитывать специфику муниципального уровня управления и особенности цифровой трансформации в данной сфере.

Подводя итог, отметим, что эффективное кадровое обеспечение работы с обращениями граждан в условиях цифровой трансформации требует комплексного подхода, включающего развитие компетенций, совершенствование организационных механизмов и внедрение современных технологий. Успешная реализация этих мер позволит повысить качество взаимодействия власти и общества на муниципальном уровне.

Успех трансформации во многом зависит от готовности персонала к изменениям и способности адаптироваться к новым условиям работы. При этом важно учитывать специфику муниципального уровня управления и особенности местного сообщества.

В перспективе следует ожидать дальнейшего развития цифровых инструментов взаимодействия с гражданами, что потребует постоянного совершенствования кадрового обеспечения и адаптации существующих механизмов работы с обращениями.

Список источников:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. - 25.12.1993. - № 237.
2. Федеральный закон от 21 декабря 2021 г. N 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» / Собрание законодательства Российской Федерации от 27 декабря 2021 г. N 52 (часть I) ст. 8973.
3. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» / Собрание законодательства Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 40 ст. 3822.
4. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (утверждена Указом Президента РФ от 09.05.2017г. №203)
5. Индикаторы цифровой экономики: 2025: статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; И60 Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 296 с. – 300 экз. – ISBN 978-5-7598-3029-0 (в обл.).
6. Рашидов, О.И. Проблемы кадрового обеспечения цифровой экономики России / О.И.Рашидов, И.А.Рашидова // Наука и практика регионов. – 2019. – № 2(15). – С. 17-23. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38553256>
7. Рашидова, И. А. Место России в современном цифровом обществе / И.А. Рашидова, О.И. Рашидов // Гражданское общество, власть и бизнес: роль высшей школы в диалоге взаимодействия: Сборник материалов XIX международной научно-практической конференции, Курск, 18–19 апреля 2019 года. – Курск: Издательство МЭБИК. – С. 109-114. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41393867>

Инновационный подход к развитию человеческих ресурсов на местном уровне: метод «маленьких человечков»

Аннотация. Данная работа является естественным продолжением научного поиска «золотой середины» в технократической и социокультурной средах российского и белорусского сообществ с привязкой к проблемам развития их трудового, интеллектуального и демографического ресурсного потенциала. Автор считает, что термин «человеческие ресурсы» несколько ограничивает сферу творческого поиска первопричин, тормозящих развитие белорусских и российских регионов. Предлагается в основу проводимого теоретического анализа заложить надёжный, проверенный временем постулат: «Кадры решают всё». В работе раскрывается методика раскрытия личностной инициативы белорусских и российских граждан в местных сообществах при принятии сложных экономических решений.

Ключевые слова: человеческий капитал, метод «маленьких человечков», инновации, пирамида Маслоу, социальный лифт, интеллект-мониторинг, креативно-индустриальная бизнес-интеграция

Введение

В качестве творческой новизны автор объединяет технологию «пошаговых» действий в управлении человеческими ресурсами с возможностью моделирования конкретной хозяйственной ситуации с помощью условных «очеловеченных маленьких исполнителей», позволяющих разрешать возникающие проблемы имеющимися, но малозаметными для большинства методами.

Целью проводимого исследования является выработка первичного, научно обоснованного алгоритма наращивания человеческого капитала в российских и белорусских домохозяйствах на региональном уровне, в наших сёлах и маленьких городках, откуда сегодня идёт отток трудовой молодёжи в большие города.

В качестве базовых аналитических задач выбраны следующие:

1. Выделение главных внешних и внутренних проблем, мешающих развитию человеческого капитала в российских и белорусских регионах.
2. Определение имеющихся возможностей преодоления негативных тенденций в развитии человеческих ресурсов на местном уровне (с применением метода «маленьких человечков»).
3. Разработка перечня «пошаговых» мероприятий, способствующих наращиванию человеческого капитала в домохозяйствах белорусских и российских регионов.

Автор отмечает инновационную значимость и актуальность предлагаемого подхода к управлению человеческими ресурсами с помощью метода «маленьких человечков», адаптированного к особенностям ведения сельских домохозяйств и малого низкорентабельного бизнеса в сложных социально-экономических условиях. Метод маленьких человечков (ММЧ) разработал Г.С. Альтшуллер (1926-1998) в рамках теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

Основная часть

Вначале необходимо более детально уяснить сущность и назначение термина «человеческие ресурсы» применительно к теме данного теоретического исследования. Если рассматривать данное понятие как *совокупность потенциальных возможностей человеческой общности в триединой (трудовой, умственной и физической) деятельности (авт.)*, то нас, прежде всего, должно интересовать состояние человеческого капитала в

отдельном домохозяйстве и, даже у каждого отдельного индивида, обладающего теми или иными профессиональными навыками.

В рассматриваемом в данной работе аспекте научного поиска целесообразно отдельно выделить *активный* человеческий ресурс (с положительным показателем стоимости человеческого капитала), и *пассивный*, требующий постоянной внешней поддержки, как со стороны государства, так и за счёт местных домохозяйств, а также имеющейся поддержки социально-ориентированных предпринимателей.

Таким образом, человеческие ресурсы в социально-экономической среде одновременно являются *объективным*, экономически обоснованным фактором в виде человеческого капитала и *субъективной* хозяйственной субстанцией, способной видоизменяться в зависимости от принимаемых как рациональных, так и экономически необоснованных решений. В этой связи автор предлагает системно взглянуть на имеющуюся проблематику в развитии человеческого ресурса на местном уровне, рассмотреть внешние и внутренние угрозы, отдельно выделить те факторы, которые содержат субъективные причины, приводящие к негативным последствиям как экономическим, так и социального порядка.

В настоящее время в исследованиях российских учёных-экономистов отмечается целый спектр проблем, мешающих развитию человеческого капитала на местном уровне. Например, в работе Е. З. Карпенко [1] отмечается низкая квалификация работников, дефицит работников-профессионалов, неконкурентоспособное качество образования, нехватка высокотехнологичного производства, невысокая покупательная способность населения. Следует признать очевидную взаимосвязанность этих проблем.

Акьюлов Р. И. в своём исследовании отмечает низкую рождаемость в сельской местности, высокий уровень смертности, наличие структурной безработицы, а также низкую результативность воспроизводства человеческих ресурсов, как на региональном, так и корпоративном уровне [2].

Интересен научный подход к изучаемой проблеме Ващенко А. А., который отмечает задержку в российских регионах темпов модернизации ведущих социальных секторов хозяйственной деятельности - здравоохранения, образования, занятости и социальной защиты [3].

Наличие выше приведенных проблем в воспроизводстве региональных человеческих ресурсов, как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь подтверждается также в работах Е.Г. Антосенкова, Е.Н. Жильцова, А.Ф. Зубкова, А.Я. Кибанова, И.В. Корнеевца, Р.П. Колосова, Н.К. Кульбовской, В.А. Литвинов, В.Г.Макушин, А.А. Разумова, Г.Н. Соколовой, Б.В. Ракитского, С.Ю. Рощина, Э.Н. Рудык, Т.Ю. Сидориной и др. [4-5].

В то же время автор данной работы утверждает, что, несмотря на сложность сложившейся в белорусских и российских регионах ситуации с развитием человеческого капитала, нет смысла постоянно копать в собственных проблемах. Для полноценного общества проблемы всегда существуют лишь для того, чтобы их решать. Причём решать на уровне единой стратегической цели.

Так что же можно предложить нашему уважаемому научному сообществу в качестве базового инструмента для создания устойчивого социально-экономического механизма реструктуризации, модернизации и дальнейшего формирования *отдельных региональных общественных анклавов с развитыми человеческими ресурсами*? Именно отдельных социально-экономических структур конгломератного типа, в которых возможен рост человеческого капитала при минимальной экономической поддержке со стороны государства и максимальном раскрепощении социально-ориентированной предпринимательской инициативы на местах. Давайте теоретически рассмотрим такую ситуацию, используя проверенные временем модели развития человеческой общности, в частности, трансформированную под наши задачи «пирамиду Маслоу», основанную на закономерностях формирования человеческих потребностей (рис. 1).



Рисунок 1 – Пять уровней в содержании человеческого капитала, согласно «пирамиде Маслоу» (собственная разработка автора)

Итак, если «число Парето» (4:1) нас не обманывает, то на данном рисунке хорошо видно, что только вершинный, 5-й уровень человеческого капитала работает на перспективу, на дальнейшее развитие имеющихся хозяйственных возможностей. Именно эта часть человеческого ресурса, являясь носителем творческих, когнитивных способностей, нацелена на активную самореализацию в благоприятных социально-экономических условиях. И наоборот, может находиться в заторможенном, непроизводительном состоянии в условиях экономической и политической несвободы.

Автор умышленно, с целью экономии самого главного на свете ресурса - Времени, не развивает свою мысль в отношении оставшихся на рисунке 1 четырёх нижних уровней в структуре человеческого капитала, предоставляя это право Читателю. Здесь есть над чем поразмыслить, особенно с привязкой к складывающейся на постсоветском пространстве хозяйственной ситуации.

И вот теперь мы подходим к анализу имеющихся возможностей исходного развития человеческого капитала, опираясь на возможности когнитивного, интеллектуального и физического потенциала в наших домохозяйствах.

Г. С. Альтшулер, разрабатывая свою модель решения изобретательских задач, разделял творческий поиск Изобретателя, ставя его на вершину пирамиды управленческих решений и профессиональные действия Исполнителей, обладающих не только необходимыми умениями и навыками, но и физическими возможностями. То есть мы спускаемся с вершины пирамиды Маслоу, ставим грамотные задачи амбициозным Профессионалам и послушным Исполнителям, обеспечивая тем самым Прогресс, в нашем случае в отношении Человеческого Капитала. Естественно, проблема выживания, удовлетворения естественных человеческих возможностей здесь не рассматривается, в условиях 21 века она решена на достаточном уровне. Главное, чтобы не было бессмысленных, с хозяйственной точки зрения, катаклизмов.

Так как наши домохозяйства имеют разный жизненный потенциал, разные уровни развития когнитивных, интеллектуальных и физических возможностей, то приходится признать, что Человеческий Прогресс двигают избранные, часто не благодаря, а вопреки

внешним обстоятельствам. Человек крылья изобрёл, а мы его на бочку с порохом – бац..., «пушай полетает!». Но так устроено Человечество, с дикими противоречиями оно всё равно движется вперёд, постоянно развиваясь.

Итак, как может сработать «метод маленьких человечков» в нашем случае? В начале работы автор отмечает необходимость обратить научное и практическое внимание на целесообразность активного развития тех местных анклавов домохозяйств, где более высок как материально-денежный, так и интеллектуальный, а также культурно-нравственный потенциал человеческого капитала.

Какой алгоритм действий развития местных человеческих ресурсов можно отобразить в нашем случае? Если мы рассматриваем заинтересованность государственных органов управления в росте человеческого капитала в российских и белорусских регионах, то совершенно очевидно, что необходимо начинать с *модернизации «социальных лифтов»* в нашей общественной среде. При наличии желания у властей целесообразно наладить постоянный мониторинг развития интеллектуального уровня обучающихся школьников и студентов в региональных школах и вузах с ориентиром на создание в дальнейшем для наиболее способных индивидов возможностей (условий) творческой самореализации в науке и бизнесе. Общественный интерес к данной образовательной процедуре имеется [6], также необходимо учесть богатый китайский опыт развития интеллектуального потенциала нации в современных социально-экономических условиях [7].

Итак, первый шаг алгоритма модернизации регионального человеческого ресурса обозначен – *«интеллект-мониторинг»*.

Вторым шагом, учитывая «метод маленьких человечков», может быть создание региональных хозяйственных «точек роста». Здесь не надо изобретать велосипед, нужна политическая воля государственных руководителей к реальному переходу на новый курс инновационного развития национальных экономик с использованием возможностей местного самоуправления.

Бессмысленно использовать древнерусский экономический принцип «всем сестрам по серьгам». Только применение реального, а не фиктивного механизма «бизнес-кредит - персональная ответственность - государственная гарантия безопасности - создание новых рабочих мест» позволит создать самоуправляемые «точки роста» на местах.

Если активный человек-творец, нацеленный на достижение намеченной бизнес-цели, будет полноценно замотивирован, как экономически, так и с точки зрения собственной безопасности, он обязательно начнёт искать себе помощников - «маленьких человечков» с профессиональными умениями и навыками, способных реализовать на деле спланированные инновации. Хотелось бы пафосно заявить - «из искры возгорится пламя», но жизненный опыт подсказывает автору, что всё намного сложнее. Без системного взаимодействия человека-творца со всеми субъектами региональной хозяйственной среды - банками, госорганами, научными учреждениями, общественными организациями, средствами массовой информации трудно добиться желаемого результата. Значит, людей надо готовить. В советское время этим вопросом серьёзно, на постоянной основе занимались местные партийные органы управления. Но нужного результата так и не получили - отсутствие индивидуальной экономической свободы, страх репрессий рождали чаще автократов, самодуров и приспособленцев, а не творцов. Поэтому, как готовить кадры – сложнейший и государственный, и общественный вопрос, придут новые времена, будут новые решения.

Третий шаг модернизации регионального человеческого капитала – запуск организационно-хозяйственного механизма *креативно-индустриальной бизнес-интеграции*. Под термином «креативно-индустриальная бизнес-интеграция» автор подразумевает создание устойчивой взаимосвязи представителей индустриального бизнеса и сферы НИОКР в условиях формирующейся экономики знаний.

Это завершающий этап в формировании модели устойчивого развития человеческих ресурсов на местном уровне, после которого ни государству, ни

общественности уже не нужно вмешиваться в данный процесс. Как только бизнес-творцы, активно общаясь в информационном пространстве с себе подобными, усматривают взаимный интерес, то срабатывает принцип – только не мешайте. Совершенству нет предела! Но как, как дойти до такого состояния в обществе – состояния экономической и творческой свободы? Автор снова предлагает Читателю попытаться самостоятельно найти ответ на этот вопрос – только вместе мы придём к пониманию значимости Человека-Творца и его роли в развитии белорусских и российских регионов. Это как высадка рабочего десанта на необитаемый остров, как освоение безжизненной степи коммунистами - первоцелинниками, как обживание дремучей тайги, спасавшимися от преследования староверами. А первые нефтяники в Западной Сибири? «Лётчик над тайгой верный курс найдёт, прямо на поляну посадит самолёт...» – всё это уже было, и обязательно будет. Надо в это верить.

Выводы

1. Так как «кадры решают всё», необходимо и научному сообществу относиться к проблеме развития человеческого капитала на местах, как практической задаче стратегического уровня, неся свою долю ответственности за достигнутый конечный результат.

2. «Никто не обнимет необъятного», необходимо постоянно учитывать нашу ограниченность имеющегося ресурсного потенциала, включая фактор Времени.

3. Нужно смелее использовать лучший советский и нынешний китайский опыт создания эффективных «социальных лифтов» для выдвижения на вершину властной пирамиды и в структуры инновационного бизнеса наиболее одарённых представителей белорусско-российского сообщества.

4. Повышение эффективности местного самоуправления, формирование региональных бизнес-элит должно сопровождаться разумной децентрализацией властных полномочий со стороны государства.

5. Без борьбы нет победы. Дорогу осилит Идущий.

Список источников:

1. Карпенко, Е.З. Условия формирования и развития человеческого капитала // Региональные проблемы преобразования экономики. - 2015.- № 2. - С.65-70.

2. Акбюлов, Р.И. Управление результативностью воспроизводства человеческих ресурсов региона: проблемы и перспективы [Интернет-ресурсы] Режим входа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-rezultativnostyu-voisproizvodstva-chelovecheskih-resursov-regiona-problemy-i-perspektivy>. Дата входа: 21.03.2025

3. Ващенко, А. А. Человеческие ресурсы России: современные аспекты развития воспроизводственного процесса (автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук). [Интернет-ресурсы] Режим входа: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004662580.pdf. - Дата входа: 20.03.2025

4. Корнеевец, И.В. Человеческий капитал в Республике Беларусь : проблемы и перспективы развития / И.В. Корнеевец // Проблемы развития транзитивной экономики: инновационность, устойчивость, глобализация : материалы международной науч.- практ. конф., Минск, 22-23 мая 2007 г. / М-во образования РБ, Белорус. гос. экон. ун-т ; [редкол.: В.Н. Шимов (отв. ред.) и др.]. - Минск: БГЭУ, 2007. – С. 51-52.

5. Кондратенко, И.Б., Попова О.Г. Мониторинг развития интеллектуального уровня студентов в процессе их обучения. [Интернет-ресурсы] Режим входа: <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-razvitiya-intellektualnogo-urovnya-studentov-v-protssesse-ih-obucheniya>. - Дата входа: 20.03.2025

6. Чжан Сяоцин. Роль человеческого потенциала в развитии инновационного потенциала на примере опыта Китайской Народной Республики // Экономика: вчера, сегодня, завтра.- 2024. Том 14. № 4А. С. 256-269.

7. Мацко В.А. Интеграция творческих индустрий в коммуникативном пространстве креативных центров. [Интернет-ресурсы] – Режим входа: <https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-tvorcheskih-industriy>. Дата входа: 20.03.2025

Уйманов Александр Юрьевич – студент магистратуры 3 курса, направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в социальной сфере», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г. Курск, Россия

Совершенствование государственного и муниципального управления при реализации федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» в контексте его влияния на инновационное развитие городской среды

Аннотация. В статье рассматривается важность комплексного подхода к благоустройству городской среды, подчеркивая его преимущества для улучшения качества жизни жителей. Рассмотрены недостатки существующих механизмов участия предпринимателей в реализации проектов благоустройства, указывая на необходимость их вовлечения в процесс выбора территорий для улучшения. Проблема «мертвого права» и недостаточное финансирование содержания благоустроенных территорий также поднимаются как важные аспекты, требующие решения. В заключение, предлагается проект, который включает активное участие субъектов предпринимательской деятельности в поддержании внешнего вида городских пространств, что может привести к более эффективному и устойчивому развитию городской инфраструктуры.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, инновации, городская среда, привлекательность, инфраструктура, предпринимательство, благоустройство.

Создание комфортной городской среды обеспечивает множество преимуществ, в том числе оказывает влияние на следующие аспекты:

1. Улучшение качества жизни населения;
2. Экологическая устойчивость;
3. Экономическое развитие территории;
4. Социальная интеграция;
5. Безопасность и здоровье;
6. Культурное развитие;
7. Инновационные технологии.

Создание комфортной городской среды – это комплексный процесс, который требует участия всех заинтересованных сторон, и его результаты могут существенно улучшить жизнь горожан и способствовать устойчивому развитию региона.

В этом аспекте комплексное благоустройство означает разработку и реализацию совокупности мероприятий, которая направлена на создание и эстетики и социально-экологической организованной городской среды.

Конкретизация проблемы: в настоящий момент для реализации федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» в течение года жители муниципальных образований подают в администрацию предложения о тех местах, которые они бы хотели видеть в рамках проекта по благоустройству территорий. В конце года администрация рассматривает предоставленные ей положения, после чего проводится одобрение и последующее выставление их на общественное голосование.

В реализации проектов по созданию комфортной городской среды на федеральном и региональном уровне не предусмотрен механизм участия субъектов предпринимательской деятельности [2]. При этом право, как универсальный регулятор общественных отношений способно оказать воздействие на общество через свою регуляторную функцию, в ином случае отсутствие механизма участия субъектов предпринимательской деятельности в реализации проектов ведет к появлению феномена «мертвого права».

Участие предпринимателей на этапе отбора тех или иных территорий для благоустройства позволит осуществлять выбор территорий более грамотно, так как малый и средний бизнес в силу своей специфики понимает, какая территория в случае ее благоустройства и реконструкции будет пользоваться спросом у местных жителей. С целью участия субъектов предпринимательской деятельности в общественных комиссиях администрации необходимо включить и нормативно закрепить порядок их участия с целью рассмотрения предложений местных жителей по реализации проектов комфортной городской среды.

Также наблюдается отсутствие внебюджетного финансирования по федеральному проекту «Формирование комфортной городской среды», в частности, в Севастополе уровень софинансирования из средств федерального бюджета на реализацию мероприятий, предусмотренных вышеуказанным проектом, составляет 99 %, 1% - средства бюджета субъекта Российской Федерации.

Указанное можно будет решить путем предоставления малому и среднему бизнесу налоговых преференций, льгот, снижения или освобождения от выплат налогов, либо выплат за арендную плату до 2030 года (срок реализации государственных программ).

В настоящий момент реализованные в рамках проекта по созданию комфортной городской среды территории переходят в содержание администрации, но содержание таких территорий не реализуется в полном объеме из-за недостатка финансирования, а также создает дополнительную нагрузку на местные бюджеты.

Предложенный проект подразумевает углубленное участие субъектов предпринимательской деятельности в поддержании внешнего вида территорий, которые уже были облагорожены. Это позволит среднему и малому бизнесу, во-первых, получать выгоду от реализованных проектов, а, во-вторых, будет способствовать снижению бюджетных трат на содержание указанных территорий, и позволит перенаправить средства для увеличения количества благоустроенных пространств, также будет обеспечена поддержка предпринимательства в регионе и привлечение его к развитию территорий.

С этой целью необходимо создать механизм участия субъектов малого и среднего предпринимательства в реализации государственных программ города Севастополя «Развитие инвестиционной деятельности в городе Севастополе» и «Развитие жилищно-коммунальной инфраструктуры города Севастополя» по объектам общественных территорий, которые нуждаются в реставрации и реконструкции, либо комплексному благоустройству.

Для реализации предложений необходимо учесть участие представителей малого и среднего бизнеса на этапе выбора и согласования общественных территорий, нуждающихся в реставрации и реконструкции в рамках реализации проекта «Формирование комфортной городской среды». Обязать их поддерживать надлежащий внешний облик на объектах и территориях, где такими лицами будет осуществляться предпринимательская деятельность.

Такая форма участия сможет снизить нагрузку на бюджет Севастополя при поддержании внешнего облика на территориях, которые были реконструированы, реставрированы и облагорожены.

В целях создания комфортной и безопасной среды жизнедеятельности граждан, благоустройства и поддержания внешнего облика города, в отношении объектов

благоустройства, на соответствующих территориях предусмотреть для малого и среднего бизнеса обеспечение выполнения работ согласно перечня (самостоятельно или посредством привлечения специализированных организаций) за счет собственных средств:

1. уборка территории – ежедневно с поддержанием чистоты в течение дня;
2. вывоз мусора, в том числе крупногабаритного – еженедельно;
3. уход за зелеными насаждениями (стрижка, снос аварийных деревьев, вырубка поросли, полив, прополка от сорняков) – регулярно с поддержанием чистоты и порядка в течение периода;
4. обработка противогололедными материалами и удаление гололедных образований (в межсезонье);
5. заделка трещин в асфальтобетонных покрытиях;
8. ремонт и покраска малых архитектурных форм.

Для выполнения работ и мероприятий по благоустройству территории лица ранее названных категорий субъектов предпринимательства должны иметь персонал, механизмы и инструменты в соответствии с расчетной потребностью для выполнения необходимых работ в срок, либо обеспечивать благоустройство соответствующей территории путем заключения договоров со специализированными организациями.

Представим экономическое обоснование проекта.

По итогам 2024 года в Севастополе в рамках реализации национального проекта благоустроено 40 общественных пространств. Общий объем финансирования мероприятий составил порядка 931 млн.руб., то есть в среднем, стоимость комплексного благоустройства одной территории составляет 23,3 млн.руб.

Для предприятия: прибыль равна разнице – выручка минус затраты.

Предполагаем, что предприниматели должны внести не менее 1% от стоимости комплексного благоустройства одной территории (то есть не менее 233 тыс. руб.).

Тогда окупаемость можно оценить как отношение вложений к прибыли (сумма вложений/выручка – затраты).

Например: если выручка составила 280 тыс.руб. в год, затраты – 84 тыс.руб. в год, тогда прибыль равна 196 тыс.руб. в год (280 тыс. – 84 тыс.).

В итоге, окупаемость вложений составит чуть более года.

Это могло бы включать создание стимулов для бизнеса инвестировать в проекты городского развития, оптимизацию процесса получения разрешений и согласований, а также установление четких линий связи и сотрудничества между бизнесом, правительством и другими заинтересованными сторонами, снизить нагрузку на региональный бюджет.

Следует отметить, что Севастополь является городом федерального значения, для повышения эффективности местного самоуправления в городе, а также для улучшения взаимодействия между органами государственной власти и органами местного самоуправления, в пределах административно-территориальных единиц — районов города Севастополя организованы внутригородские муниципальные образования, в городе 4 района и 10 внутригородских муниципальных образований.

В настоящее время реализация регионального проекта «Формирование комфортной городской среды» в части благоустройства территорий нацелена на размещение объектов благоустройства в равных пропорциях между внутригородскими муниципальными образованиями. При этом разрабатывая более комплексный и согласованный подход к городскому развитию, в согласовании с потребностями и приоритетами общества, для более эффективного решения проблем городского развития и повышении качества жизни жителей целесообразным является применение, так называемого Индекса качества городской среды, не только для города в целом, но и для внутригородских муниципальных образований, что позволит для региона определить комфортные для жизни районы, и территории, требующие благоустройства в большей степени.

Таким образом, критерии смогут отражать оценку и обоснования выбора территории для благоустройства, обоснование выбора муниципального района согласно его рейтингу, подтверждение необходимости реализации проекта или подтверждение отсутствия необходимости его применения.

Необходимо также прописать в Паспорте проекта «Формирование комфортной городской среды» критерии выбора тех или иных территорий для благоустройства, а также перечня объектов для реконструкции. Процесс выбора территорий станет более прозрачным.

Изменение позволит проводить голосование более точно, так как количество проживающих в каждом районе Севастополе отличается, что формирует неоднородность при выборе территорий для развития.

Реализация вышеназванных мер будет способствовать долгосрочному росту и развитию региона, одновременно повышая качество жизни его жителей. Благодаря совершенствованию нормативной правовой базы на региональном уровне, отвечающей вышеуказанным требованиям, в Российской Федерации может быть создан механизм реализации мероприятий по благоустройству, отвечающий современным требованиям к созданию комфортной среды проживания граждан и предполагающий масштабное вовлечение граждан, что позволит реально улучшить качество среды проживания в населенных пунктах.

Будет построена система реализации проектов по благоустройству, связывающая все уровни власти и непосредственно жителей и создающая четкую модель движения в реализации проекта с заранее обозначенными правилами отбора и поддержки проектов. Система оценки качества городской среды позволит обеспечить проведение на постоянной и системной основе оценки муниципальных образований, с вовлечением в эту работу самих граждан, по итогам которой ежегодно будет составляться публичный рейтинг благоустроенности муниципалитетов Российской Федерации.

Ежегодное составление рейтинга благоустроенности обеспечит привлечение внимания органов власти, общественности к решению одной из ключевых проблем современного состояния городской инфраструктуры ее агрессивности и некомфортности для человека, в том числе:

- позволит сформировать понимание имеющихся достижений и актуальных проблем в сфере благоустройства конкретного муниципалитета;
- сделает публичными для граждан и общественности результаты работы органов власти в сфере благоустройства городской среды и создаст основу для оценки эффективности их работы в этой сфере;
- выявленные в результате рейтингования актуальные проблемы в сфере благоустройства будут положены в основу принятия управленческих решений органами власти при формировании соответствующих программ благоустройства с включением в их состав мероприятий, которые направлены на решение выявленных гражданами текущих проблем;
- позволит стимулировать самих граждан, представителей бизнеса к их вовлечению в реализацию мероприятий по благоустройству муниципалитетов, в том числе финансово;
- обеспечит распространение лучших практик в сфере создания комфортной городской среды, в том числе за счет привлечения внебюджетных источников финансирования.

Эти меры приведут к формированию системы конкурсного отбора проектов по благоустройству, предполагающей отбор лучших и востребованных гражданами проектов; созданию базы флагманских проектов, представляющих собой примеры лучших практик реализации мероприятий по благоустройству по всей стране, тем самым сформировав опыт, применимый для России и возможный к тиражированию; формированию качественной и современной муниципальной нормативной правовой базы

по реализации мероприятий по благоустройству; качественному изменению части городского пространства на территориях реализации проектов, тем самым повышению качества городской среды на конкретной территории и демонстрации органам власти и гражданам возможности практической реализации таких мероприятий и их результатов, создав основу для дальнейшего стимулирования реализации мероприятий по благоустройству.

Тем самым создается сквозная («сверху вниз» и «снизу вверх») система вовлечения в процесс благоустройства конкретной территории и синхронизация действий власти, граждан и бизнеса.

Создание комфортной городской инфраструктуры в Севастополе не только улучшит качество жизни его жителей, но и обеспечит устойчивое развитие региона. Это требует комплексного подхода, вовлечения всех заинтересованных сторон — власти, граждан и бизнеса, а также применения лучших практик и современных технологий.

Список источников:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/33SSCn> (дата обращения: 14.05.2025).
2. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ (ред. от 21.11.2022) [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/33SSEg> (дата обращения: 14.05.2025).
3. Виноградова Т.Г. Особенности и направления развития территорий: основные подходы и стратегии / Т.Г. Виноградова, Я.И. Семилетова, М.А. Кочеткова // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2022. – № 4. – С. 51-55.
4. Грачева А.А. Малые города – «умные» города / А.А. Грачева // Управление организационно-экономическими системами: Сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления, в 2 ч., Самара, 23–28 ноября 2020 года / Под общ. ред. Д.Ю. Иванова. Том Выпуск 21 Часть 2. – Самара: Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 2021. – С. 215-219.
5. Мельникова Э.А. Зеленая экономика. Что мы понимаем под зеленой экономикой? / Э.А. Мельникова, Н.С. Елизарова // Экологические проблемы и перспективы развития мировой и национальной экономики: материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 25 мая 2022 года. – Москва: Московский Политех, 2022. – С. 153-159.
6. Татенко Г.И. Стратегический форсайт как инструмент инновационного развития территории / Г.И. Татенко, У.А. Йакасай // Современный менеджмент: научные подходы и перспективные технологии: Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, Орел, 25–26 октября 2021 года / Редколлегия: И.А. Тронина [и др.]. – Орел: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2022. – С. 417-422.
7. Харинов И.Н. Проблемы защиты права на комфортную городскую среду / И.Н. Харинов // Российское право: образование, практика, наука. – 2021. – № 6. – С. 58-64.
8. Черных Е.Г. Совершенствование методики оценки уровня комфортной городской среды / Е.Г. Черных // Вестник СГУГиТ (Сибирского государственного университета геосистем и технологий). – 2022. – Т. 27. – № 2. – С. 195-205.

Чаусов Алексей Алексеевич – заместитель председателя Курского регионального отделения Всероссийского экологического общественного движения «Экосистема», acnopar@yandex.ru;

Вялых Елена Васильевна – Председатель Курского регионального отделения Всероссийского экологического общественного движения «Экосистема», г.Курск, Россия, prosto_elena@list.ru

Внедрение принципов экономики замкнутого цикла в субъектах малого и среднего предпринимательства

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты внедрения принципов экономики замкнутого цикла (ЭЗЦ) в деятельность субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП). Описываются преимущества и вызовы перехода к модели ЭЗЦ, а также предлагаются рекомендации по интеграции устойчивых практик в бизнес-процессы малых и средних предприятий.

Ключевые слова: экономика замкнутого цикла, субъекты малого и среднего предпринимательства, эффективность, конкурентоспособность, отходы, переработка.

Введение

Экономика замкнутого цикла (ЭЗЦ) выступает в качестве важного инструмента для достижения устойчивого развития, минимизации отходов и рационального использования ресурсов. В условиях растущих экологических проблем и дефицита природных ресурсов внедрение принципов ЭЗЦ становится не только необходимостью, но и возможностью для малых и средних предприятий (МСП) улучшить свою конкурентоспособность.

1. Понятие экономики замкнутого цикла. Экономика замкнутого цикла подразумевает переход от линейной модели производства (производство — потребление — выброс) к цикличной, в которой ресурсы многократно используются, а отходы становятся сырьем для новых производств. Основные принципы ЭЗЦ включают:

- Сокращение объемов отходов.
- Повторное использование товаров и материалов.
- Ремонт и переработка.
- Использование возобновляемых ресурсов.

2. Преимущества внедрения ЭЗЦ для МСП. Внедрение принципов ЭЗЦ предоставляет ряд значительных преимуществ для малых и средних предприятий:

2.1. Снижение затрат. Рациональное использование ресурсов и снижение отходов ведут к сокращению производственных затрат. МСП могут оптимизировать свои бизнес-процессы и повысить эффективность использования сырья.

2.2. Увеличение конкурентоспособности. Предприятия, которые активно применяют принципы ЭЗЦ, могут улучшить свой имидж, привлекая потребителей, которых интересует устойчивое развитие. Это может стать дополнительным конкурентным преимуществом на рынке.

2.3. Доступ к новым рынкам и финансированию. МСП, ориентированные на устойчивое развитие, могут получить доступ к новым рынкам и финансовым ресурсам, включая государственные гранты и инвестиции от частных фондов, заинтересованных в поддержке экологически устойчивых инициатив.

3. Вызовы внедрения экономики замкнутого цикла.

3.1. Ограниченные ресурсы. Малые и средние предприятия часто сталкиваются с ограниченными финансовыми и человеческими ресурсами, что может затормозить процесс внедрения принципов ЭЗЦ.

3.2. Недостаток знаний и опыта. Для успешного перехода на модель экономики замкнутого цикла необходимы специализированные знания в области управления отходами, переработки и инновационных технологий. МСП может не хватать необходимых компетенций для реализации таких инициатив.

3.3. Проблемы с инфраструктурой. Отсутствие соответствующей инфраструктуры для переработки и утилизации отходов может ограничить возможности МСП по внедрению принципов ЭЗЦ.

4. Рекомендации по интеграции экономики замкнутого цикла.

4.1. Обучение и развитие кадров. Совершенствование навыков и знаний сотрудников должно стать одним из приоритетных направлений для МСП. Проведение семинаров, тренингов и мастер-классов по вопросам устойчивого производства поможет увеличить осведомленность сотрудников о принципах ЭЗЦ.

4.2. Сотрудничество с другими предприятиями. Создание кластеров и сотрудничество между предприятиями может помочь решить вопросы, связанные с обменом ресурсами и отходами, а также даст возможность делиться опытом и инструментами внедрения ЭЗЦ.

4.3. Инвестиции в технологии. Инвестирование в новые технологии, которые способствуют повторному использованию и переработке ресурсов, может стать ключевым фактором успешного перехода на модель ЭЗЦ.

4.4. Работа с государственными и частными структурами. МСП следует активно сотрудничать с государственными органами и НКО, которые могут предоставить поддержку, ресурсы и информацию для перехода на практики ЭЗЦ.

Заключение

Внедрение принципов экономики замкнутого цикла на малых и средних предприятиях оказывает положительное влияние, как на их устойчивость, так и на экологическую ситуацию в целом. Несмотря на существующие вызовы, возможности, которые открываются перед МСП в рамках перехода к ЭЗЦ, представляют собой важный шаг к устойчивому развитию и конкурентоспособности на рынке труда.

Список источников:

1. П.Полман, Э.Уинстон. Полный позитив. <https://www.litres.ru/book/polman/polnyy-pozitiv-formula-vyzhivaniya-i-procvetaniya-biznesa-v-izm-69273730/chitat-onlayn/>

2. У.МакДонах, М.Браунгар Колыбель к колыбели. - <https://in.gallerix.ru/summary/cradle-to-cradle/>

3. Федеральный закон от 24.06.1998 N 89-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "Об отходах производства и потребления" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024). - <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=490076>

4. Указ Президента РФ В. В. Путина №309 от 7 мая 2024 года «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». - <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542>

Черная Людмила Владимировна – доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», luche58@mail.ru;

Семилетов Никита Викторович – магистрант ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Писарева Анастасия Сергеевна – магистрант ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г.Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Мотивация в системе управления персоналом предприятия: нормативно-правовой аспект

Аннотация. Определено влияние нормативно-правовых аспектов мотивации персонала на эффективность стимулирования сотрудников в системе управления персоналом. Установлены уровни регулирования в системе мотивации персонала предприятия.

Ключевые слова: мотивация персонала, нормативно-правовое регулирование, трудовые отношения, стимулирование, коллективные договоры, социальные гарантии.

Современные условия ведения бизнеса характеризуются увеличенной конкуренцией и быстро меняющимися требованиями со стороны рынка, что ставит перед предприятиями задачу эффективного управления человеческими ресурсами. В данном контексте система мотивации персонала приобретает особое значение, так как напрямую влияет на производительность труда, удовлетворенность сотрудников и их приверженность к предприятию, однако, недостаточное внимание к нормативно-правовым аспектам может привести к рискам и снижению эффективности мотивационных мер.

Существующие нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, не всегда соответствуют актуальным потребностям бизнеса и требованиям сотрудников, тем самым, создавая пробелы в реализации эффективных мотивационных стратегий. Это обуславливает важность исследования данной проблемы, которое позволит выявить ключевые элементы, влияющие на успешность мотивационных стратегий, и предложить рекомендации для их оптимизации, что, в свою очередь, будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Целью исследования является анализ нормативно-правовых аспектов мотивации персонала в системе управления предприятием, выявление их влияния на эффективность трудовой деятельности.

В современных условиях мотивация, являясь ключевым фактором эффективного управления человеческими ресурсами, определяющим уровень вовлеченности сотрудников, их производительность и удовлетворенность трудовой деятельностью, нуждается в эффективном нормативно-правовом регулировании, что обеспечивает баланс интересов работодателей и работников, которое в данном контексте становится основой формирования справедливой системы стимулов и вознаграждений, оказывая влияние на эффективность и конкурентоспособность предприятия.

Исследование показало, что регулирование трудовой мотивации осуществляется на различных уровнях (рис. 1)



Рисунок 1 – Уровни регулирования в системе мотивации персонала предприятия

На международном уровне действуют конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), которые устанавливают минимальные стандарты в сфере условий труда, оплаты, социальной защиты и прав работников. Важную роль играет Всеобщая декларация прав человека ООН обеспечивающие гарантии справедливого вознаграждения и достойных условий труда.

На федеральном уровне в Российской Федерации мотивация персонала регулируется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, а также федеральными законами о социальной защите, пенсионном обеспечении, страховании и минимальном размере оплаты труда. Эти нормативные акты определяют основные принципы регулирования трудовых отношений, систему поощрений, премирования и обязательные социальные гарантии.

На отраслевом уровне регулирование мотивации осуществляется через коллективные договоры, отраслевые соглашения и стандарты, устанавливающие дополнительные социальные гарантии, премиальные выплаты и компенсации для работников конкретных сфер деятельности.

На корпоративном уровне действуют локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании и мотивации, корпоративные социальные программы, должностные инструкции), которые, в свою очередь, регулируют систему стимулирования персонала в рамках конкретного предприятия [1, с.126].

Данные нормативные акты формируют правовую основу управления персоналом, обеспечивая эффективное регулирование системы мотивации (материального и нематериального стимулирования) и соблюдение трудовых прав персонала.

Материальная мотивация в нормативно-правовом контексте включает заработную плату, надбавки, бонусные выплаты и компенсации за сверхурочную работу. В свою очередь, нематериальные стимулы (карьерный рост, признание заслуг, дополнительные возможности для профессионального развития) также находят свое отражение в правовом поле через корпоративные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения. Эти инструменты управления персоналом позволяют работодателям функционировать в правовом поле и повышать удовлетворенность и продуктивность сотрудников.

Кроме того, одним из ключевых аспектов правового регулирования мотивации выступает коллективно-договорное регулирование, обеспечивающее возможность согласования условий оплаты и стимулирования на локальном уровне. Наличие коллективных договоров, включающих положения о премировании, социальных льготах,

гарантиях занятости, делает их важным инструментом реализации мотивационных механизмов, тем самым, повышая уровень доверия между работодателем и сотрудниками в системе управления персоналом предприятия [2, с.54].

В эпоху современных вызовов, когда расширяются возможности использования гибких форм занятости и удаленной работы, система правового регулирования мотивации персонала предприятия нуждается во внедрении адапционных механизмов в рамках трудового законодательства Российской Федерации. Так, развитие корпоративных программ мотивации, соответствующих современным экономическим тенденциям, позволит повысить уровень вовлеченности работников и эффективность трудовых процессов.

Таким образом, нормативно-правовая база играет определяющую роль в формировании системы мотивации персонала. Законодательные нормы устанавливают минимальные гарантии и механизмы стимулирования, создавая основу для эффективного управления персоналом. Использование правовых инструментов, таких как коллективные договоры, корпоративные акты и соглашения, способствует развитию гибкой и справедливой системы мотивации, адаптированной к текущим потребностям экономики и общества.

Список источников:

1. Шавалиева, Э.Ф. Нормативно-правовые основы управления мотивацией персонала / Э. Ф. Шавалиева // Вестник науки: Международный научный журнал. – 2021. – Т. 2, № 12 (45). – С. 124-132.

2. Кирилина, О.Н. Роль мотивации в управлении персоналом / О. Н. Кирилина // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – № 3 (14). – С. 51-56.

Черная Людмила Владимировна – доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», luche58@mail.ru;

Ткачев Даниил Александрович – магистрант ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Дрюк Александр Викторович – магистрант ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

г.Донецк, Донецкая Народная Республика, Россия

Влияние корпоративной культуры на систему мотивации персонала предприятия

Аннотация. Выявлено влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала в условиях динамичной экономики. Проанализированы ключевые элементы корпоративной культуры, такие как ценности, нормы и традиции, влияющие на вовлеченность сотрудников. Определены аспекты оптимизации системы мотивации, способствующие повышению конкурентоспособности предприятий.

Ключевые слова: корпоративная культура, мотивация персонала, вовлеченность, производительность, адаптация, конкурентоспособность.

Современная экономика характеризуется высокой динамичностью и постоянными изменениями на рынке, что требует от предприятий адаптации и оптимизации внутренних процессов. В этом контексте эффективная система мотивации персонала становится ключевым фактором, определяющим успешность и конкурентоспособность предприятий. Корпоративная культура, представляющая собой совокупность ценностей, норм и традиций, формирует уникальную атмосферу внутри предприятия, которая влияет на приверженность сотрудников и их производительность. Таким образом, возникает необходимость в исследовании взаимосвязи между корпоративной культурой и системой мотивации. Важно понять, какие именно элементы корпоративной культуры оказывают наибольшее влияние на мотивацию, удовлетворенность сотрудников и общую эффективность работы предприятия. Углубленный анализ этих аспектов позволит оптимизировать систему мотивации, что, в свою очередь, приведет к повышению конкурентоспособности компаний на отечественном рынке.

Целью исследования является анализ влияния корпоративной культуры на систему мотивации персонала.

Корпоративная культура, как совокупность ценностей, норм, убеждений и традиций, разделяемых членами предприятия, формирует уникальную внутриорганизационную атмосферу и оказывает значительное влияние на поведение сотрудников, их взаимодействие друг с другом и с клиентами. В данном контексте, эффективная корпоративная культура способствует повышению заинтересованности персонала и общей эффективности предприятия, что делает её важным элементом мотивации.

Когда ценности компании ясно определены и разделяются всеми членами команды, это создает среду, в которой каждый сотрудник чувствует свою значимость и причастность к общему делу. В такой атмосфере повышается заинтересованность персонала, что в свою очередь напрямую сказывается на общей эффективности предприятия. Сотрудники, которые понимают и принимают корпоративные ценности, более мотивированы достигать поставленных целей и вносить свой вклад в успех компании [2, с.283].

Элементы корпоративной культуры, напрямую взаимосвязанные с мотивацией представлены на рис. 1.



Рисунок 1 – Основные компоненты корпоративной культуры, влияющие на мотивацию персонала

Основополагающие ценности и убеждения выступают ключевыми принципами, которые определяют стратегические направления развития, а также формируют общее понимание миссии и целей, создавая единую платформу для всего персонала, разделяющего ценности предприятия, демонстрирующего более высокий уровень вовлеченности и мотивации, ощущающего связь с организационными целями, что способствует формированию командного духа и повышению общей производительности.

Нормы поведения предприятия представляют собой согласованные правила и стандарты взаимодействия между персоналом, способствующие установлению ожиданий относительно поведения на рабочем месте, созданию безопасной и продуктивной среды, снижению конфликтов и недопонимания, что, в свою очередь, повышает уровень удовлетворенности, сопричастности и лояльности сотрудников.

Принятые на предприятии традиции и обычаи создают уникальную атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя частью команды, тем самым, играют важную роль в формировании корпоративной идентичности, чувства принадлежности, повышении уровня вовлеченности в рабочие бизнес-процессы.

Открытые и прозрачные внутриорганизационные коммуникации выступают одним из важных аспектов системы мотивации в рамках корпоративной культуры, что способствует формированию доверительных отношений между персоналом предприятия на разных уровнях, поскольку эффективные коммуникации позволяют избегать недопонимания и способствуют улучшению рабочих процессов (удовлетворенность сотрудников, их желание активно участвовать в жизни предприятия).

Стиль лидерства и отношение менеджмента к сотрудникам играют ключевую роль в системе мотивации, так как поддержка, признание и справедливое вознаграждение от руководства создают позитивную атмосферу, способствующую более высокой производительности и удовлетворенности персонала [1, с.95].

Инновации и развитие создают возможности для профессионального роста и постоянного обучения персонала, что способствует генерации новых идей, формированию креативного мышления и мотивации сотрудников к активному участию в данных процессах.

Социальная ответственность формирует у персонала чувство гордости за свое предприятие и его достижения, усиливает чувство принадлежности и значимости у

сотрудников, высокий уровень их удовлетворенности, снижает текучесть кадров, что увеличивает их мотивацию и преданность общему делу.

Таким образом, в условиях быстро меняющейся экономики корпоративная культура становится ключевым элементом, способствующим эффективной системе мотивации персонала. Она создает уникальную атмосферу, в которой ценности, нормы и традиции объединяют сотрудников, способствуя их вовлеченности и повышению производительности. Четкие и разделяемые ценности формируют у сотрудников чувство значимости и принадлежности, что напрямую влияет на их мотивацию и результаты труда.

Эффективные нормы поведения и открытая коммуникация играют важную роль в создании безопасной и продуктивной внутренней среды предприятия, уменьшая количество конфликтов и недопонимания. Традиции и обычаи укрепляют корпоративную идентичность, а поддержка и признание со стороны руководства создают позитивный климат, способствующий высокой производительности.

Дополнительное внимание к инновациям и постоянному обучению мотивирует сотрудников к активному участию и развитию, что в свою очередь положительно сказывается на общей эффективности предприятия. Элементы социальной ответственности формируют у персонала гордость за достижения своего предприятия и укрепляют их лояльность.

Успешное сочетание этих аспектов корпоративной культуры может значительно повысить мотивацию и удовлетворенность сотрудников, а также конкурентоспособность предприятий на рынке. Адаптация корпоративной культуры к условиям отечественного рынка позволит оптимизировать систему мотивации и достичь стратегических целей предприятия.

Список источников:

1. Исаева, Д. А. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации / Д. А. Исаева // Молодежь. Наука. Будущее – 2024: Сборник статей III Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 20 августа 2024 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства "Новая Наука", 2024. – С. 93-99.

2. Кузьменко, А. В. Понятие и сущность организационной культуры / А. В. Кузьменко, К. Р. Гусейнова // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: Сборник статей 11-й Международной научно-практической конференции, Курск, 13–14 октября 2021 года. Том 1. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2021. – С. 282-286.

Щепотьев Егор Александрович – студент 3 курса, специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование», ОБПОУ «Колледж информационных технологий», г. Курск;

Научный руководитель: Леонидова Анна Анатольевна, преподаватель ОБПОУ «Колледж информационных технологий», г. Курск, Россия

Альтернативные форматы трудовой деятельности: цифровая занятость и независимый труд в контексте профессионального становления

Аннотация. В данной статье рассматривается использование альтернативных форматов занятости в условиях современных реалий рынка труда.

Ключевые слова: цифровая занятость, дистанционный формат работы, цифровые инструменты, рынок труда.

Введение

Развитие современных трудовых отношений претерпевает кардинальные изменения под влиянием технологического прогресса и трансформации социальных парадигм. Нетрадиционные модели занятости, включая дистанционную работу и проектную деятельность, приобретают все большую актуальность, предлагая профессионалам инновационные механизмы реализации карьерных амбиций.

Согласно аналитическим данным, около 60% специалистов младше 35 лет отдают предпочтение смешанному формату трудовой деятельности. При этом 75% работодателей фиксируют повышение ключевых показателей эффективности при внедрении гибких графиков работы [1, с.1].

1. Инновационные модели трудовых отношений: концептуальные основы.

Современный рынок труда предлагает разнообразные форматы профессиональной реализации:

1.1. Цифровая занятость – выполнение рабочих обязанностей вне традиционного офисного пространства с использованием телекоммуникационных технологий;

1.2. Передовые организации все чаще внедряют системы оценки по результатам, полностью отказываясь от устаревших моделей контроля рабочего времени;

1.3. Проектный формат сотрудничества – временные трудовые соглашения с четко определенными целями и сроками реализации. Статистические исследования демонстрируют, что треть независимых специалистов одновременно сотрудничает с несколькими заказчиками, что существенно увеличивает доходность, но требует исключительных навыков тайм-менеджмента [2, с.398];

1.4. Персонализированный график — индивидуальный подход к организации рабочего процесса. Данная модель особенно востребована в креативных индустриях и IT-секторе, где пик продуктивности может не совпадать с традиционным рабочим днем.

2. Преимущества инновационных трудовых моделей.

2.1. Персонализированный временной режим – гибкость трудового графика позволяет оптимизировать рабочий процесс в соответствии с индивидуальными биоритмами и личными обязательствами. Исследования подтверждают, что сотрудники, самостоятельно определяющие график работы, демонстрируют на 30% более низкий уровень стрессовых показателей [2, с.400].

2.2. Оптимизация финансовых потоков – переход на дистанционный формат работы позволяет существенно сократить расходы на транспортную инфраструктуру и организацию рабочего пространства. Финансовые аналитики отмечают, что средняя

экономия при переходе на удаленный формат составляет около 25% от общего бюджета сотрудника [1, с.2].

2.3. Глобализация профессиональных возможностей – цифровые платформы устраняют географические барьеры, предоставляя доступ к международному рынку труда. Современные исследования трудового рынка свидетельствуют, что специалисты, работающие с зарубежными заказчиками, увеличивают свой доход в среднем в 2,5 раза по сравнению с локальными ставками [1, с.3].

3. Трансформация профессионального развития

3.1. Формирование навыков саморегуляции – необходимость самостоятельной организации рабочего процесса способствует развитию исключительных навыков планирования и целеполагания. Психологические исследования демонстрируют, что специалисты с опытом независимой работы на 40% быстрее адаптируются к изменяющимся условиям трудового рынка [3, с.1].

3.2. Освоение цифровых компетенций – современные условия труда требуют постоянного совершенствования технологических навыков и адаптации к новым цифровым платформам. Анализ вакансий показывает, что владение специализированными CRM-системами увеличивает конкурентоспособность специалиста на 35% [3, с.1].

4. Потенциальные риски и ограничения

4.1. Отсутствие социальных гарантий – независимые специалисты лишены традиционных элементов социальной защиты, характерных для штатных сотрудников. Экономисты отмечают, что только 15% фрилансеров систематически отчисляют средства в пенсионные фонды, полагаясь преимущественно на личные сбережения [1, с.1]

4.2. Психологические вызовы – длительная профессиональная изоляция может привести к эмоциональному выгоранию и снижению мотивации. Клинические исследования выявили, что 38% дистанционных работников испытывают симптомы депрессивных состояний, связанных с недостатком социального взаимодействия [3, с.1].

5. Стратегии эффективной адаптации

Инновационные форматы трудовой деятельности требуют комплексного подхода к организации рабочего процесса [3, с.1]:

5.1. Внедрение цифровых инструментов планирования позволяет оптимизировать временные ресурсы и повысить продуктивность на 25%.

5.2. Систематическое профессиональное развитие обеспечивает поддержание конкурентоспособности в условиях динамичного рынка труда.

Сбалансированный подход к организации труда и отдыха способствует сохранению долгосрочной профессиональной эффективности.

Заключение

Современные исследования подтверждают, что осознанное использование альтернативных форматов занятости повышает общую удовлетворенность профессиональной деятельностью на 60% по сравнению с традиционными моделями трудовых отношений.

Список источников:

1. Особенности рынка труда в 2025-2026 годах: актуальные тенденции и прогнозы. Текст: электронный // – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2> (дата обращения: 08.04.2025).

2. Томашевский К. Л. «Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)». Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 2: 2020;398–413.
3. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: Взаимовлияние, особенности и тенденции развития «ВНИИ труда» Минтруда России Текст: электронный. – URL: <https://vniitruda.ru/blog/cifrova-ekonomika-i-rynok-truda-cifrovye-tehnologii-i-trudovye-otnosheniya-vzaimovlianiye-osobennosti-i-tendencii-razvitiya> (дата обращения: 08.04.2025).

Секция 3.

Управление человеческими ресурсами и роль образовательной среды в формировании профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций (skills)

Васильева Анна Альбертовна – генеральный директор ИТ-компании «КВОККА», председатель АНО «Спектр личности», член Совета проекта «Цифровая Россия» Курской области, г.Курск, Россия

Роль образовательной среды в формировании оптимального сочетания профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций в сфере информационных технологий

Аннотация. Статья посвящена исследованию роли образовательной среды в формировании оптимального баланса между профессиональными (hard) и надпрофессиональными (soft) компетенциями в сфере информационных технологий. В условиях быстро меняющегося мира технологий, наличие глубоких знаний и личностных качеств становится критически важным для успешной карьеры в ИТ. Автор подчеркивает, что образовательная среда должна способствовать созданию культуры сотрудничества, критического мышления и поддержки непрерывного обучения. Рассматриваются методы обучения, которые помогают развивать как hard, так и soft skills, а также критерии их оценки. В заключение утверждается, что эффективное образование должно сочетать технические и личностные аспекты, формируя специалистов, готовых справляться с новыми вызовами.

Ключевые слова: образовательная среда, профессиональные компетенции, надпрофессиональные компетенции, информационные технологии, hard skills, soft skills, методы обучения, критическое мышление, сотрудничество, адаптация.

Введение

В мире высоких технологий, где изменения происходят мгновенно, становится более очевидным, что для успешной карьеры в ИТ требуется не только глубокое знание технологий, но и развитие личностных качеств и навыков. По данным экспертов, баланс между hard и soft skills становится одним из критических факторов успеха.

I. Роль образовательной среды

Образовательная среда – это не просто место обучения. Она включает в себя культурные, социальные и физические аспекты, которые формируют способы, благодаря которым студенты воспринимают информацию и взаимодействуют с окружающим миром.

Роль образовательной среды заключается в следующем:

1. В создании культуры сотрудничества. Важно, чтобы студенты чувствовали себя комфортно, работая в командах и делясь своим опытом.
2. Поощрении критического мышления. Эффективная образовательная среда поощряет задавание вопросов и анализ различных точек зрения.
3. Поддержке непрерывного обучения. В условиях стремительного развития технологий важна не только начальная подготовка, но и постоянное обновление знаний.

II. Методы обучения

A. Методы формирования профессиональных компетенций (Hard Skills).

Hard skills включают в себя специфические профессиональные знания и навыки, такие как программирование, управление базами данных, работа с облачными решениями

и т.д. Они обеспечивают техническую основу, необходимую для выполнения конкретных задач в ИТ. Однако наличие только этих навыков не всегда является залогом успешной карьеры.

1. Практические занятия: лабораторные работы, проекты и стажировки позволяют студентам применять теоретические знания на практике. Это помогает лучше усвоить материал и подготовиться к реальным вызовам.

2. Онлайн-курсы и сертификации: множество платформ предлагают курсы по актуальным технологиям, позволяя студентам учиться в удобном для них темпе.

3. Хакатоны и соревнования: мероприятия стимулируют студентов применять свои навыки на практике, они работают в условиях стресса и ограниченного времени.

4. Использование современных технологий: виртуальная реальность, симуляции и онлайн-сообщества могут создать интерактивное и увлекательное учебное пространство.

В. Методы формирования надпрофессиональных компетенций (Soft Skills)

Soft skills охватывают широкий спектр навыков, включая коммуникацию, критическое мышление, командную работу, эмоциональный интеллект и способность к адаптации. Они способствуют созданию эффективной и гармоничной рабочей среды. Важно отметить, что в современных условиях многие ИТ-компании начинают ценить soft skills даже выше, чем технические навыки.

1. Групповые проекты. Работа в команде помогает развивать навыки коммуникации, сотрудничества и управления конфликтами.

2. Ролевые игры и симуляции. Эти методы позволяют студентам отработать ситуации из реальной жизни, учат управлять эмоциями и обращать внимание на невербальные коммуникации.

3. Обратная связь и коучинг. Регулярная обратная связь от наставников помогает выявить сильные и слабые стороны, что способствует личностному росту.

4. Работа над реальными проектами. Задания, основанные на решении реальных задач, развивают критическое мышление, креативность, способность к анализу.

III. Критерии оценки методов

А. Оценка профессиональных компетенций (Hard Skills).

1. Успеваемость на практических заданиях: студенты могут оцениваться по количеству выполненных заданий и качеству полученных знаний.

2. Аттестация и сертификация: успешная сдача экзаменов и получение сертификатов подтверждает уровень знаний.

3. Проектные работы: качество и оригинальность проектов служат показателем уровня профессиональных навыков.

В. Оценка надпрофессиональных компетенций (Soft Skills)

1. 360-градусная обратная связь: оценка со стороны коллег, наставников и обучающихся позволяет получить более полное представление о навыках взаимодействия.

2. Наблюдение за участием в групповых проектах: оценка вклада в командную работу, участие в обсуждениях и способность к разрешению конфликтов.

3. Самооценка: предоставление студентам возможности оценить свои soft skills через анкетирование может помочь в развитии самосознания.

Заключение

Таким образом, роль образовательной среды в формировании оптимального сочетания hard и soft skills в ИТ невозможно переоценить. Образование должно фокусироваться не только на технологических аспектах, но и на развитии личностных качеств специалистов, готовых адаптироваться к новым вызовам и достигать успеха в своей карьере.

Когай Евгения Анатольевна – д. филос. н., профессор, зав. кафедрой социологии ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск, Россия

Доверие как базис гражданского общества: региональное измерение

Аннотация. Статья поднимает вопросы о гражданской активности жителей российских регионов. Фундаментом этой активности является доверие людей к социальным институтам и друг к другу. По результатам проведенного в ряде российских регионов социологического исследования воссоздана картина институционального и обобщенного доверия, а также опыт и потребности участия жителей регионов в реализации гражданских практик.

Ключевые слова: гражданское общество, доверие, социологическое исследование, регионы, общественные организации.

Вопрос о гражданско-общественной культуре, ее основаниях и преломлении в гражданских практиках представляет значительный интерес для исследователей в области социально-гуманитарного знания. И в этом плане нельзя не согласиться с утверждением Н.И. Лапина о том, что потенциал разумного взаимодействия, равно как и мужество его реализации, выступает основным содержанием «гражданско-общественной культуры базовых взаимодействий человека с другими членами общества и его структур» [1, с. 110]. Важно подчеркнуть, что культура граждан все очевиднее утверждает себя в качестве реального фактора российской политической жизни. И в контексте фиксируемых перемен в нашей стране есть смысл вновь обратиться к тому, что следует считать гражданским обществом.

Будем отталкиваться от следующего определения: «Гражданское общество есть совокупность свободных ассоциаций граждан (и многообразных связей между ними), которые уважают и соблюдают законы государства (оно, в свою очередь, соблюдает права человека), но не позволяют ему вмешиваться в свою ежедневную деятельность» [2, с. 56]. Политические события, произошедшие в первой четверти XXI столетия, показали возможности реализации многообразных вариантов гражданского общества. Оказалось, что гражданское общество способно выстраиваться на разных религиозных основаниях, опираться на различный идеологический фундамент. Важный вывод российских исследователей состоит в обнаружении того, что гражданское общество не обязательно должно совпадать с образцом либерально-демократического общества, поскольку последнее предстает лишь одним из вариантов разнообразного гражданского общества [3, с. 18].

Гражданское общество находит свою реализацию в различных практиках. Акцентируем внимание на опыте и потребностях участия жителей российских регионов в реализации гражданских практик, а также о факторах, оказывающих влияние на их проявление. Заметим, что данная тема стала одной из ведущих в полевом социологическом исследовании, проведенном в октябре-ноябре 2023 г. в рамках реализации общероссийской научно-исследовательской программы «Социокультурная эволюция регионов России» [4]. Данное исследование было реализовано в семи российских регионах – Вологодской, Курской, Свердловской, Тюменской областях, Пермском крае, Республике Башкортостан и Чеченской республике, в нем приняли участие 2914 респондентов. Выборочная совокупность – стратифицированная, многоступенчатая, случайная на этапе отбора респондентов.

Важным инструментом развития гражданского общества выступает диалоговая модель выстраивания взаимодействия общества и социальных институтов, а фундаментом последней – доверие [5]. Обратимся к вопросу о том, как представлено в проведенном нами исследовании доверие к социальным институтам регионального уровня (табл. 1).

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос о доверии региональным социальным институтам (сумма ответов «полностью доверяю» и «в основном доверяю», %) [6].

Регион	Суд	Губернатор	Профсоюзы	Прокуратура	Полиция	Правительство области	Рег. политические партии	Законодат. собрание, Дума региона	МСУ	Общ. организации	СМИ
Республика Башкортостан	55	43	48	57	57	50	40	45	46	45	32
Вологодская область	64	62	41	60	66	58	44	49	53	48	40
Курская область	60	65	44	58	58	57	40	44	47	41	34
Пермский край	41	39	29	37	38	38	23	30	31	33	27
Свердловская область	30	27	25	33	28	25	14	20	25	30	20
Тюменская область	45	47	29	40	41	44	26	32	35	29	27
Чеченская республика	76	94	71	75	78	83	68	77	78	50	28

Мы видим, что ситуация в рассматриваемых нами регионах довольно противоречивая. Она, по сути, такая же разнообразная, как и само гражданское общество. На региональном уровне достаточно высокий уровень доверия социальным институтам фиксируется в Башкирии, Вологодской и Курской областях. Весомо ниже этот уровень в Пермском крае, Свердловской и Тюменской областях, Чеченской республике. Минимальный уровень доверия во всех регионах фиксируется в отношении региональных отделений политических партий. Низок он и у средств массовой информации. А также невысоким можно его назвать у профсоюзов.

Заметим при этом, что в отношении к федеральным институтам фиксируется схожая ситуация (таблица 2).

Здесь три региона (Башкирия, Вологодская и Курская области) демонстрируют срединные показатели, четыре других (Пермский край, Свердловская и Тюменская области, а также Республика Чечня) – невысокие и даже низкие. Минимальное доверие проявляется в отношении политических партий, СМИ и Интернет-источников. Отметим, что более чем скромные цифры проявлены в отношении доверия к общественным организациям.

Если же вести речь об обобщенном (межличностном) доверии, то здесь практически все регионы демонстрируют схожую картину: при ответах на вопрос «В целом, считаете ли Вы, что большинству людей можно доверять или, напротив, нужно быть осторожными, имея дело с людьми?» в диапазоне оценок от 0 до 10 средний балл максимально близок к оценке 5. Это неплохой показатель в нынешней социально-политической ситуации, он демонстрирует наличие некоторого баланса доверия и недоверия, а также потенциала солидарности, осуществления коллективных практик жителями регионов. Доверие людей друг к другу выступает важным условием проявления социальной активности, а также совместного решения жизненно важных проблем.

В какой мере жители российских регионов вовлечены сегодня в гражданские практики? Что мотивирует людей на гражданское участие, что препятствует этому? Подчеркнем, что под гражданскими практиками мы понимаем, прежде всего, конструктивные формы проявления гражданского участия. Совершаемые при этом действия не являются вознаграждаемыми, они не нацелены на воздействие в отношении политики государства. К тому же они не обязательно должны совершаться сообща.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос о доверии федеральным социальным институтам (сумма ответов «полностью доверяю» и «в основном доверяю», %) [6].

Регион	Пре-зи-дент	Пра-ви-тель-ство	Со-вет Фе-де-рации	Гос. Дума	О П	П о л и ц и я	Ф С Б	Суд	Про-кура-тура	Цер-ковь	О б щ. орг-ции	П о л и т. пар-тии	С М И	И н т е р н е т	Б а н к и
Республика Башкор-тостан	63	56	57	50	46	56	56	56	56	44	45	36	34	37	43
Вологодская область	70	66	57	52	49	58	59	61	62	56	46	35	41	38	35
Курская область	69	62	58	56	55	60	62	61	60	56	46	39	35	37	46
Пермский край	62	51	42	40	34	37	46	37	33	37	33	22	25	25	37
Свердловская область	49	37	29	24	25	29	37	32	33	30	27	12	18	17	29
Тюменская область	65	50	43	41	56	46	48	42	41	39	29	19	26	17	31
Чеченская республика	92	87	82	79	77	77	81	76	74	29	54	50	33	30	46

В ходе проведенного исследования проявлена весьма незначительная включенность респондентов в структуры общественных организаций и объединений: от 8% (Пермский край) до 24% (Свердловская область). Курская область оказалась по результатам опроса ближе к Пермскому краю, в ней вовлечены в деятельность некоммерческих организаций 10 % опрошенных. Наибольшее число респондентов заявили о том, что они состоят в профсоюзах. Далее идут политические партии, некоммерческие организации. Члены религиозных организаций и объединений оказались почти не затронуты нашим широкомасштабным исследованием.

Среди форм реализации гражданских практик на первом месте оказалось участие в выборах, далее идет сбор пожертвований, средств, вещей, на третьем месте – участие в коллективном благоустройстве и субботниках. Ведущими мотивами участия в общественной деятельности стали такие, как желание изменить жизнь к лучшему в своем городе (поселке, селе), стране; стремление решить проблему, которая волнует, отстаивать свои права и интересы; желание помочь людям, которые находятся в трудной ситуации.

Нельзя не отметить тот факт, что после 6 августа 2024 г., когда противник зашел на территорию России в Курской области, в результате чего более 150 тыс. жителей курского приграничья покинули свои дома и многие из них оказались в ПВР (пунктах временного размещения), на первое место у курян в системе мотивации обращения к гражданским практикам вышел один мотив – желание помочь людям, которые оказались в трудной жизненной ситуации.

Если обратиться к вопросу о препятствиях, которые не позволяют обращаться жителям российских регионов к общественной деятельности, то здесь доминантными стали привычка надеяться на власть (патернализм), безразличие к общим делам, а также неверие в возможность оказывать влияние на решения властей. В глубинных интервью, проведенных в Курской области весной 2024 г. с экспертами – с теми, кто максимально активно вовлечен в гражданские практики, возглавляет волонтерские организации или соответствующие центры, в качестве препятствий к занятиям общественной деятельности были названы

такие, как образ жизни, нехватка времени, недостаточная осведомленность о возможностях участия, *отсутствие доверия общественным организациям и самим организаторам*, а также переизбыток возможностей и способов реализации гражданских практик.

Перед лицом современных вызовов жители российских регионов не опускают руки, напротив, эти вызовы становятся триггерами проявления новых форм гражданской активности. Гражданское участие жителей российских регионов проявляется в разнообразных практиках, оказывая весомое влияние на социальные процессы. При этом позитивный образ будущего и доверие должны стать базовыми инструментами развития российских регионов. Мы полагаем, что концептуально оформленный образ желаемого будущего в сочетании со стратегическим доверием способен стать надежным фундаментом территориального развития.

Список источников:

1. Лапин Н.И. Базовое взаимодействие людей и гражданско-общественная культура как предмет изучения // Социологические исследования. 2021. – № 5. – С. 104–115.
2. Сунгуров А.Ю. Становление гражданского общества в Санкт-Петербурге и России // Общественные науки и современность. – 1997. – № 3. – С. 55–64.
3. Сунгуров А.Ю., Киселева Д.А. Гражданское общество: либеральное или разнообразное? // Общественные науки и современность. – 2023. – № 3. – С. 7–22.
4. Лапин Н.И., Беляева Л.А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России»: (Модификация–2010). – М.: Институт философии Российской академии наук, 2010. – 111 с.
5. Байков // Власть и управление на Востоке России. – 2018. – № 1 (82). – С. 55–64.
6. База данных. Социокультурный портрет регионов России – 2023: № 2024623498: заявл. 15.08.2024; опублик. 30.08.2024 / А. А. Шабунова, Л. А. Беляева, Г. Ф. Ромашкина [и др.]; заявитель Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Левшин Александр Алексеевич, магистрант 2 курса, направления «Менеджмент», профиль «Стратегический менеджмент», ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Левшина Людмила Сергеевна, ст. преподаватель кафедры экономики ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»;

Рашидова Ирина Александровна, доцент, декан факультета подготовки магистров ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., г. Курск, Россия

Роль и место стратегий управления персоналом в стратегическом менеджменте организаций

Аннотация. Статья рассматривает понятие и роль «стратегии управления персоналом». Приводятся этапы процесса стратегического управления организацией, цели и задачи стратегического управления персоналом организации.

Ключевые слова: управление, стратегия управления персоналом, система управления персоналом, организация, кадровая политика, цели и задачи, субъект и объект, стадии.

Основными принципами стратегического менеджмента как вида управленческой деятельности являются: долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых

решений; направленность управленческих воздействий на изменение потенциала объекта управления (производства продукции, услуг, технологии, персонала и др.) и создание возможностей более эффективной реализации данного потенциала; первоочередной учет при разработке и принятии управленческих решений состояния и возможных изменений внешней для организации среды; альтернативность выбора управленческих решений в зависимости от состояния внутренней и внешней среды организации; осуществление постоянного контроля за состоянием и динамикой внешней среды и своевременного внесения изменений в управленческие решения.

Процесс стратегического управления включает пять взаимосвязанных этапов. Они логически вытекают (или следуют) один из другого. При этом существует устойчивая обратная связь и обратное влияние каждого этапа на все остальные. Этапы процесса стратегического управления представлены на рисунке 1.

Стратегический менеджмент представляет из себя комплекс мер по разработке и поддержанию индивидуальной стратегии организации, направленной как внутрь нее, так и во вне.

Стратегический менеджмент включает в себя огромное количество направлений деятельности, одно из которых — стратегическое управление персоналом.

Стратегическое управление персоналом организации — это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

В современных условиях ведения бизнеса особое внимание стало уделяться персоналу организации. Поэтому одно из перспективных направлений исследований в рамках стратегического менеджмента принадлежит стратегическому управлению персоналом.

Персонал играет ключевую роль для организации любой организационно-правовой формы и формы собственности. Любая организация предполагает использование человеческих ресурсов — коммерческие предприятия, государственные и муниципальные учреждения, производственные кооперативы и т.д. Управление персоналом осуществляется во всех видах организаций и во многом определяет степень достижения стоящих перед ними целей.

Управление персоналом можно рассматривать как совокупность определенных принципов, методов и средств целенаправленного воздействия на работников организации, которые обеспечивают максимальное использование их интеллектуальных и физических способностей при выполнении ими своих трудовых функций для достижения целей деятельности экономического субъекта.

Систематизация управления персоналом в организации играет важную роль для управления в связи со следующими факторами:

- система управления персоналом интегрируется в общую систему менеджмента, связывая его со стратегическими приоритетами и корпоративной культурой организации, а также с ее различными текущими бизнес-процессами, главным образом, основным процессом ее функционирования, например, производством, торговлей и т. д.;

- рассматриваемая система включает в себя развернутую систему регулярно осуществляемых программных мероприятий по регулированию расстановки кадров на рабочих местах, подбору и набору персонала, обеспечению его развития, роста производительности труда и т. д.;



Рисунок 1 – Этапы процесса стратегического управления организацией

– управление персоналом предполагает тщательный учет качеств работников и их соответствующих профессиональных характеристик, а также проведение оценки их трудовой деятельности и поведения в коллективе;

– система управления персоналом предполагает централизацию данного управления в одном из руководящих элементов, отдельном подразделении, а также способствует разработке и реализации мер по совершенствованию кадровой работы.

Приведенный перечень факторов указывает на высокую степень значимости управления персоналом, как для организационных целей, так и для работников экономического субъекта.

Поскольку система управления персоналом направлена на максимальное использование физических и интеллектуальных возможностей работников для достижения организационных целей, то следует выделить ее соответствующие основные цели, которые можно обобщить на рисунке 2.

Конкретный перечень целей системы управления персоналом в любом случае определяется руководством организации в зависимости от множества факторов, главным образом, фактически сложившейся ситуации в кадровом менеджменте. Тем не менее, общим для управления персоналом является наличие приведенных на рисунке 2 целей, основной из которых является эффективное использование труда персонала и его развитие.



Рисунок 2 – Основные цели системы управления персоналом организации

Стратегическое управление персоналом позволяет обеспечить организацию конкурентоспособными работниками, для которых характерен высокий уровень профессионализма и компетентности, личностных качеств, мотивационного и инновационного потенциала. Задачи, решаемые при стратегическом управлении кадрами, представлены на рисунке 3.

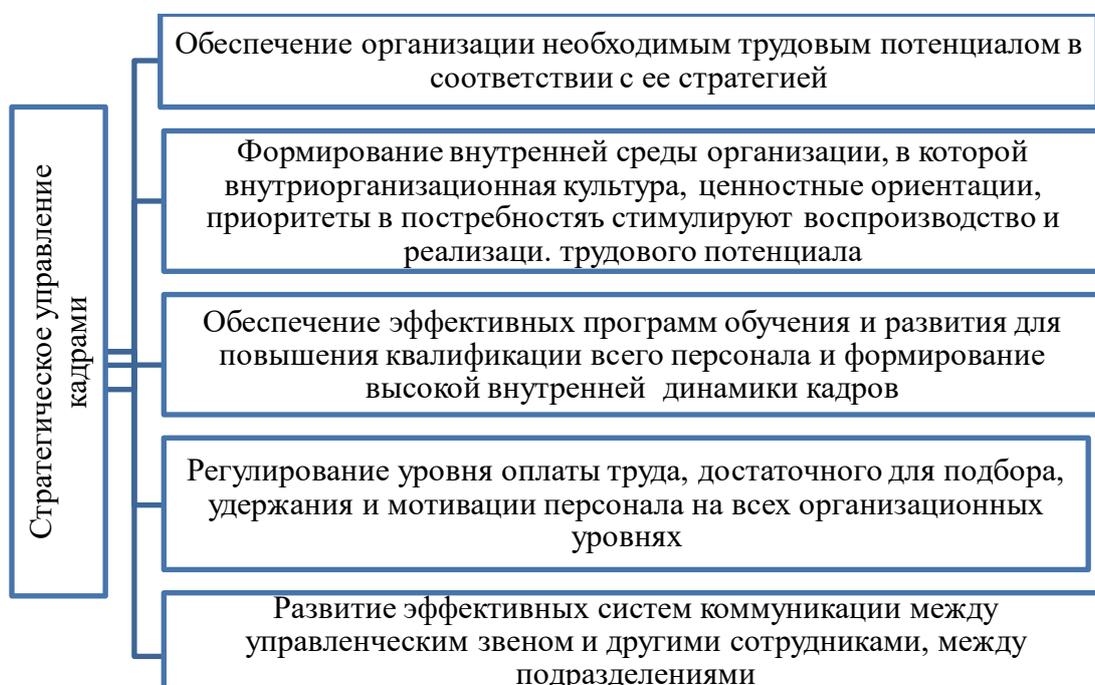


Рисунок 3 – Задачи стратегического управления персоналом организации

Цель стратегического управления персоналом — обеспечить скоординированное и адекватное состоянию внешней и внутренней среды формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации в расчете на предстоящий длительный период.

Под конкурентоспособным трудовым потенциалом организации следует понимать способность ее работников выдерживать конкуренцию по сравнению с работниками (и их трудовым потенциалом) аналогичных организаций. Конкурентоспособность обеспечивается за счет высокого уровня профессионализма и компетентности, личностных качеств, инновационного и мотивационного потенциала работников.

Субъектом стратегического управления персоналом, как правило, выступает служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители.

Среди объектов стоит выделить следующие элементы:

- совокупный трудовой потенциал организации;
- развитие персонала организации в динамике;
- структура и качественные особенности работников;
- политика организации по отношению к сотрудникам;
- технологии и методы управления, основанные на принципах стратегического управления;
- управление персоналом и стратегическое управление персоналом.

Таким образом, стратегическое управление кадрами предполагает разработку концепции развития персонала на долгосрочную перспективу, включающей планирование карьеры работников, новые методы и формы обучения, формирование кадрового резерва. Стратегическое управление кадрами приводит к совершенствованию всего механизма управления персоналом или его отдельных подсистем и элементов.

Подводя итог можно говорить о том, что стратегическое управление персоналом напрямую взаимосвязано со стратегическими целями организации.

Исходя из поставленных перед управлением персоналом целей и задач в рамках стратегического менеджмента данное направление связано с обеспечением организации квалифицированным персоналом с учетом текущей ситуации, а также с возможными сценариями ее развития. При этом помимо формирования подходящего кадрового резерва стратегическое управление персоналом нацелено на такое развитие работников, которое соответствует целям организации, а также способствует эффективному использованию трудовых ресурсов и трудового потенциала сотрудников.

Список источников:

1. Бобков, Д. Е. Место стратегии управления персоналом в общем управлении / Д. Е. Бобков // Молодой ученый. — 2022. — № 4 (399). — С. 90-93. — URL: <https://moluch.ru/archive/399/88396/> (дата обращения: 13.04.2025). Текст: электронный
2. Грожек, О.Н. Формирование стратегии управления персоналом // Столыпинский вестник. 2023. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-strategii-upravleniya-personalom> (дата обращения: 13.04.2025). Текст: электронный
3. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами / под ред. А.П. Панфиловой, Л.С. Киселевой. — М.: Юрайт. 2023. 314 с. — Текст: непосредственный.
4. Калебина Ю.С. Стратегическое управление персоналом организации // «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки» №8(47) 2020. — URL: Alley-science.ru — Текст: электронный
5. Токарева, Ю.А. Стратегическое управление персоналом: учебно-методическое пособие / Ю.А. Токарева, Е.О. Гаспарович; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. — Екатеринбург : Изд-во Урал.ун-та, 2024. — 296 с. : ил. — Библиогр.: с. 265—276. — 30 экз. — ISBN 978-5-7996-3846-7 . — Текст: непосредственный.

Эверг Элеонора Адольфовна – к.филос.н., доцент, преподаватель кафедры правовых и гуманитарных дисциплин ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия

Особенности формирования профессиональной компетентности студентов направления «Реклама и связи с общественностью»

Аннотация. В настоящем исследовании рассматриваются аспекты развития профессиональной компетентности у обучающихся по направлению «Реклама и связи с общественностью». В статье представлены ключевые положения формирования профессиональной компетентности и доказывается их значимость для успешной деятельности в выбранной сфере. Особое внимание уделяется взаимосвязи компонентов образовательной системы высшего образования в контексте обеспечения высокого уровня сформированности профессиональных навыков. Проводится анализ инструментов и методов, применяемых для развития профессиональной компетентности студентов, специализирующихся в области рекламы и связей с общественностью. В заключение предлагаются практические рекомендации по совершенствованию процесса формирования профессиональной компетентности в рамках высшего образования.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональные навыки, студенты, реклама и связи с общественностью.

Современное высшее образование существенно отличается от того, что существовало в начале века. В образовательный процесс активно внедряются инновационные методики, пересматривается структура организации учебной деятельности. Одним из ключевых изменений является акцент на компетентностный подход в высшей школе. В настоящее время приоритет отдается не просто освоению теоретических знаний, а формированию профессиональной компетентности, поскольку профессионализм и компетентность взаимосвязаны. Профессиональная компетентность определяется как комплекс деловых и личностных качеств специалиста, отражающих уровень его знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для эффективного выполнения профессиональной деятельности и принятия обоснованных решений [2, с.198].

Профессиональная компетентность включает в себя несколько ключевых составляющих: коммуникативную, обеспечивающую эффективное деловое общение; социальную, формирующую нравственные и культурные ценности, принятые в обществе; информационную, подразумевающую владение актуальной информацией и постоянное повышение квалификации; психологическую, отвечающую за самосознание и рефлекссию; экологическую, обеспечивающую безопасность деятельности для окружающей среды и окружающих, а также специальную, отражающую умение применять профессиональные знания на практике и качество работы специалиста [7, с.58]. Готовность специалиста к осуществлению профессиональной деятельности и объединение теоретических знаний с практическими навыками также являются ключевыми компонентами профессиональной компетентности. Данная модель профессиональных компетенций применима и к тем, кто уже работает в области рекламы и связей с общественностью.

Рассмотрим ключевые профессиональные компетенции, необходимые выпускникам направления "Реклама и связи с общественностью": навыки управления и коммуникации, творческое мышление, знание и умение использовать специализированное программное обеспечение, владение графическими редакторами, навыки управления веб-проектами, знание английского языка, развитые коммуникативные способности, грамотная письменная и устная речь, а также высокие стандарты деловой этики [10, с.40].

Также к необходимым компетенциям относят навыки эффективного общения, работы в команде, способность к развитию и обучению, владение основами экономики, менеджмента, психологии, маркетинга, риторики, event-менеджмента, стратегического планирования, бюджетирования.

Перечисленные компетенции имеют решающее значение для специалиста, чья профессиональная деятельность связана с текстом, разработкой рекламных кампаний, маркетингом и продвижением продукции. Для получения самой свежей информации необходимо изучать англоязычную литературу и адаптировать ее к культурным особенностям целевой аудитории. Работа с большим количеством деловых и рекламных текстов, взаимодействие с деловыми партнерами и сотрудниками требуют развитых лингвистических и коммуникативных навыков. Навыки управления необходимы специалисту для эффективной работы в команде и руководства проектами.

В условиях современной информационной среды, специалисты в области рекламы и связей с общественностью должны обладать высоким уровнем информационной компетентности, поскольку их работа неразрывно связана с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для достижения поставленных целей. Развитие данной компетентности требует освоения как фундаментальных дисциплин математического и естественнонаучного профиля, так и специализированных курсов. Отсутствие должной информационной компетентности значительно снижает эффективность профессиональной деятельности специалиста, лишая его возможности эффективно использовать специализированное программное обеспечение, проводить необходимые аналитические расчеты и разрабатывать качественные проекты.

Персонализированный подход предполагает индивидуальную работу с каждым учащимся с учетом его уникальных характеристик. Опытные преподаватели осознают, что невозможно провести идентичные занятия для разных групп, даже если тема одна и та же. Адаптация материала, теоретическое наполнение, задания и упражнения корректируются с учетом общего уровня знаний группы, а также индивидуальных потребностей студентов, испытывающих трудности или демонстрирующих выдающиеся способности.

Внедрение современных технологий в образовательный процесс предполагает активное применение последних достижений технического прогресса. Это способствует модернизации обучения. Интеграция информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), например, через электронные учебники, является распространенным и эффективным методом. Студенты получают возможность самостоятельно изучать, находить и закреплять материал, а также проходить тестирование.

Применение разноуровневых заданий стимулирует углубленное усвоение материала и способствует переходу на более высокий уровень знаний, мотивируя студентов к выполнению большего количества задач различной сложности. В отличие от субъективной оценки преподавателя, компьютерная оценка знаний обеспечивает максимальную объективность. Специализированные тренажеры способствуют практическому применению знаний и закреплению навыков. Кроме того, создание виртуальной среды позволяет студентам совершенствовать практические умения в реалистичных условиях.

Вместе с тем, процесс информатизации образования сталкивается с определенными препятствиями:

- недостаточным качеством или устареванием программного обеспечения и технического оснащения;
- техническими неполадками, препятствующими активному использованию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в учебном процессе;
- отсутствием унифицированных стандартов программного обеспечения для высшего образования [8, с.116];
- дефицитом квалифицированных специалистов по обслуживанию техники и программного обеспечения в образовательных учреждениях;

- недостаточной сформированностью единой информационной культуры среди участников образовательного процесса;
- ограниченными навыками использования современных компьютерных технологий у преподавательского состава.

Также одним из основополагающих подходов выступает имитация профессиональной деятельности в образовательном процессе. Данный подход заключается в интеграции аспектов реальной профессиональной среды в учебные материалы и практические занятия студентов. Это способствует формированию у обучающихся адекватного и всестороннего представления о профессиональной деятельности в целом, а также оптимизирует процесс освоения профессиональных навыков до уровня, обеспечивающего плавный переход к выполнению рабочих обязанностей. Данный метод является стратегически важным для формирования профессиональной идентичности, развития профессиональной среды и налаживания эффективного взаимодействия между её участниками.

Ключевыми инструментами в развитии профессиональной компетентности студентов, специализирующихся в области «Реклама и связи с общественностью», выступают:

- образовательный контент;
- учебные пособия и сопутствующие дидактические материалы;
- практические упражнения и задачи;
- интегрированные медиатехнологии.

Далее рассмотрим указанные инструменты более детально. Образовательный контент должен быть разработан с акцентом на предоставление студентам самых современных знаний в выбранной области. Важно, чтобы он не только соответствовал установленным образовательным стандартам, но и отвечал актуальным потребностям рынка труда и ожиданиям потенциальных работодателей. При этом необходимо обеспечить, чтобы содержание образовательных курсов было привлекательным и интересным непосредственно для студенческой аудитории.

Учебные пособия и сопутствующие дидактические материалы должны включать в себя систематизированную информацию, отвечающую установленным нормам и требованиям. В процессе изучения учебника обучающиеся приобретают требуемые теоретические сведения, применимые в ходе выполнения практических работ.

Практические работы и задания разрабатываются и отбираются преподавателем с учетом целей конкретного занятия и уровня подготовки группы. Они предназначены для оценки степени усвоения студентами изученного теоретического материала. В качестве иллюстрации приведем конкретный пример заданий, связанных с анализом рекламного текста.

Рекламные упражнения классифицируются по четырём направлениям:

1. Анализ рекламного рынка и его контента.
2. Освоение методов подачи рекламной информации.
3. Развитие навыков создания эффективных рекламных текстов.
4. Критическая оценка рекламных материалов на основе установленных критериев

[9, с.110].

Для первого направления предлагаются упражнения, включающие создание базового рекламного текста с последующими заданиями, разработку уникального торгового предложения и написание рекламного текста, основанного на принципе AIDCA.

Второе направление охватывает упражнения по определению оптимальных рекламных каналов для различных организаций, созданию рекламных материалов разных типов и для разных целей, а также анализу и оценке рекламных текстов по заданным параметрам.

Третье направление фокусируется на развитии языковой компетенции, уделяя особое внимание составлению текстов, соответствующих литературным нормам.

Примеры упражнений включают создание текстов в заданном стиле, отвечающих нормам литературного языка, а также выявление и исправление ошибок в готовых текстах.

На заключительном этапе обучения студенты разрабатывают развернутое коммерческое предложение, отвечающее требованиям рынка.

Для повышения уровня владения языком рекомендуется использовать диалогическую форму работы. В процессе составления и ведения диалога студенты совершенствуют навыки коммуникации, расширяют свой лексический запас и учатся эффективно взаимодействовать друг с другом. Важно, чтобы тематика диалога была актуальной, интересной и не ограничивалась рамками учебных материалов, стимулируя живую и спонтанную речь. Практиковать диалог можно в парах или небольших группах, например, в форме интервью, где один студент выступает в роли журналиста, задающего вопросы, а другой – отвечает на них. Такой подход развивает умение быстро реагировать на вопросы и формулировать собственные. Для студентов, обучающихся по специальности «Реклама и связи с общественностью», полезно моделировать диалоги, соответствующие их будущей профессиональной деятельности. Подобные упражнения способствуют улучшению навыков работы с рекламным текстом, формируют необходимые компетенции и развивают профессиональные навыки.

Для развития лингвистических, коммуникативных и информационных навыков рекомендуется применение медиатехнологий. Студенты получают возможность взаимодействовать с учащимися из других образовательных учреждений и будущими коллегами, расширяя свои знания и приобретая опыт общения с различными группами людей [1, с.83].

С целью развития критического мышления, способности оценивать информацию и формулировать собственное мнение, предлагается использовать следующий вид задания: студентам предлагается изучить ряд статей из различных средств массовой информации, посвященных одному и тому же событию, и сопоставить их с информацией, представленной в российских СМИ. После анализа всех представленных статей необходимо сделать заключение о том, как одно и то же событие трактуется в различных источниках [6, с.2].

Представленные нами концепции и инструменты развития профессиональной квалификации у обучающихся по направлению «Реклама и связи с общественностью» функционируют как взаимосвязанная структура. Устранение любого компонента из данной образовательной модели приведет к ухудшению уровня знаний и навыков студентов, что отрицательно скажется на формировании их профессиональной компетентности. Педагогическому составу следует активно интегрировать компетентностный подход в преподаваемые дисциплины.

В заключение, анализ данных позволяет утверждать, что для успешной деятельности выпускников направления «Реклама и связи с общественностью» ключевое значение имеет развитие управленческих, лингвистических, коммуникативных, креативных и информационных навыков, а также уверенное владение специализированным программным обеспечением, инструментами управления веб-проектами и знаниями в области психологии. Актуальность развития этих компетенций обусловлена высокими требованиями, предъявляемыми современным рынком труда к специалистам данной сферы.

Формирование профессиональной компетентности студентов осуществляется в рамках освоения дисциплин как общеобразовательного, так и профильного циклов. К числу основных средств и методов формирования профессиональных навыков относятся учебные пособия, комплексы заданий и упражнений, современные медиатехнологии, а также прохождение производственной практики.

Список источников:

1. Бедарева, А.В. Формирование профессиональной лингво-гуманитарной компетенции будущих бакалавров рекламы и связей с общественностью / А.В. Бедарева // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. - 2013. - № 2 (24).
2. Джураева, Б.М. Компетентность и компетентный подход в профессиональном образовании Б.М. Джураева, Т.А. Эргашев // Экономика и социум. - 2022. - №7(98).
3. Захарова, О.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности: учеб. пособие / О.А. Захарова, А.И. Родина, А.А. Скляренко. - Издательский центр ДГТУ, 2012. - 171 с.
4. Захарова, О.А. Критерии и уровни сформированности ИКТ-компетентности бакалавров направления «Реклама и связи с общественностью» / О.А. Захарова, А.И. Шлыкова // Вестник Университета. - 2014.- № 2. - С. 231-235.
5. Муравьева, Н. Г. Понятие социокультурной компетенции в современной науке и образовательной практике / Н.Г. Муравьева // Вестник Тюменского государственного университета. Серия «Педагогика. Психология». - 2011. - № 9. - С. 136-143.
6. Онкович, А.В. Медиа-педагогика и медиа-образование: распространение в мире / А.В. Онкович // Чудо слово. - 2017. - № 6.
7. Османов, У.Ю. Профессиональная компетентность, ее виды и стадии становления / У.Ю. Османов, Л.П. Феталиева // Вестник социально-педагогического института. - 2019. - №1 (29).
8. Плотникова, О.А. Принципы формирования профессионально-проектной культуры будущего бакалавра по направлению «реклама и связи с общественностью» / О.А. Плотникова // Современная высшая школа: инновационный аспект. - 2013. - № 3.
9. Семенова, О.В. Моделирование профессиональной деятельности как пример инновационных образовательных технологий / О.В. Семенова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2011. - №. 3.
10. Череднякова, А.Б. Профессионально-ценностные особенности подготовки бакалавров по рекламе и связям с общественностью / А.Б. Череднякова // Евразийский Союз Ученых. - 2014.

РЕЗОЛЮЦИЯ
XXIV Международной научно-практической конференции
«Человеческие ресурсы в контексте современного развития:
национальные цели и стратегические задачи»

24 апреля 2025 года

г.Курск

Участники конференции, рассмотрев проблемные вопросы и возможности повышения эффективности управления человеческими ресурсами в общественном пространстве и социально-экономической сфере, обозначили перспективные направления научно-исследовательской работы и практической деятельности в данном направлении:

Секция 1. Актуальные направления реализации человеческого потенциала как общественного богатства и современные тенденции развития рынка труда

1. Предложить Министерству труда и занятости населения Курской области активизировать взаимодействие с образовательными организациями высшего образования, общественными организациями в рамках национального проекта «Кадры» по реализации программ высшего и дополнительного образования.

2. Бизнес-сообществу, Министерству по труду и занятости населения Курской области, образовательным организациям объединить усилия в мониторинге рынка труда и определении оптимальных показателей потребности региона в кадрах.

3. Обратится с предложением к Министерству внутренней и молодежной политики Курской области, Министерству экономического развития Курской области, Министерству финансов и бюджетного контроля Курской области усилить внимание к развитию некоммерческого регионального сектора экономики в разрезе производства ВВП, с учетом международного опыта.

4. Рекомендовать Общественной палате Курской области, Курскому институту менеджмента, экономики и бизнеса продолжить обучение лидеров гражданского общества в Школе гражданской активности в целях повышения качества человеческих ресурсов и потенциала НКО региона.

5. Рекомендовать государственным и коммерческим структурам усилить взаимодействие с НКО в области подготовки кадров для работы в ведущих секторах экономики региона.

6. Просить Российские Фонды-грантодатели об увеличении бюджетов на актуальные социально – значимые проекты, реализуемые НКО, вносящими существенный вклад в реализацию человеческого потенциала как общественного богатства.

7. Обратиться к Правительству Курской области по вопросу активизации поддержки семейных компаний как субъектов сохранения регионального бизнеса.

8. Образовательным организациям, НКО содействовать развитию правовой грамотности, росту информационной культуры, способствующей неприятию коррупционного поведения.

Секция 2. Цифровая трансформация и инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами в сфере экономики, предпринимательства, экологии, права

1. Рекомендовать предприятиям и организациям всех форм собственности, учебным заведениям разработать комплексные программы повышения квалификации сотрудников с целью улучшения управления человеческими ресурсами.

2. Предложить работодателям развивать наставничество и обмен опытом в свете Указа «О дне наставника» от 01.04.2025 г., дополнений в Трудовой кодекс, связанных с наставничеством, поручений Президента РФ В. В. Путина Правительству РФ по разработке мер повышения роли наставника, демонстрации значимости наставничества на государственном уровне, популяризации наставнической деятельности и повышения роли и престижа наставника как важного звена в управлении человеческими ресурсами.

3. Обратиться с предложением к профильным Министерством и ведомствам региона об усилении технической поддержки и сопровождения в сфере экономики, предпринимательства, экологии, права.

4. Рекомендовать просветительским организациям, СМИ популяризировать лучшие практики развития человеческих ресурсов, используя цифровые технологии.

5. Обратиться с рекомендацией к Союзу управленческих вузов развивать систему сетевого взаимодействия в реализации программ высшего и дополнительного образования, используя современные инновационные технологии по улучшению качества человеческих ресурсов.

6. Поручить Курскому институту менеджмента, экономики и бизнеса совместно с учредителями ежегодных апрельских международных научно-практических конференций продолжить обсуждение, разработку рекомендаций по внедрению цифровых технологий в систему образования.

7. Вузам и ссузам совместно инициировать внесение изменений и дополнений в справочник должностей и профессий ИТ-направленности для их актуализации.

Секция 3. Управление человеческими ресурсами и роль образовательной среды в формировании профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) компетенций (skills)

1. Образовательным организациям разрабатывать и реализовывать партнерские проекты с предприятиями для развития надпрофессиональных компетенций студентов и положительного воздействия на уровень практической готовности выпускников.

2. Привлекать работодателей к использованию практических кейсов в учебном процессе с целью популяризации взаимодействия образовательных организаций с предприятиями.

3. Предложить педагогам-практикам курских вузов разработать учебно-методические пособия по методике преподавания наиболее востребованных надпрофессиональных навыков у студентов.

4. Образовательным организациям разрабатывать систему дополнительных профессиональных программ в формате тренингов, мастер-классов, и др. интерактивов по формированию универсальных навыков у студентов на протяжении всего периода обучения.

5. Рекомендовать Союзу управленческих вузов ЦФО и новых территорий продолжить работу над созданием сетевой площадки для развития надпрофессиональных компетенций у студентов, молодых специалистов.

6. Предложить Министерству экономического развития Курской области разработать программы поощрения работодателей, которые активно инвестируют в профессиональное образование.

7. Научно-образовательному общественному союзу «Курская парадигма» выработать меры взаимодействия образовательных учреждений с деловым сообществом в вопросах подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями бизнес-сообщества.

8. Рекомендовать образовательным учреждениям активно внедрять технологии адаптивного обучения, предлагая студентам индивидуальные учебные траектории в соответствии с их потребностями и способностями.

Сборник материалов

XXIV Международной научно-практической конференции

**«Человеческие ресурсы в контексте современного развития:
национальные цели и стратегические задачи»,
24 апреля 2025 года.**

– Курск: Издательство Курского института менеджмента,
экономики и бизнеса, 2025. – 121 с.

Подписано в печать 24.06.2025

Формат 60 x 84 /16

Усл.печ.л. – 7,57

Уч.-изд. л. – 8,16

Отпечатано в ООО «Дом знаний»,
305000, г.Курск, Радищева, 35