

В Е С Т Н И К

**ЛУГАНСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ**

**№ 10 (88)
2024**

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Луганск 2024

ВЕСТНИК

ЛУГАНСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

№ 10 (88) 2024

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
ОСНОВАН В 2015 ГОДУ
ВХОДИТ В БАЗУ
РИНЦ

ОСНОВАТЕЛЬ
ФГБОУ ВО
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

VESTNIK

LUGANSK
VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY

№ 10 (88) 2024

THE SCIENTIFIC JOURNAL
WAS FOUNDED IN 2015
INCLUDED INTO THE BASE OF
RISC

FOUNDER
LSU NAMED AFTER V. DAHL

Сборник входит в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

ISSN 2522-4905

Главная редакционная коллегия :

Рябичев В.Д., докт. техн. наук, (главный редактор),
Витренко В.А., докт. техн. наук (зам. главн. редактора),
Авершин А.А., канд. психол. наук,
Андрійчук Н.Д., докт. техн. наук,
Атоян А.И., докт. филос. наук,
Бельдюгин В.А., канд. ист. наук,
Болдырев К.А., докт. экон. наук,
Губачева Л.А., докт. техн. наук,
Дейнека И.Г., докт. техн. наук,
Дрозд Г.Я., докт. техн. наук,
Ерошин С.С., докт. техн. наук,
Замота Т.Н., докт. техн. наук,
Исаев В.Д., докт. филос. наук,
Клименко А.С., докт. филол. наук,
Кривоколыско С.Г., докт. хим. наук,
Крохмалева Е.Г., канд. пед. наук,
Корсунов К.А., докт. техн. наук,
Лустенко А.Ю., докт. филос. наук,
Ляпин В.П., докт. биол. наук,
Максимова Т.С., докт. экон. наук,
Максимов В.В., докт. экон. наук,

Мечетный Ю.Н., докт. мед. наук,
Мирошников В.В., докт. техн. наук,
Мортиков В.В., докт. экон. наук,
Панайотов К.К., канд. техн. наук,
Родионов А.В., докт. экон. наук,
Рябичева Л.А., докт. техн. наук,
Салита С.В., докт. экон. наук,
Санжаров С.Н., докт. ист. наук,
Свиридова Н.Д., докт. экон. наук,
Семин Д.А., докт. техн. наук,
Скляр П.П., докт. психол. наук,
Тарарычкин И.А., докт. техн. наук,
Тисунова В.Н., докт. экон. наук,
Утутов Н.Л., докт. техн. наук,
Фесенко Ю.П., докт. филол. наук,
Харьковский Р.Г., канд. ист. наук,
Шамшина И.И., докт. юридич. наук,
Шелюто В.М., докт. филос. наук,
Яковенко В.В., докт. техн. наук

Рекомендовано в печать Ученым советом Луганского государственного университета имени Владимира Даля.
(Протокол № 3 от 9.10.2024 г.)

СО Д Е Р Ж А Н И Е

ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ Авершин А. А., Тугай В. В., Джумский А. В., Иваненко А. В. -----	7
АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ Авершина М. В. -----	14
ВЛИЯНИЕ ГЕОМЕТРИИ НАКАТНОГО ИНСТРУМЕНТА НА КАЧЕСТВО ПОВЕРХНОСТИ ОБРАБОТАННОЙ ДЕТАЛИ Витренко В. А., Стоянов А. А., Титова Л. Н., Шманева Е. В. -----	21
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Димитриев А. С. -----	27
ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФОРМА ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Димитриева О. А. -----	32
ТРЕНИНГ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ Карчевская Н. В., Продан Р. Б. -----	38
ТРЕНИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА Карчевская Н. В., Бойко И. П. -----	47
ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СПОСОБ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Карчевская Н. В., Задохина А. А. -----	54
УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ Карчевская Н. В., Коваль В. А. -----	61
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Карчевская Н. В., Мальцева В. В. -----	66
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГЛОБАЛЬНОГО РОСТА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ Куделя Л. В. -----	73
СУЩНОСТЬ ЦИФРОВОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА Куцурубова-Шевченко Е. В., Сиренко М. А., Гукова Ю. В., Листопадова Ю. В. -----	90
МАТЕМАТИЧЕСКАЯ ОБРАБОТКА ТЕЛЕМЕТРИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОГРАММНОЙ БИБЛИОТЕКИ PANDAS Малахова В. В., Малый В. В., Малахова Я. О. -----	96
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ» Михайлова И. Г. -----	101

КУЛЬТУРА СЕТЕВОЙ КОММУНИКАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Клипакова И. В.----- 108

АНАЛИЗ ОТЛАДОЧНЫХ АРІ ОС WINDOWS И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЛЯ
ПОСТРОЕНИЯ ОТЛАДЧИКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО РЕЖИМА С ВОЗМОЖНОСТЬЮ
ПЕРЕХВАТА ВЫЗОВОВ ЭКСПОРТИРУЕМЫХ ИЗ DLL ФУНКЦИЙ. ЧАСТЬ 1.

Захарчук И. А., Захарчук А. С.----- 113

CONTENTS

FEATURES OF WORKING CONDITIONS IN AGRICULTURAL PRODUCTION Avershin A. A., Tugai V. V., Dzhumsky A. V., Ivanenko A. M. -----	7
THE RELEVANCE OF MEDIA COMPETENCE FORMATION FOR STUDENTS OF ENGINEERING AND PEDAGOGICAL UNIVERSITIES Avershina M. V. -----	14
IMPACT OF ROLLING INSTRUMENT GEOMETRY ON PROCESSED PART SURFACE QUALITY Vitrenko V. A., Stoyanov A. A., Titova L. N., Shmaneva E. V. -----	21
MENTORING AS AN EFFECTIVE MEANS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER OF A PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION Dimitriev A. S. -----	27
VOLUNTEER ACTIVITY AS A FORM OF LABOR EDUCATION OF STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION Dimitrieva O. A. -----	32
MOTIVATION TRAINING FOR STUDENTS Karchevskaya N. V., Prodan R. B. -----	38
TRAINING AS AN INNOVATIVE METHOD FOR STUDYING HUMAN POTENTIAL Karchevskaya N. V., Boyko I. P. -----	47
BUSINESS GAME AS A WAY TO STIMULATE PROFESSIONAL ACTIVITY Karchevskaya N.V., Zadokhina A.A. -----	54
CONFLICT MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION Karchevskaya N. V., Koval V. A. -----	61
INNOVATIVE APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE RUSSIAN EDUCATION SYSTEM Karchevskaya N. V., Maltseva V. V. -----	66
CURRENT STATE AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF GLOBAL GROWTH INDICATORS OF THE WORLD ECONOMY Kudelya L. V. -----	73
THE ESSENCE OF DIGITAL ENTREPRENEURSHIP Kutsurubova-Shevchenko E. V., Sirenko M. A., Gukova Y. V., Listopadova Y. V. -----	90
MATHEMATICAL PROCESSING OF TELEMETRY INFORMATION USING THE PANDAS SOFTWARE LIBRARY Malakhova V. V., Maly V.V., Malakhova I. O. -----	96
CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR DEFINING THE CATEGORY OF "HUMAN RESOURCES" Mikhailova I. G. -----	101

CULTURE OF NETWORK COMMUNICATION: PROBLEMS AND PROSPECTS**Klipakova I. V.**-----108**ANALYSIS OF WINDOWS DEBUGGING APIS AND THEIR USAGE
FOR BUILDING A USER-MODE DEBUGGER WITH THE ABILITY TO
INTERCEPT CALLS OF FUNCTIONS EXPORTED FROM DLL. PART 1.****Zakharchuk I. A, Zakharchuk A. S.**-----113

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Авершин А. А., Тугай В. В., Джумский А. В., Иваненко А. В.

FEATURES OF WORKING CONDITIONS IN AGRICULTURAL PRODUCTION

Avershin A. A., Tugai V. V., Dzhumsky A. V., Ivanenko A. M.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с анализом особенностей условий труда в сельскохозяйственном производстве.

Ключевые слова: сельскохозяйственное производство; условия труда; анализ особенностей условий труда.

Abstract. The article discusses issues related to the analysis of the characteristics of working conditions in agricultural production.

Key words: agricultural production; working conditions; analysis of the characteristics of working conditions.

Введение. Сельское хозяйство является одной из важнейших отраслей экономики России. В 2023 году сельское хозяйство страны развивалось и принимало новые формы и технологии, наблюдалось существенное увеличение производства сельскохозяйственной продукции и улучшение общего состояния отрасли.

Одной из основных характеристик сельского хозяйства России в настоящее время является рост производства сельскохозяйственных культур за счет внедрения новых технологий и улучшения сортовых качеств, что позволяет удовлетворять потребности населения в пищевых продуктах и осуществлять их экспорт за рубеж.

Кроме того, сельское хозяйство продолжает активно внедрять современные технологии и инновационные методы в процесс производства. Внедрение цифровых решений и автоматизации позволяет повышать

эффективность сельскохозяйственных работ, снижать затраты и улучшать качество продукции.

Применение дронов и датчиков на полях помогает контролировать состояние посевов и своевременно предупреждать о воздействии вредителей и болезней.

В настоящее время сельское хозяйство России представлено разнообразными отраслями, включающими растениеводство, животноводство и птицеводство. Каждая из этих отраслей имеет свои особенности и специфику.

Одной из особенностей труда в аграрном секторе является сезонность производства, влияющая на потребность в рабочей силе и рабочем времени, на условия труда, режимы труда и отдыха и т. д.

Актуальность статьи заключается в том, что анализ особенностей условий труда в

сельскохозяйственном производстве в настоящее время является актуальным.

Цель статьи – проанализировать вопросы, связанные с анализом особенностей условий труда в сельскохозяйственном производстве.

Для достижения поставленной цели в статье решается основная задача – проанализировать особенности условий труда в сельскохозяйственном производстве.

Изложение основного материала.

Сельскохозяйственное производство характеризуется целым рядом особенностей, отличающих его от других отраслей материального производства (рис. 1).



Рис. 1. Особенности условий труда в сельскохозяйственном производстве

Одной из важнейших особенностей труда в аграрном секторе является сезонность производства, которая в значительной степени влияет на потребность в рабочей силе и рабочем времени, на условия труда, режимы труда и отдыха и т. д. Это касается в основном растениеводства. Сезонность выражается в увеличении потребности в рабочей силе в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая и в уменьшении такой потребности в зимний период (рис. 2).

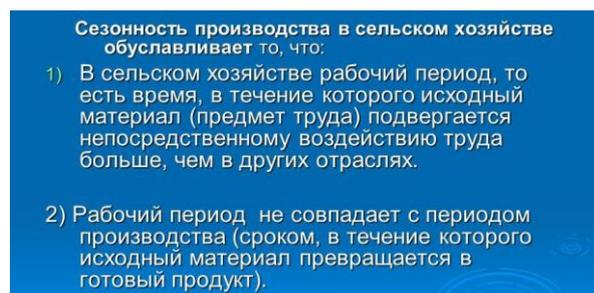


Рис. 2. Сезонность производства в сельском хозяйстве

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозможно, но многолетний опыт работы многих предприятий показывает, что вполне реально свести сезонность к минимуму. Существуют разнообразные пути смягчения сезонности, среди которых можно выделить такие:

– максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов с использованием высокопроизводительной техники в напряженные периоды;

– сочетание в хозяйстве культур и сортов с разными сроками проведения работ, а также отраслей, способствующих выравниванию затрат труда;

– развитие подсобных промыслов, которые смогут занять работников сельского хозяйства в зимний период;

– организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции непосредственно в местах ее производства, т.е. развитие агропромышленной интеграции.

Уменьшение сезонности труда в сельском хозяйстве позволяет при минимальном количестве рабочей силы производить больше продукции [2].

Зависимость результатов труда от природных условий также может являться особенностью сельскохозяйственного труда в связи с тем, что большая часть трудовых процессов, прежде всего в земледелии, протекает под открытым небом. В результате этого сглаживание воздействия природно-климатических факторов является одной из важнейших задач для тех, кто занимается непосредственно организацией производства и труда.

Широкое применение минеральных удобрений и средств химической защиты растений является одним из необходимых условий повышения урожайности культур.

Большинство работ в растениеводстве, а также и часть работ в животноводстве выполняются вне помещений, при различных и зачастую неблагоприятных погодных условиях.

Пыль, шум, вибрации отрицательно влияют на здоровье рабочих.

Многие работы в сельском хозяйстве имеют временный характер и выполняются временными рабочими, у которых нет достаточного опыта и соответствующих навыков.

Все это подчеркивает необходимость особо тщательного обучения всех сельскохозяйственных работников правилам техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной техники.

Сельскохозяйственное производство характеризуется целым рядом особенностей, отличающих его от других отраслей материального производства.

Основными из которых могут быть такие:

– в сельском хозяйстве в качестве основного средства производства выступает земля, в других отраслях земля является только местом размещения, а в сельском хозяйстве – объектом приложения труда, постоянным и ничем не заменимым;

– в сельском хозяйстве в качестве средств производства используются живые организмы (растения, животные) и процесс производства тесно связан с их ростом и развитием;

– рабочий период в сельском хозяйстве не совпадает по продолжительности с периодом производства (он всегда короче периода производства), особенно в земледелии, что ведет к сезонности сельскохозяйственного производства и создает неравномерность в использовании рабочей силы, земли, техники по месяцам и сезонам года;

– эффективность сельскохозяйственного производства в различных районах страны зависит от агрометеорологических условий.

Земля является продуктом природы. В отличие от нее остальные средства производства являются результатом человеческой деятельности. В настоящее время человек уже может создавать искусственные почвы в виде гидропоники, когда корни растений закрепляются в каком-нибудь твердом субстрате (песок, гравий и др.), куда подается питательный раствор. Однако удельный вес

сельскохозяйственной продукции, выращенной при помощи гидропоники, составляет мизерную величину.

Земля в процессе правильной обработки не только не изнашивается, но и может улучшаться. Например, если взять любые другие средства труда, то даже при правильной, но длительной эксплуатации они изнашиваются, ломаются, приходят в негодность и т.д. В отличие от них, земля при использовании ее с соблюдением всех необходимых агротехнических мер постоянно улучшает свои качества.

Таковы особенности земли как средства производства. Необходимо отметить также, что земля одновременно может выступать в качестве предмета и средства труда. Орудием труда землю делает ее основное свойство – плодородие почвы. Именно в почве происходят химико-биологические процессы, создающие необходимые условия для роста и развития растений, обеспечения их питательными веществами.

Различают несколько видов плодородия почвы.

Естественное плодородие – это плодородие, которое создано самой природой. Оно выступает в виде совокупности физических, химических и биологических свойств почвы, которые создают растениям необходимую среду для нормального развития.

Искусственное плодородие создается в результате деятельности человека путем проведения различных мероприятий по улучшению сельскохозяйственных угодий.

Экономическое плодородие образуется как результат естественного и искусственного плодородия.

Критерием экономического плодородия является рост урожайности сельскохозяйственных культур.

В экономической литературе довольно часто упоминается "закон убывающего плодородия почвы", который в свое время был сформулирован еще физиократом А. Тюрго. Суть этого закона состоит в том, что воздействие на плодородие почвы не

безгранично. Наступает время, когда дополнительные вложения труда или капитала в земледелии за известным пределом приводят к снижению их отдачи. В настоящее время у этого закона имеются как сторонники, так и противники. Противники, в частности, утверждают, что данный закон не учитывает развитие агротехнической науки и техники, совершенствование условий производства в сельском хозяйстве.

Вероятнее всего истина находится посередине. С одной стороны, наблюдается постоянный рост производительности труда в сельском хозяйстве, а с другой комбинация различных вещественных и личных факторов производства должна быть оптимальной с точки зрения получения максимального количества продукции при минимуме затрат. В противном случае это может привести к падению эффективности их использования. В качестве такого примера в этом плане была аграрная политика в советское время, когда отдавалось предпочтение экстенсивным методам производства. В связи с этим осваивались огромные целинные земли, что приводило к распыленности применяемых средств производства, низкой их отдаче; строились крупные, экономически необоснованные животноводческие комплексы, на которых издержки производства не уменьшались, а, наоборот, увеличивались и т.д.

Существуют и другие особенности производства в сельском хозяйстве. На результаты производства в этой отрасли довольно сильно влияют погодные условия. К сожалению, человечество пока не научилось предсказывать погодные условия хотя бы на несколько месяцев вперед.

Другой особенностью сельскохозяйственного производства является меньшая, по сравнению с другими отраслями народного хозяйства, товарность продукции. Значительная часть производимой продукции остается внутри сельскохозяйственных предприятий, не поступает на рынок и используется в качестве средств производства (например, формирование стада собственным

молодняком, выращивание многолетних насаждений, производство семян, кормов, органических удобрений и т.д.).

Поэтому сельское хозяйство среди остальных отраслей народного хозяйства занимает первое место по самообеспеченности своего производства. Между тем наблюдается тенденция к уменьшению удельного веса продукции, которая остается внутри хозяйств. Это является результатом углубления общественного разделения труда, которое приводит к увеличению количества отраслей, специализирующихся на производстве продукции, необходимой для функционирования сельскохозяйственного производства. В настоящее время уже выделились в отдельную отрасль семеноводство, комбикормовая промышленность и т.д.

Еще одной из особенностей сельскохозяйственного производства является медленная оборачиваемость применяемых средств труда. Дело в том, что многие виды средств труда в сельском хозяйстве используются лишь в течение короткого срока. Например, в соответствии с оптимальными сроками осуществления полевых работ зерновой комбайн должен использоваться в течение от 10 до 20 дней, свеклокомбайн – от 20 до 30 дней, сеялка от 5 до 10 дней в году и т.д.

Для сельского хозяйства, в отличие от других отраслей, характерна и неравномерность процесса производства. Как известно, основная масса продукции получается здесь в осенне-летний период. В свою очередь это вызывает и неравномерность поступления денежных средств. На основе сказанного для сельского хозяйства большую роль играет образование резервных и страховых фондов, позволяющих обеспечить непрерывность процесса производства. Значителен здесь и удельный вес заемных средств, привлекаемых с помощью банковских кредитов [3].

Сельское хозяйство в Российской Федерации на протяжении последних лет

набирает обороты. Во многом это связано с экономическими санкциями на запрет ввоза определенной сельскохозяйственной

продукции. Поэтому приходится поднимать отечественное сельское хозяйство.

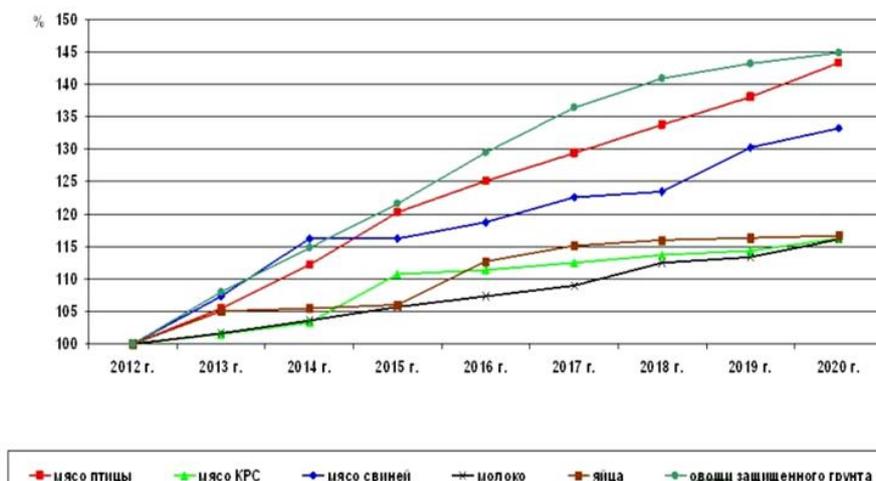


Рис. 3. Динамика производства сельхозпродукции в натуральном выражении, % к уровню 2012 года

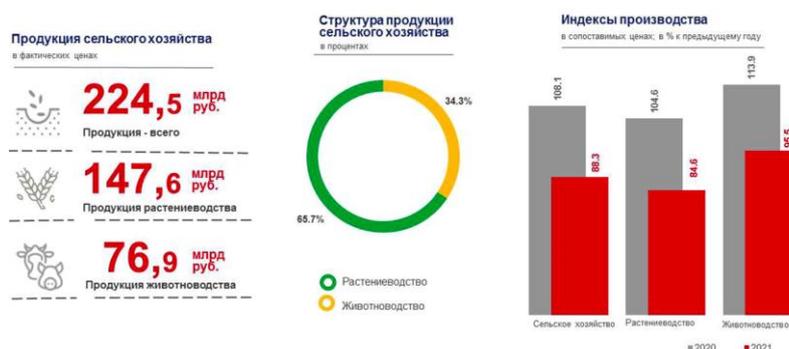


Рис. 4. Объем и индекс производства продукции сельского хозяйства в 2023 году

Процесс импортозамещения, который был начат после введения санкций в отношении Российской Федерации, в 2018 году набирает солидные обороты. Была принята государственная программа на основе Постановления Правительства РФ, которая направлена на поддержание фермерской деятельности [1].

Выводы. У сельского хозяйства, в отличие от других отраслей, имеется своя специфика. Здесь можно наблюдать тесное переплетение технико-технологических, социально-экономических и естественно-биологических процессов. Отличительной особенностью данной отрасли является использование земли как главного средства производства. Земля

существенно отличается от других средств производства.

Для достижения поставленной цели в статье была решена следующая основная задача - рассмотрены и проанализированы особенности условий труда в сельскохозяйственном производстве.

Список источников

1. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / В.М. Маслова, И.В. Кохова, В.Г. Ляшко; Под ред. В.М. Масловой – 3 изд., перераб. и доп.
2. Постановление Правительства РФ «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и

продовольствия на 2013–2023 годы» (в ред. от 13.12.2018 г. № 1744).

3. Маслова, В. М. Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. М. Маслова, И. В. Кохова, В. Г. Ляшко; под ред. В. М. Масловой. –3-е изд., перераб. и доп. –Москва: Вузовский учебник: ИНФРА–М, 2015. –240 с.

References

1. Life Safety: A Textbook / V. M. Maslova, I. V. Kokhova, V. G. Lyashko; Ed. by V. M. Maslova – 3rd edition, revised and enlarged.

Информация об авторах

Авершин Андрей Александрович, кандидат психологических наук, доцент, директор Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: avershin mf uepa2@rambler.ru

Тугай Владимир Васильевич, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры «Технологии производства и охраны труда» Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: tug53@mail.ru

Джумский Александр Владимирович, старший преподаватель кафедры «Технологии производства и охраны труда» Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: dzhumskiy120@mail.ru

Иваненко Александр Михайлович, старший преподаватель кафедры «Технологии производства и охраны труда» Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: ivanenko.1958@internet.ru

2. Resolution of the Government of the Russian Federation "On the State Program for the Development of Agriculture and Regulation of Agricultural Products, Raw Materials and Food Markets for 2013-2023" (as amended on 13.12.2018, No. 1744).

3. Maslova, V. M. Life Safety [Electronic resource]: a textbook / V. M. Maslova, I. V. Kokhova, V. G. Lyashko; Ed. by V. M. Maslova. – 3rd edition, revised and enlarged. –Moscow: University textbook: INFRA-M, 2015. –240 p.

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Information about the authors

Avershin Andrey Aleksandrovich, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Director of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk Vladimir Dahl State University, Stakhanov.
E-mail: avershin mf uepa2@rambler.ru

Tugai Vladimir Vasilyevich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of "Production Technology and Labor Protection" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk Vladimir Dahl State University, Stakhanov.
E-mail: tug53@mail.ru

Dzhumsky Alexander Vladimirovich, Senior lecturer of the Department of "Production Technology and Labor Protection" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk Vladimir Dahl State University, Stakhanov.
E-mail: dzhumskiy120@mail.ru

Ivanenko Alexander Mikhailovich, senior lecturer of the Department of Production Technologies and Labor Protection of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk Vladimir Dahl State University, Stakhanov.
E-mail: ivanenko.1958@internet.ru

Для цитирования:

Авершин А.А., Тугай В.В., Джумский А.В., Иваненко А.В. Особенности условий труда в сельскохозяйственном производстве // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10 (88). – С. 7-13.

For citation:

Avershin A.A., Tugai V.V., Dzhumskiy A.V., Ivanenko A.V. Features of working conditions in agricultural production // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 7-13.

УДК 378.14, 37.013

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Авершина М. В.

THE RELEVANCE OF MEDIA COMPETENCE FORMATION FOR STUDENTS OF ENGINEERING AND PEDAGOGICAL UNIVERSITIES

Avershina M. V.

***Аннотация.** Статья посвящена проблеме формирования медиакомпетентности у студентов инженерно-педагогических вузов. В статье приводятся понятия и основные компоненты медиакомпетентности, рассмотрены ключевые аспекты взаимосвязи качества образования и медиакомпетентности педагога, описан опыт формирования готовности будущих педагогов к использованию медиатехнологий на примере дисциплины «Мировые информационные ресурсы в образовании, науке и производстве».*

***Ключевые слова:** Медиакомпетентность, медиатехнологии, педагог, информационные технологии, педагогика.*

***Abstract.** The article is devoted to the problem of media competence formation among students of engineering and pedagogical universities. The article presents the concepts and main components of media competence, examines the key aspects of the relationship between the quality of education and the media competence of a teacher, describes the experience of forming the readiness of future teachers to use media technologies using the example of the discipline "World information resources in education, science and production".*

***Key words:** Media competence, media technologies, teacher, information technology, pedagogy.*

Введение. Успех педагога зависит от различных факторов, включая профессиональные навыки, личностные качества и интересы, а также его стремление к саморазвитию и способность адаптироваться к изменяющимся требованиям современности.

С развитием информационного общества все большее значение приобретают медиатехнологии, в настоящее время они не только играют важную роль в повседневной жизни, но также широко используются в профессиональной сфере, включая организацию образовательного процесса.

Будущим преподавателям необходимо быть готовыми к применению медиатехнологий в своей работе, что, в свою очередь, потребует от них определенной медиакомпетентности.

Качество медиаресурсов, используемых в образовательных целях, имеет решающее значение для обеспечения эффективного обучения и развития критического мышления у обучающихся. Развитие медиакомпетентности у студентов педагогических вузов является важной задачей, поскольку это напрямую влияет на качество образования. Медиакомпетентность включает в себя навыки

критического анализа медиаконтента, понимание роли медиа в обществе и способность использовать медиаресурсы для образовательных целей.

Целями работы являются:

1. Изучение понятия и основных компонентов медиакомпетентности.
2. Ознакомление с ключевыми аспектами взаимосвязи качества образования и медиакомпетентности педагога.
3. Рассмотрение модели формирования медиакомпетентности студентов инженерно-педагогических вузов.

Материалы и методы. Развитие профессиональной компетентности преподавателей, их навыков самообразования, а также их готовности и способности адаптироваться к изменяющимся социальным, политическим и экономическим условиям следует отнести к числу важнейших целей подготовки педагогических кадров для системы образования в РФ. Эта цель была сформулирована как приоритетная и отражена в ряде нормативных документов в сфере образования, в частности, в Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р., Федеральном государственном

образовательном стандарте высшего образования и т.д. [1].

Понятие компетентности студентов, которое является индивидуальным качеством личности, можно рассматривать в контексте их академического опыта, индивидуальных особенностей и планируемого результата обучения. Формируемая у студентов в вузе компетентность является целостным качеством, способным реализоваться в процессе их будущей профессиональной деятельности [2].

В рамках проводимого исследования сущность компетентности целесообразно оценить в контексте медиаобразования. В статье мы рассмотрим медиакомпетентность студентов педагогических вузов как сложную структуру, включающую в себя мотивы к медиаобразовательной деятельности, знания о механизмах воздействия медиа на личность, а также умения использовать ресурсы и средства медиа для выполнения различных действий, связанных с будущей педагогической деятельностью.

На основании исследования работ отечественных и зарубежных ученых, таких как А.В. Федоров, О.А.Иманова, Б.А.Искаков, Дж.Поттер, Н.И.Чеботарева, И.В.Григорьева, А.А.Георгиади и др., можно выделить такие компоненты медиакомпетентности (рис. 1) [3]:

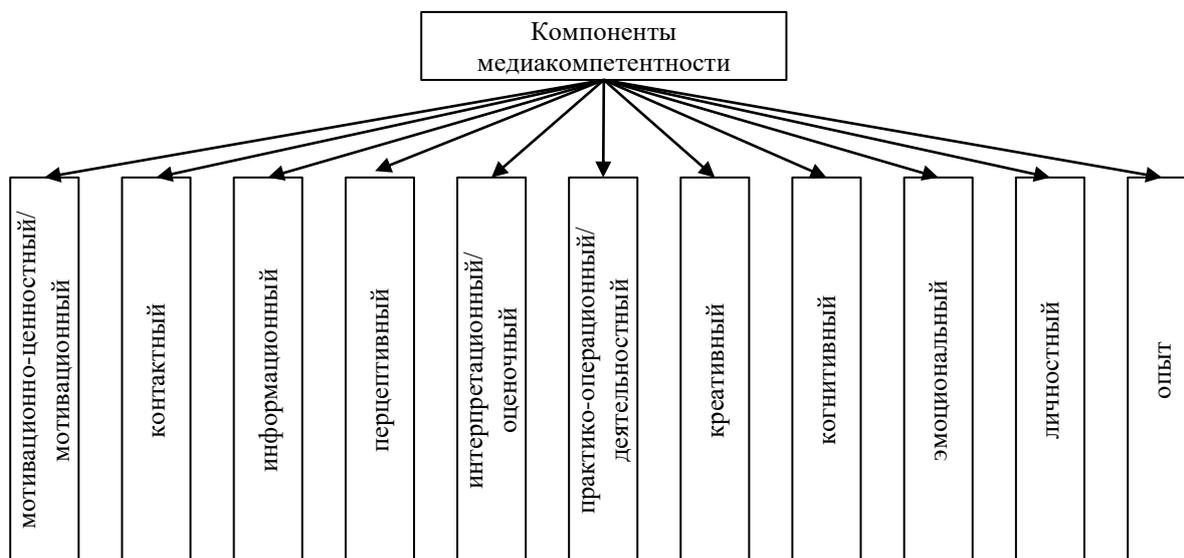


Рис. 1. Компонентный состав медиакомпетентности

По мнению А.В. Федорова, медиакомпетентность человека – это совокупность умений (мотивационных, контактных, информационных, перцептивных, интерпретативных (оценочных), практико-операционных, творческих) выбирать, использовать, критически анализировать, оценивать, делиться и создавать медиатексты различных типов, форм, жанров, а также анализировать сложные процессы функционирования СМИ в обществе [4].

Важно отметить, что медиакомпетентность человека и медиакомпетентность преподавателя не могут быть идентичными, а, наоборот, имеют существенные отличия, которые определяются особенностями педагогической деятельности и профессиональным характером преподавателя. Таким образом, можно сказать, что личная медиакомпетентность является первым этапом в развитии медиакомпетентности преподавателя.

Такие российские исследователи, как А.В. Федоров, Т.И. Мясникова, И.В. Григорьева и др., отстаивают идею о формировании медиакомпетентности педагога, поскольку именно он является проводником знания для обучающегося. Именно от уровня сформированности медиакомпетентности педагога зависит его влияние на формирование медиакультуры обучающегося. Сейчас медиакомпетентность становится одним из важнейших качеств человека, а ее формирование – одной из актуальных проблем общей педагогики [5]. А это в свою очередь свидетельствует о том, что инженерно-педагогические учебные заведения должны обеспечивать целенаправленную подготовку в этом направлении.

Исходя из приведенного выше, термин «медиакомпетентность педагога» можно охарактеризовать как ключевую черту личности, способствующую эффективной педагогической деятельности с применением медиатехнологий. Она сосредоточена на содействии профессиональному развитию и самовыражению в открытой образовательной

медиасреде. Преподаватель, ориентированный на повышение своего профессионального уровня и овладевший медиа технологиями в обучении и воспитании, сможет достичь больших успехов на практике, чем тот, кто придерживается традиционных методов и инструментов обучения.

С учетом различных подходов к определению медиакомпетентности можно выделить три ключевых аспекта ее структуры: ценностно-мотивационный, содержательный и процессуальный. Эта структура медиакомпетентности проявляется через элементы, связанные с работой с медиаинформацией, медиатехнологиями и их методами. В соответствии с системным подходом эти элементы объединяют теоретические знания и практические навыки, а также включают характеристики профессиональной педагогической компетентности преподавателя.

Ценностно-мотивационный аспект проявляется в стремлении педагога использовать медиатехнологии в своей творческой профессиональной деятельности, а также в интересе к необходимой профессиональной информации и потребности в ее поиске и обогащении с помощью медиа.

Содержательный аспект заключается в знании и умении работать с современными медиатехнологиями, а также в способности оперировать основными понятиями и терминами медиаобразования.

Процессуальный аспект больше ориентирован на практическую деятельность, развитие навыков поиска и представления учебной информации с использованием медиа, педагогически грамотного управления потоками медиаинформации и создания учебных медиапродуктов.

В целом медиакомпетентность педагога – это не просто владение техническими навыками, а комплексное умение использовать медиа для образовательных целей, критически оценивать информацию и эффективно взаимодействовать с обучающимися в цифровой среде, что оказывает **существенное**

влияние на качество образования. Среди положительных результатов работы медиакомпетентного преподавателя с точки зрения взаимодействия с обучающимися можно выделить:

1. Улучшенное вовлечение обучающихся в процесс обучения и мотивацию:

- использование интерактивных инструментов при проведении занятий, что делает их более увлекательными и вовлекающими;

- внедрение мультимедийного контента, при использовании которого материал становится более наглядным и понятным, что повышает интерес и мотивацию обучающихся;

- современный формат проведения занятий, которые становятся более привлекательными для обучающихся, выросших в цифровом мире.

2. Учет индивидуальных потребностей и стилей обучения:

- индивидуализация обучения – медиа позволяют педагогу адаптировать контент и темп обучения к индивидуальным потребностям и стилям обучения каждого обучающегося, предлагая дополнительные материалы, задания и ресурсы;

- применение разнообразных форм обучения – медиакомпетентный педагог может использовать различные форматы обучения (видеоуроки, подкасты, онлайн-форумы), позволяя обучающимся выбирать наиболее удобный и эффективный для них способ усвоения материала;

- инклюзивное образование – с помощью медиа обеспечивается доступ к образованию для обучающихся с различными потребностями, предоставляются альтернативные форматы контента и инструменты для адаптации обучения.

3. Развитие критического мышления и медиаграмотности:

- возможность обсуждения медиаконтента – педагог может организовать обсуждение медиасообщений, новостей и социальных медиа, в процессе чего

обучающиеся анализируют информацию, учатся распознавать фейки и манипуляции;

- разбор различных точек зрения – медиакомпетентный педагог предлагает обучающимся рассматривать разные точки зрения на одну и ту же проблему, развивая их критическое мышление и умение аргументировать свою позицию;

- оценка источников информации – обучающиеся учатся проверять достоверность источников, оценивать репутацию автора и искать надежную информацию.

4. Создание поддерживающей и интерактивной среды:

- использование онлайн-платформ для общения;

- организация быстрой обратной связи – используя медиатехнологии преподаватель может отслеживать прогресс обучающихся, корректировать учебный процесс, обеспечить оперативную обратную связь;

- активное взаимодействие – педагог создает атмосферу открытого диалога, где обучающиеся могут задавать вопросы, делиться своими идеями и получать поддержку.

5. Развитие навыков сотрудничества и коммуникации:

- совместная работа над проектами – медиатехнологии позволяют организовывать совместную работу над проектами, где обучающиеся могут учиться работать в команде, распределять задачи и использовать различные инструменты для создания общего продукта;

- коммуникация в цифровой среде – обучающиеся учатся эффективно общаться в цифровой среде, используя различные платформы и инструменты, развивая навыки, необходимые для современного мира.

В целом медиакомпетентный педагог помогает обучающимся развивать компетенции, необходимые для успешной работы и жизни в современном мире, включая цифровую грамотность, критическое мышление, креативность и коммуникативные навыки, ученики, обученные медиакомпетентными педагогами, более

гибкие, адаптивные и готовы к изменениям в технологическом мире.

Результаты и обсуждения. Из анализа литературы по данной проблеме можно сделать вывод, что будущие педагоги должны быть готовы к использованию медиатехнологий и формированию медиакомпетентности, которая включает как теоретические, так и практические аспекты.

Теоретический аспект включает в себя знание основных понятий в области медиаобразования и медиакомпетентности, а также умение использовать различные способы и средства для поиска информации. Практический аспект включает в себя умение проектировать и создавать обучающий медиаконтент и медиапродукцию с помощью различных средств и технологий.

Приведем несколько ключевых аспектов, на которые стоит обратить внимание при формировании и развитии медиакомпетентности:

- критическое мышление – умение анализировать информацию и отличать факты от мнений;
- медиаобразование – изучение того, как медиа создаются и распространяются, а также их влияние на общество;
- технологическая грамотность – освоение инструментов и платформ для создания и распространения собственного медиаконтента.
- этика и ответственность – понимание этических стандартов в медиа и ответственное использование медиаресурсов.

Для поддержки этих аспектов в учебные программы целесообразно включить практические занятия по работе с медиатехнологиями. Также полезно организовывать встречи со специалистами в области медиа, чтобы обучающиеся могли получить реальный опыт и понимание текущих тенденций.

Практический компонент формирования готовности будущих педагогов к использованию медиатехнологий рассмотрим на примере подготовки магистров

педагогического образования профиль подготовки «Информационные технологии и системы» в Стахановском инженерно-педагогическом институте Луганского государственного университета имени В. Даля в рамках дисциплин «Мировые информационные ресурсы в образовании, науке и производстве» и «Дизайн и оформление учебных средств информации». Он включает такие аспекты:

1. Формирование понятийного аппарата в области использования информационных ресурсов.
2. Изучение основных принципов технологии поиска информации.
3. Ознакомление с методами оценки качества информационных ресурсов и эффективности их использования.
4. Ознакомление с источниками информационных ресурсов в различных сферах деятельности, с характеристиками и возможностями справочно-правовых информационных систем.
5. Формирование навыков по конструированию обучающих медиаматериалов.

В процессе изучения дисциплин обучающиеся получают новые знания, выходят на более высокий осознанный уровень понимания медиаинформации, знакомятся с различными областями ее применения, анализа, синтеза и т. д.

На практических занятиях студенты анализируют существующие образовательные медиапродукты, проводят оценку качества интернет-ресурсов, изучают особенности анализа качества программных средств учебного назначения, чтобы развивать навыки критического анализа и распознавания манипуляций.

Будущие педагоги создают собственные медиапроекты, такие как видеоролики, информационные сайты, презентации и интерактивные мультимедийные материалы, которые частично или полностью могут использоваться ими при прохождении педагогической практики и работе над

магистерской диссертацией. Это позволяет им на практике освоить навыки работы с различными медиаинструментами.

Выводы. Одним из ключевых аспектов использования медиатехнологий в учебном процессе является медиакомпетентность преподавателя.

Формирование медиакомпетентности студентов инженерно-педагогических вузов происходит в процессе применения разнообразных формы обучения, которые включают теоретические курсы, практические проекты, дополнительные образовательные программы, научные исследования и самостоятельное обучение. Качество медиаобразования в вузах зависит от многих факторов, таких как квалификация преподавателей, современные методики и актуальность учебных программ.

Формирование медиакомпетентности студентов является актуальным в связи с такими факторами:

– спросом на рынке образовательных услуг на педагогов, которые могут эффективно использовать современные информационные технологии, интернет и средства массовой информации в образовании;

– все большим использованием мультимедийных средств в учебном процессе;

– необходимостью подготовки выпускников педагогических вузов к проявлению своих профессиональных навыков в условиях глобального информационного пространства.

Стоит отметить, что для будущего преподавателя высокий уровень медиакомпетентности является не только желательной характеристикой, но и необходимым условием успешной профессиональной деятельности.

Список источников

1. Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р. – URL: <https://base.garant.ru/404930447/> (дата обращения: 20.11.2024)

2. Галустян О.В., Чжан Ц, Зобова С.В. Медиакомпетентность студентов системе высшего образования: теоретический контекст // Вестник ВГУ, Серия: Проблемы высшего образования. 2024. № 3, Июль – Сентябрь – URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2024/03/2024-03-04.pdf> (дата обращения 10.12.2024)

3. Мулдашев Р.М. Сущность и компонентный состав медиакомпетентности будущего педагога // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2020. №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-komponentnyy-sostav-mediakompetentnosti-buduschego-pedagoga> (дата обращения: 02.11.2024).

4. Дзялошинский И.М. Коммуникативная компетентность: содержание понятия и структурные компоненты / И.М. Дзялошинский. – Текст : непосредственный // Материалы Вторых социально-экономических библиотечных чтений, 20-21 ноября 2019 года, Ханты-Мансийск / Департамент культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Государственная библиотека Югры, Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук, Челябинский государственный институт культуры. – Челябинск : ЧГИК, 2020. С. 78-85.

5. Беляева А. Н. Особенности формирования медиакомпетентности в вузе / А. Н. Беляева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 49 (444). – С. 162-165. – URL: <https://moluch.ru/archive/444/97519/> (дата обращения: 01.12.2024).

References

1. The concept of teacher training for the education system for the period up to 2030, approved by Decree of the Government of the Russian Federation dated June 24, 2022 No. 1688-r . – URL: <https://base.garant.ru/404930447/> (accessed: 20.11.2024)

2. Galustjan O.V., Chzhan C., Zobova S.V. Media competence of students in the higher education system: a theoretical context // Vestnik VGU, Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya. 2024. № 3, Iyul' – Sentyabr' Сентябрь – URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2024/03/2024-03-04.pdf> (accessed: 10.12.2024)

3. Muldashev R.M. The essence and component composition of a future teacher's media competence // *Voprosy zhurnalistiki, pedagogiki, yazykozvaniya*. 2020. №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-komponentnyy-sostav-mediakompetentnosti-buduschego-pedagoga> (accessed: 02.11.2024)

4. Dzyaloshinskii I.M. Communicative competence: the content of the concept and structural components / I.M. Dzyaloshinskii. - *Tekst : neposredstvennyi // Materialy Vtorykh sotsial'no-ekonomicheskikh biblioteknykh chtenii, 20-21 noyabrya 2019 goda, Khanty-Mansiisk / Departament kul'tury Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga -*

Yugry, Gosudarstvennaya biblioteka Yugry, Gosudarstvennaya publichnaya nauchno-tekhnicheskaya biblioteka Sibirskogo otdeleniya Rossiiskoi akademii nauk, Chelyabinskii gosudarstvennyi institut kul'tury. – Chelyabinsk : CHGIK, 2020. - S. 78-85.

5. Belyaeva A. N. Features of media competence formation at the university / A. N. Belyaeva. – *Tekst : neposredstvennyi // Molodoi uchenyi. – 2022. – № 49 (444). – S. 162-165. – URL: https://moluch.ru/archive/444/97519/* (accessed: 01.12.2024)

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Информация об авторе

Авершина Марина Владимировна, старший преподаватель кафедры информационных систем Стахановского инженерно-педагогического института (филиал) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.

Автор ID: 1250345, SPIN-код: 1193-9156

E-mail: m.awershina@yandex.ru

Information about the author

Avershina Marina Vladimirovna, Senior Lecturer of the Department of Information Systems of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Luhansk State University named after Vladimir Dal, Stakhanov.

Автор ID: 1250345, SPIN-код: 1193-9156

E-mail: m.awershina@yandex.ru

Для цитирования:

Авершина М.В. Актуальность формирования медиакомпетентности студентов инженерно-педагогических вузов // *Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10 (88). – С. 14-20.*

For citation:

Avershina M.V. The relevance of media competence formation for students of engineering and pedagogical universities // *Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10 (88). – P. 14-20.*

УДК 621.9

ВЛИЯНИЕ ГЕОМЕТРИИ НАКАТНОГО ИНСТРУМЕНТА НА КАЧЕСТВО ПОВЕРХНОСТИ ОБРАБОТАННОЙ ДЕТАЛИ

Витренко В. А., Стоянов А. А., Титова Л. Н., Шманева Е. В.

IMPACT OF ROLLING INSTRUMENT GEOMETRY ON PROCESSED PART SURFACE QUALITY

Vitrenko V. A., Stoyanov A. A., Titova L. N., Shmaneva E. V.

Аннотация. В данной работе рассматривается влияние геометрии накатного инструмента на качество поверхности накатанных деталей колесных пар подвижного состава. Предложено накатной инструмент проектировать как огибающую обрабатываемой детали в пространственном станочном зацеплении при помощи схемы формообразования третьего класса. Найдено влияние геометрии накатного инструмента на дефекты обработанной поверхности и ее качество, предложены оптимальные варианты выбора поверхности накатного инструмента, влияние ее на формирование и состояние поверхностного слоя накатанной детали в зависимости от совокупности формообразующих движений и технологических режимов накатки.

Ключевые слова: инструмент, геометрия, накатанная поверхность, схема формообразования, режимы накатки, качество поверхности.

Abstract The work investigates the impact of the rolling instrument geometry on the surface quality of rolling stock wheel pairs rolled parts. It was proposed to design the rolling instrument as the envelope of the processed part in machine-tool space engagement using the third class shape-formation schemes. The impact of the rolling instrument geometry on defects of processed surface and its quality has been defined. Optimal options of rolling instrument surface choice and its impact on the formation and state of upper layer of rolled part depending on the combination of shape-forming movements and technological rolling modes have been offered.

Key words: instrument, geometry, rolled surface, shape-formation scheme, rolling modes, surface quality.

Введение. На машиностроительных предприятиях с целью повышения долговечности работы ответственных деталей колесных пар подвижного состава их наружные, а также боковые поверхности зубчатых колес накатывают при помощи разнообразных накатных роликов. Такая технологическая операция не является сложной и трудоемкой, но в значительной степени повышает ресурс работы деталей, улучшает качество их поверхностей, повышает ресурс, а следовательно и долговечность в целом всей

машины. Однако в промышленных условиях сложно изготавливать накатной инструмент, особенно инструмент применяемый для накатки зубчатых колес. Существующий в промышленности накатной инструмент описывает винтовую линию на поверхности накатываемой детали, кроме того он образует волну пластически деформированного металла, которая движется перед накатным роликом. При накатке зубчатых колес существующими зубонакатными инструментами, появляется искажение профиля зуба, особо это видно в

зоне начальной окружности зубчатого колеса. Из-за этих негативных явлений приходится в значительной степени усложнять технологический процесс накатки деталей путем внедрения дополнительных технологических операций, необходимых для устранения перечисленных недостатков. Необходимо отметить, что такое положение приводит к резкому снижению эффекта накатки деталей.

С целью устранения недостатков, перечисленных выше, предлагается производить накатку деталей в пространственном станочном зацеплении. В этом случае оси накатного инструмента и накатываемой детали скрещиваются в пространстве. Кроме того необходимо накатные ролики изготавливать в пространственном станочном зацеплении, согласно схемы формообразования третьего класса. Наружная поверхность такого накатного инструмента будет иметь криволинейную форму. В данном исследовании предлагается накатной ролик изготавливать при помощи цилиндрической производящей поверхности, которая в своем относительном движении движется вдоль прямолинейной образующей изготавливаемого накатного ролика.

Данная статья выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России на оказание государственных услуг (выполнение работ) по теме: «Повышение производительности и точности упрочняющей обработки деталей подвижного состава за счет разработки принципиально новой геометрии накатного инструмента» (шифр «FREE-2023-0001»).

Основная часть. Получение накатного инструмента в пространственном станочном зацеплении заключалось в получении теоретического профиля его наружной и боковой поверхности. После вывода уравнений описывающих профиль требуемого накатного инструмента необходимо проведение анализа полученного профиля и его геометрических характеристик. Существующие

гиперболоидные накатники, предназначенные для накатки тепловозных осей, имеют симметричный профиль. Этот инструмент может накатывать детали, имеющие большой разброс геометрических размеров. Что касается многозаходных зубчатых накатников, то они могут накатывать поверхность обеими сторонами каждого витка одновременно. На практике, из-за сложности изготовления такого инструмента его профиль не совпадает с криволинейной линией контакта зубьев накатника и накатываемого зубчатого колеса. Это приводит к значительному искажению профиля накатанной поверхности зуба. С целью повышения точности процесса накатки боковые поверхности накатного инструмента могут иметь разную сложную пространственную форму, что обусловлено геометрией и кинематикой процесса накатки зубьев в пространственном станочном зацеплении.

Для достижения поставленной цели в работе решены основные поставленные задачи. Построена модель формообразования поверхности накатного инструмента, позволившая реализовать предложенную схему резания с помощью теории зубчатых зацеплений для качественного и количественного описания процесса нарезания наружной и боковой поверхности накатного инструмента при помощи дисковой производящей поверхности. Применены методы и теория матричного исчисления с целью описания геометрической формы изготавливаемого накатного инструмента. Это позволило получить в математическом виде уравнения, описывающие поверхность накатного инструмента. Применены методы теории функции комплексного переменного, описывающие уравнения непрерывности станочного касания производящего исходного контура с поверхностью изготавливаемого накатного инструмента. Применены методы векторного исчисления и дифференциального исчисления для определения скоростей относительного движения точек инструмента и накатника при их взаимодействии, а также

нормали к взаимоггибаемым поверхностям, необходимые для определения наружного и бокового профиля накатного инструмента. Использовались теории трансцендентных преобразований для получения геометрических и кинематических параметров процесса изготовления накатного инструмента.

Если представить схему изготовления зубчатого накатного инструмента при помощи множества дисковых инструментов огибающих заготовку в пространственном станочном зацеплении. За счет согласованных вращений инструмента и заготовки, радиальной подачи инструмента и его движения вдоль прямолинейной образующей заготовки можем получить, как симметричную, так и не симметричную заготовку. В первом случае заготовка имеет форму, совпадающую с

теоретической формой. Во втором случае получится заготовка несимметричная относительно сечения, имеющего минимальный диаметр.

При изготовлении гиперболоидного накатника была использована дисковая модульная фреза, которая в своем относительном движении описывала цилиндрическую фрезу. Угол наклона осей заготовки и формообразующего инструмента составлял: $\varphi = 60^\circ$. Наружный диаметр заготовки был равен $D=146$ мм. В процессе формообразования (радиальное врезание) наружный диаметр заготовки в горловом сечении составил: $D=120$ мм. Заготовка получилась симметричной, в обе стороны от центрального сечения получился одинаковый диаметр, что видно из рис. 1.

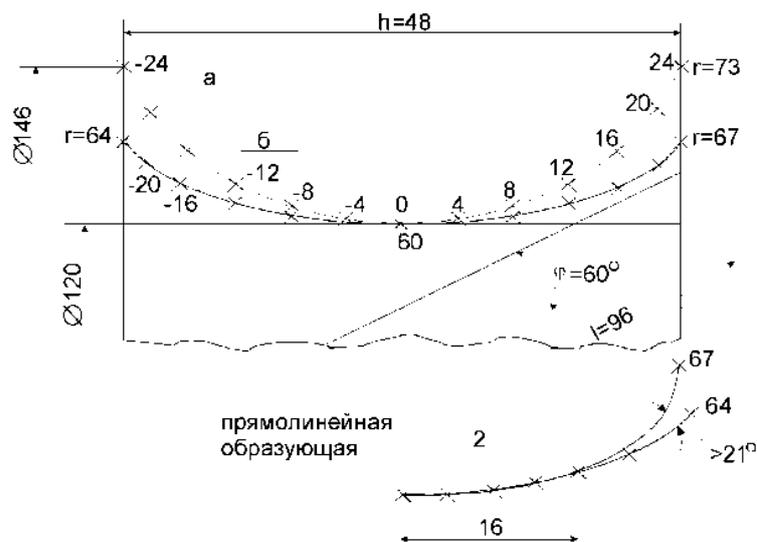


Рис. 1. Заготовка гиперболоидного накатника

Шаг построения наружной поверхности гиперболоидного накатника был принят $h=4$. В этом случае диаметры заготовки гиперболоидного накатника приняли следующие величины: D 120; 122; 126; 132; 138; 146 мм. Диаметры как с правой, так и с левой стороны заготовки оказались одинаковыми.

Разработанная схема формообразования позволила получить заготовку гиперболоидного накатника, способного накатывать тяговые зубчатые колеса

подвижного состава с различным количеством зубьев.

При экспериментальном исследовании, когда формообразующий инструмент имел только один параметр формообразования (радиальная подача), движение вдоль прямолинейной образующей отсутствовало, то в этом случае наружные диаметры заготовки по обе стороны от самого малого сечения получились разные по величине, таким образом, заготовка накатника получилась несимметричной. В этом случае диаметры

заготовки гиперboloидного накатника с правой стороны приняли следующие величины: D 120; 120; 120,8; 122; 124; 130; 134 мм. При замерах заготовки с левой стороны получены следующие величины диаметров заготовки: D 120; 120; 120,8; 122; 124; 126; 128 мм.

Анализ рис. 1 позволяет предположить, что при нарезании поверхности гиперboloидного накатника с правой стороны от самого малого сечения происходит отход сопряженных поверхностей друг от друга, что приводит к нормальному резанию и зацеплению. Что касается левой стороны от этого сечения, то происходит наоборот приближение контактирующих поверхностей, приводящее к внедрению поверхностей друг в друга, то есть приводит к интерференции.

Выше приведенное свидетельствует о том, что при радиальном врезании цилиндрической производящей поверхности получаем накатной инструмент, в основе которого лежит тело вида однополостной гиперboloид. Если цилиндрическую производящую поверхность перемещать вдоль прямолинейной образующей однополостного гиперboloида, то получим накатной инструмент, в основе которого лежит однополостной гиперboloид. Необходимо отметить, что мы получили два принципиально различных инструмента. Первый инструмент может накатывать тяговые зубчатые колеса определенной геометрии, второй накатной инструмент может накатывать цилиндрические тяговые зубчатые колеса с любым количеством зубьев.

Для подтверждения работоспособности накатного инструмента производилось его изготовление при помощи дисковой производящей поверхности, которая в своем относительном движении перемещалась вдоль прямолинейной образующей поверхности гиперboloидного инструмента. Если представить накатной инструмент, имеющий симметричную форму шириной 48мм, то можно увидеть, что крайние точки с координатами «+24» и «-24» имеют одинаковый наружный диаметр. Если накатной инструмент изготавливать по схеме

формообразования заключающейся в радиальном врезании производящего колеса, то накатной инструмент не будет симметричной формы. Наружные диаметры с левой части накатника имеющие координаты: 0, -4, -8, -12, -16 совпадают с наружными диаметрами, имеющими координаты: 0, 4, 8, 12 и 16. Если удалиться от центрального сечения инструмента, то наружные диаметры накатного инструмента, имеющие координаты: -20, -24 не совпадают с наружными диаметрами, имеющими координаты: 20, 24. Следовательно, накатной инструмент оказывается не симметричным. Поэтому такой инструмент должен иметь ограниченную ширину, в данном случае ширина накатного инструмента не должна превышать 32мм. Следовательно, геометрия накатного инструмента зависит от схемы его формообразования. Разработка новой схемы формообразования позволила расширить технологические возможности накатного инструмента

Выводы. 1. Предложена схема формообразования накатного инструмента для накатки деталей ходовой части подвижного состава.

2. Определены геометрические параметры накатного инструмента, найдены эффективные параметры и область использования профиля накатного инструмента.

3. Найдены рекомендации по конструированию накатного инструмента, применяемого для накатки деталей подвижного состава в зависимости от его схемы формообразования.

Список источников

1. Браславский В.М. Технология обкатки крупных деталей роликами / В.М. Браславский. – М.: Машиностроение, 1976. – 159 с.

2. Ильин Л.Н. Основы учения о пластической деформации / Л.Н. Ильин. – М.: Машиностроение, 1980. – 150 с.

3. Иноземцев Г.Г. Проектирование металлорежущих инструментов. – М.: Машиностроение, 1984. – 272с.

4. Родин П.Р. Основы проектирования режущих инструментов / П.Р. Родин. – К.: Вища школа, 1990. – 424 с.

5. Суслов А.Г. Технология и инструменты отделочно-упрочняющей обработки деталей поверхностным пластическим деформированием: справочник в 2-х т., т. 2. / А.Г. Суслов, А.П. Бабичев, А.В. Киричек и др.: под общ. ред. А.Г. Суслова. – М.: Машиностроение, 2014. – 444 с.

6. Цвис Ю.В. Профилирование режущего обкатного инструмента / Ю.В. Цвис. – М.: Машгиз, 1961. – 155с.

7. Чижик С.А. и др. Обеспечение качества изделий в технологических комплексах. Под общ. ред. М.Л. Хейфеца. – Минск: Беларуская навука, 2019. – 248 с.

References

1. Braslavski V.M. Technologiya obkatki krupnykh detalei rolnikami/ V.M. Braslavski. – М.: Mashynostroenie, 1976. – 159 с.

2. Pjin L.N. Osnovy ucheniya o plasticheskoi deformatsii/ L/N/ Pjin. – М.: Mashynostroenie, 1980. – 150 с.

3. Inozemtsev G.G. Proektirovanie metallovezhushchih instrumentov. – М.: Mashynostroenie, 1984. – 272 s.

4. Rodin P.R. Osnovy proektirovaniya rezhushchih instrumentov / P/R/Rodin. – К.: Vyscha shkola, 1990, 424 s.

5. Suslov A.G. Tekhnologiya I instrumenty otdelochno-uprochnyaushei obrabotki detalei poverkhnostnym plasticheskim deformirovaniem: spravochnik v 2-kh t., t.2/A.G.Suslov, A.P. Babichev, A.V. Kirichek b dr.: pod obsh. Red. A.G. Suslova. – М. Mashynostroenie, 2014. – 444 с.

6. Ztvis Yu.V., Profiling of cutting knurling instrument. State science and technical publishing house of machine-building literature. – М.: 1961. – 156 p.

7. Chizhyk S.A. I dr. Obespechenie kachestva uzdeliy v technologicheskikh kompleksakh. Pod obsh. Red, M.L. Kheifetsa. – Мinsk: Belaruskaya navuka, 2019. – 248 с.

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Информация об авторах

Витренко Владимир Алексеевич, докт. техн. наук, проф., проректор по научной работе и инновационной деятельности Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

E-mail: vitrenko.vl@gmail.com

Стоянов Александр Анатольевич, канд. техн. наук, доц., зав. каф. «Обработка металлов давлением и сварки» Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

E-mail: sovetmts@yandex.ru

Титова Любовь Николаевна, заведующая отделом организации научных исследований НИЧ Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

Шманева Елена Владимировна, ведущий специалист отдела организации научных исследований НИЧ Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

Information about the authors

Vitrenko Vladimir Alexeevich, Doctor of Science (Engineering), Professor, Pro-rector on scientific work and innovative activities of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

E-mail: vitrenko.vl@gmail.com

Stoyanov Alexandr Anatolievich, candidate of Science (Engineering) Head of “Pressure Treatment of Metals and Welding” department of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

E-mail: sovetmts@yandex.ru

Titova Lubov Nikolaevna, head of organization of scientific investigations department SID of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

Shmaneva Elena Vladimirovna, leading specialist of organization of scientific investigations department SID of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

Для цитирования:

Витренко В.А., Стоянов А.А., Титова Л.Н., Шманева Е.В. Влияние геометрии накатного инструмента на качество поверхности обработанной детали // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 21-26.

For citation:

Vitrenko V.A., Stoyanov A.A., Titova L.N., Shmaneva E.V. Impact of rolling instrument geometry on processed part surface quality // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 21-26.

УДК 378.147

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Димитриев А. С.

MENTORING AS AN EFFECTIVE MEANS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER OF A PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Dimitriev A. S.

Аннотация: Статья посвящается закреплению молодых специалистов в профессии посредством наставничества. Представлено значение национального проекта «Образование» для создания инновационной системы образования в Российской Федерации. Описана важность системы наставничества применительно к новым условиям среднего профессионального образования, и как следствие, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей.

Отображена актуальность внедрения наставничества в систему среднего профессионального образования посредством различных форм. Показано немаловажное значение форм наставничества в условиях среднего профессионального образования. Автор предлагает, за счет внедрения системы наставничества в сферу среднего профессионального образования, увеличить личностно-профессиональную мотивацию студентов и молодых специалистов к профессии, тем самым, способствуя этим привлечению молодых кадров в образовательные организации, сохранению постоянного состава педагогических работников и мотивируя преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

Ключевые слова: наставник, закрепление молодежи, среднее профессиональное образование, молодой специалист, форма наставничества.

Abstract. The article is devoted to the consolidation of young professionals in the profession through mentoring. The importance of the national project "Education" for the creation of an innovative education system in the Russian Federation is presented. The importance of the mentoring system in relation to the new conditions of secondary vocational education is described, and as a result, the upbringing of a harmoniously developed and socially responsible personality based on spiritual and moral values.

The relevance of the introduction of mentoring into the system of secondary vocational education through various forms is reflected. The important importance of mentoring forms in the conditions of secondary vocational education is shown. The author proposes, through the introduction of a mentoring system in the field of secondary vocational education, to increase the personal and professional motivation of students and young professionals to the profession, thereby contributing to the attraction of young personnel to educational organizations, maintaining a permanent staff of teaching staff and motivating teachers to establish long-term employment relationships.

Key words: *mentor, youth reinforcement, secondary vocational education, young specialist, form of mentoring.*

Введение. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина.

На встрече с участниками всероссийского форума «Наставник», который проводился в Москве на ВДНХ с 13 по 15 февраля, президент сказал: «Движение наставников родилось не вчера, оно давно родилось, и его умные люди поддержали и сформулировали, когда-то. Часто говорят: новое – это хорошо забытое старое. Не всё так, конечно, много нового, совсем нового, но это дело чрезвычайно важное ещё и с морально-этической точки зрения. Потому что поддержать молодых людей, а речь прежде всего идёт о молодых специалистах, помочь им сформировать правильное отношение к делу, к профессии, к стране, в конце концов, – в этом основа успеха» [1].

Потребность в возрождении системы наставничества в России возникла в связи со стремлением государства выйти на более высокий уровень развития в различных сферах экономики. Государство, на современном этапе становления, испытывает острую необходимость в высокопрофессиональных кадрах в различных производственных сферах.

Одним из зарубежных научных деятелей, чья позиция о наставничестве заслуживает внимания, является американский ученый Гилберт Льюис, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. По суждению Гилберта Льюиса, наставник – это человек, обладающий определенным опытом и определенными знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, который необходим для овладения профессией».

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике в середине XIX в. О проблемах наставничества размышлял

К.Д. Ушинский. Он утверждал, что несправедлива убежденность в том, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки; теоретические знания и опыт должны дополнять, а не замещать друг друга [2].

На рубеже XIX–XX веков выдающийся педагог А.С. Макаренко выделял отдельное место роли наставничества в воспитании и обучении молодежи, а также в формировании и совершенствовании педагога в профессии. Чему свидетельство его слова: «Со мной работали десятки молодых педагогов.

Для внедрения системы наставничества на современном этапе необходимо иметь высококвалифицированные кадры – наставников, поспевающих в своём профессионализме за стремительно идущим прогрессом, которые будут качественно передавать умения и опыт своим подопечным – наставляемым. Получить таких профессионалов невозможно без развития инновационной системы образования в стране. Педагог и психолог В.С. Лазарев считает: «Главный компонент всякой инновационной системы – люди, обладающие определенными качествами, необходимыми для эффективного создания, распространения и освоения новшеств» [6, с. 3-12].

В настоящее время данная проблема применительно к новым условиям среднего профессионального педагогического образования изучена не совсем достаточно и требует дальнейшего исследования. 1 января 2019 года в Российской Федерации был запущен национальный проект «Образование», основными направлениями которого являются:

- развитие инфраструктуры образования;
- профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров;
- совершенствование содержания образования;

- возвращение воспитания в систему образования [3].

Обратимся ближе к содержанию понятий «поддержка» и «сопровождение».

Поддержка – это то, что сохраняет чью-либо жизнеспособность, усиливает, подкрепляет кого-либо. Сопровождение – это помощь субъекту развития в принятии решения в сложных ситуациях жизненного выбора.

Апеллируя одним из классических определений «наставничества», которое представлено в интернет-энциклопедии «Википедия» в сети интернет, а именно: «наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции», видно, что «наставничество» – это и есть поддержка и сопровождение наставляемого наставником. Несомненно, одну из ведущих ролей в национальном проекте «Образование», а следственно в формирующейся инновационной системе образования в стране, играет наставничество. Сугубо важна его роль в профессиональной сфере образования.

Наставник современности не только передаёт знания и опыт наставляемому, но и соответствует запросам времени.

Несомненно, необходимо вовлечение молодых педагогов в систему наставничества, т.к. в первые годы работы они как никто нуждаются в профессиональной помощи и поддержке, а вот поддержат и сопроводят молодёжь в профессию, опытные педагоги коллектива. Это поможет привлечь молодые кадры в образовательные организации, т. к. далеко не все выпускники идут работать по специальности. Одной из основных причин этому является страх перед ответственностью и объёмом работы, с которым придётся столкнуться молодому малоопытному специалисту. Здесь «наставничество» играет неотъемлемую роль, способствуя закреплению молодёжи в профессии, а следственно, сохранению постоянного состава педагогических работников и мотивируя преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

Немаловажное значение в системе наставничества играет личность самого

наставника. Он, как правило, должен не только глубоко овладеть знаниями и умениями, которые передаст наставляемому, но и быть сориентирован на привитие личностных качеств – коммуникабельности, отзывчивости, порядочности справедливости, ответственности, доброжелательности, толерантности, тем самым побуждая любовь к профессии.

В рамках нацпроекта «Образование» целевая модель наставничества внедряется в образовательные организации, которые осуществляют деятельность по программам среднего профессионального образования, с целью повышения его конкурентно способности. Действительно, организации среднего профессионального образования становятся популярнее у абитуриентов с каждым годом.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией [4].

В условиях профессионального образования можно выделить следующие формы наставничества:

- педагог опытный – педагог молодой специалист;
- студент старших курсов – студент младших курсов;
- педагог молодой специалист – студент;
- педагог опытный – группа педагогов молодых специалистов.

Рассмотрим более подробно каждую из форм. «Педагог опытный – педагог молодой специалист» является классической формой наставничества, подразумевает взаимодействие более опытного сотрудника с менее опытным с целью введения второго в азы профессии.

Здесь наставник, внося ясность в особенности работы, помогает своему наставляемому адаптироваться в коллективе. Существенное значение имеет совместная деятельность наставника и наставляемого по

разработке и оформлению учебно-методической документации, а также систематический психолого-педагогический анализ учебно-воспитательной деятельности с указанием положительных элементов, оказывает педагогическую поддержку молодому специалисту в первые годы работы.

«Студент старших курсов – студент младших курсов. Ее можно рассматривать аналогично форме «равный – равному». Действительно, в рамках профессионального учебного заведения, студенты разных курсов имеют одинаковое положение, т. е. они равны по статусу, но при этом обладают различным количеством опыта. У старшекурсника, разумеется, больше опыта касающегося жизнедеятельности учебного заведения, от соблюдения правил внутреннего распорядка до организации и участия в воспитательно-патриотической деятельности. Особое внимание здесь хочется обратить на то, что у студента старших курсов опыт учебной деятельности превалирует над данным опытом младшекурсника, а также уже в большинстве своём в нем сформированы личностные профессионально-педагогические компетенции. Таким образом, старшекурсники прекрасные наставники представителям младших курсов профессионального учебного заведения.

Форма «Педагог молодой специалист – студент». Такая форма предполагает взаимодействие специалиста, недавно получившего профессиональное образование и студента.

Здесь основной целью процесса наставничества является позиционирование молодым специалистом, кто как ни он, взаимодействуя со студентом, поможет преодолеть все сомнения и страхи, лежащие на пути к профессии, что позволит укрепить уверенность студента в правильности выбора. «Педагог опытный – группа педагогов молодых специалистов».

Данная форма предусматривает взаимодействие опытного педагога-наставника или группу опытных сотрудников образовательного учреждения, например, научно-методический отдел, с группой

молодых специалистов, организуя периодические заседания по различной тематике с обсуждением рабочих моментов, вызывающих затруднения у молодых педагогов. Опытные сотрудники демонстрируют мастер-классы, подробно разъясняют различные нюансы работы, дают профессиональные рекомендации молодым специалистам колледжа.

Таким образом, в становлении инновационной системы образования в Российской Федерации невозможно обойтись без наставничества, в частности в сфере среднего профессионального образования. Применение различных форм наставничества поможет максимально охватить различные категории сотрудников образовательного учреждения, что поспособствует развитию личностно-профессиональных качеств молодых специалистов, находящихся на разных уровнях профессиональной деятельности.

Следствие этому является, мотивация студентов и молодых специалистов к профессии, тем самым, способствуя этим привлечению молодых кадров в образовательные организации и установление ими длительных трудовых отношений.

Список источников

1. Материалы встречи с участниками форума «Наставник» от 14.02.2018 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (дата обращения: 10.10.2024). – Текст : электронный.
2. Эволюция идей о наставничестве. – URL: https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya_idey_kontseptsiy_teoriy_nastavnichestve (дата обращения: 10.10.2024). – Текст : электронный.
3. Национальный проект «Образование». – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 10.10.2024). – Текст : электронный.
4. Пронькина, И. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе / И. Пронькина, И. Кондратьева. – URL: director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/ (дата обращения: 10.09.2022). – Текст : электронный.

5. Судебные и нормативные акты РФ: Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/?ysclid=l2efdzatad> (дата обращения: 10.10.2024). – Текст : электронный.

6. Лазарев, В. С. О национальной системе в образовании и задачах научного обеспечения ее развития / В. С. Лазарев. – Текст : непосредственный // Проблемы современного образования. – 2020. – № 3. – С. 3–12.

References

1. Materials of the meeting with the participants of the Mentor forum dated 02/14/2018 – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (date of application: 10.10.2024). – Text : electronic.

2. The evolution of mentoring ideas. – URL: <https://studref.com/558244/pravo> / *evolyutsiya_idey_contsepsiy_teoriy_nastavnichestve* (date of request: 10.10.2024). – Text : electronic.

3. The national project "Education". – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (date of request: 10.10.2024). – Text : electronic.

4. Pronkina, I. National Project "Education": how to organize mentoring at school / I. Pronkina, I. Kondratieva. – URL: director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-vshkole/ (accessed: 09/10/2022). – Text : electronic.

5. Judicial and regulatory acts of the Russian Federation: Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation dated 01/23/2020 No. MR – 42/02 "On the direction of the target model of mentoring and methodological recommendations". – URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/?ysclid=l2efdzatad> (date of request: 10.10.2024). – Text : electronic.

6. Lazarev, V. S. On the national system in education and the tasks of scientific support for its development / V. S. Lazarev. – Text : direct // Problems of modern education. - 2020. – No. 3. – Pp. 3-12.

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Информация об авторе

Димитриев Андрей Степанович, кандидат педагогических наук, доцент, директор ГБОУ СПО ЛНР «Луганский технологический колледж».
<https://orcid.org/0009-0000-6100-2892/print>
E-mail: lpaldo@mail.ru

Information about the author

Dimitriev Andrey Stepanovich, candidate of pedagogical sciences, associate professor, director of the State Budgetary Educational Institution of Secondary Professional Education of the LPR “Lugansk Technological College”.
<https://orcid.org/0009-0009-4217-1178/print>
E-mail: lpaldo@mail.ru.

Для цитирования:

Димитриев А. С. Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога профессиональной образовательной организации // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 27-31.

For citation:

Dimitriev A. S. Mentoring as an effective means of professional development of a teacher of a professional educational organization // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 27-31.

УДК 377.1

**ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФОРМА ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Димитриева О. А.

**VOLUNTEER ACTIVITY AS A FORM OF LABOR EDUCATION OF STUDENTS IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

Dimitrieva O. A.

***Аннотация.** Цель данной статьи - определение роли волонтерской деятельности в обеспечении процессов социализации студенческой молодежи в современных условиях. В статье на основании количественного и качественного анализа данных диагностики студенческой молодежи выявляется характер влияния их участия в волонтерской деятельности на значимые аспекты социализации, формирование ряда личностных характеристик и общий уровень воспитанности. Научная новизна исследования заключается в уточнении значимости волонтерства, как особой формы проявления социальной инициативы и активности студентов образовательных организаций среднего профессионального образования в обеспечении ключевых параметров социализированности – социальной адаптации, личностной автономности, социальной активности, приверженности гуманистическим ценностям – на всем протяжении подросткового возраста с применением единого диагностического инструментария.*

Также, в статье описано, что волонтерская деятельность обладает существенным потенциалом в создании условий для развития социально значимых качеств и формирования субъектной позиции студентов.

***Ключевые слова:** социализация, волонтерская деятельность, социальная активность подростков, формы социально значимого поведения, трудовое воспитание.*

***Abstract.** The purpose of this article is to determine the role of volunteer activity in ensuring the processes of socialization of adolescents in modern conditions. Based on the quantitative and qualitative analysis of diagnostic data of student youth, the article reveals the nature of the influence of their participation in volunteer activities on significant aspects of socialization, the formation of a number of personal characteristics and the general level of upbringing. The scientific novelty of the study is to clarify the importance of volunteerism as a special form of manifestation of social initiative and activity of students of educational institutions of secondary vocational education in ensuring key parameters of socialization - social adaptation, personal autonomy, social activity, commitment to humanistic values - throughout adolescence using a single diagnostic toolkit.*

Also, the article describes that volunteer activity has significant potential in creating conditions for the development of socially significant qualities and the formation of a subjective position of students.

***Key words:** socialization, volunteer activity, social activity of adolescents, forms of socially significant behavior, labor education.*

Введение. Актуальность темы исследования обусловлена рядом факторов, связанных с реализацией задач воспитания подрастающего поколения, среди которых особо выделяются:

- высокий уровень социального запроса на организацию внеучебной деятельности студентов и вовлечения их в различные формы социально значимого поведения, профилактики различного рода девиаций в подростковой среде;

- поиск способов обеспечения требований федеральных государственных образовательных стандартов к системе личностных образовательных результатов студентов, реализации принципов непрерывности и преемственности в решении воспитательных задач на всех уровнях образования;

- необходимость достоверной оценки и публичного представления результатов и воспитательных эффектов, которые достигаются через различные форматы активности, предлагаемые в настоящее время студенческой молодежи (участие в работе волонтерских объединений, в общественно-государственном движении детей и молодежи «Движение первых», в детско-юношеском военно-патриотическом движении и др.), обеспечение мониторинга эффективности работы такого рода объединений.

Для достижения поставленной нами цели исследования, связанной с объективной оценкой значимости волонтерства в создании условий по обеспечению социализации и воспитанности студента, необходимо было решить следующие задачи:

- рассмотреть особенности социализации студентов образовательных организаций среднего профессионального образования и оценить потенциал волонтерской деятельности как актуальной формы их социализации в процессе воспитательной работы в колледже;

- выявить характер влияния волонтерской деятельности на отдельные аспекты социализированности и уровень воспитанности студенческой молодежи.

Поскольку в современной психолого-педагогической науке и практике устойчиво сложилось мнение о возможности «использовать в качестве основных критериев оценки эффективности реализации системы воспитания динамику показателей общей социализированности студентов колледжа, как более частного ее аспекта», в качестве методов исследования нами были избраны наблюдение, и психолого-педагогическое тестирование, а именно:

- 1) анкета для выявления уровня волонтерской активности студента на основе фиксации таких показателей, как длительность участия в волонтерских проектах, их количество и разнообразие, личное время, которое потенциально готов опрашиваемый тратить на участие в проектах, самооценка мотивации занятий волонтерской деятельностью;

- 2) методика «Изучение социализированности личности» М. И. Рожкова, позволяющая оценить четыре отдельных параметра (социальную адаптацию, автономность, социальную активность, приверженность гуманистическим нормам), а также дать общую оценку уровня социализированности опрашиваемых;

Теоретической базой исследования выступили ряд положений, лежащих в основе системного подхода к определению ключевых направлений и отбору форм организации процессов воспитания студентов в современных условиях, к обеспечению преемственности и непрерывности работы таких форматов на всех этапах. Обозначим ключевые из них.

Во-первых, сложившийся в отечественной психолого-педагогической литературе подход к определению социализации как важнейшего, сложного, длительного процесса и результата усвоения индивидом определенной системы ценностей, знаний, установок, образцов поведения, которые входят в понятие культуры, присущей социальной группе и обществу в целом, как процесса саморазвития личности в ходе ее взаимодействия с различными

социальными средами. Обоснование зависимости протекания процесса социализации на всех этапах онтогенеза от той социальной среды, в которой находится субъект; оценка роли образовательной среды как системы целенаправленных обучающих и воспитательных влияний, ориентированных на создание условий для формирования личности по заданному образцу, а также обеспечение возможностей для ее развития и самореализации в имеющихся условиях [1, с.118-124].

Во-вторых, сформированное в отечественных и зарубежных исследованиях в ходе многолетнего опыта анализа практики волонтерства понимание этого явления как:

- значимой среды первичной социализации, обладающей серьезным потенциалом для развития межличностных связей, гибких культурных практик, языковых навыков, для профилактики девиантного поведения, формирования социальных компетенций, приобретения необходимого социального опыта, умений, которые могут оказаться полезными в будущей профессиональной деятельности;

- среды поддержки формирования навыков и умений ребенка за пределами традиционной структуры среднего профессионального образования, сферы безопасного сотрудничества студентов и преподавателей, в которой получают признание и раскрываются способности, выстраивается идентичность студенческой молодежи;

- особого формата добровольческой деятельности, основанного на принципе «транскеринга», подразумевающего согласие участников выстраивать свое взаимодействие на взаимопризнании интересов всех участвующих сторон [2].

- третьих, не снижающийся по интенсивности запрос образовательной практики на организацию адекватной современным задачам и требованиям федеральных государственных образовательных стандартов системы мониторинга результативности и

эффективности воспитательной деятельности в ориентировке на совокупность личностных образовательных результатов студентов с учетом многообразия условий и вариативности возможностей для их формирования на каждом из уровней образования [3].

Практическая значимость данного исследования определяется возможностью использовать данные о потенциальных ресурсах волонтерской деятельности в обеспечении условий воспитания и социализации студенческой молодежи при разработке программ учебно-воспитательной работы и психолого-педагогического сопровождения образования, а также, в процессе профессионального обучения студентов, планировании программ их учебной и производственной практики на базе различных организаций системы образования.

Социализация современных студентов протекает в условиях динамичной трансформации всей системы общественных отношений, традиционной аксиологической сферы, способов коммуникации в реальном и виртуальном пространстве. Выраженная доминанта мобильности, переориентация с идей коллективизма на приоритет индивидуализма, субъективно обостренное восприятие понятий о правах и свободах личности и о допустимости разных способов достижения материального и нематериального благополучия, гиперконкуренция в большинстве сфер жизни, стремительный рост влияния мультимедийного пространства, серьезные изменения в структуре коммуникации в одно- и разновозрастной среде, нарушения в межпоколенных связях - лишь часть самых значимых тенденций, фиксирующихся многими исследователями на протяжении последних лет. Естественно, что на фоне ситуации нарастания общей социальной, экономической, политической напряженности, связанной с высочайшей степенью неопределенности настоящего и будущего, отмечаются серьезные изменения в ценностных ориентациях молодого поколения, влияющие на определение ими собственных перспектив,

выбор стратегии и тактики реализации актуальных жизненных задач. Соответственно, усиливается социальный запрос на обеспечение в образовательной среде условий для адекватного пространства разновозрастного взаимодействия, направленного на всестороннее личностное развитие, профилактику деструктивных тенденций, минимизацию рисков девиантного поведения, на вовлечение студентов образовательных организаций в различные форматы социальной активности и стимулирование проявления их инициативы, самостоятельности и креативности в различных сферах.

Ответом системы образования на такого рода требования стало активное использование разнообразных форм и способов организации внеурочной и внеурочной жизни студентов, в том числе посредством волонтерской деятельности, воплощающейся в добровольной безвозмездной помощи, которую оказывают ее участники, в зависимости от собственных предпочтений в самых разных сферах жизни, включаясь в социальное, экологическое, культурное, спортивное, поисково-спасательное, медиа-волонтерство. Волонтерское взаимодействие дает возможность значительного расширения социально-коммуникативного опыта его участников: это и работа с людьми с ограниченными возможностями, пожилыми людьми, детьми, беженцами и другими лицами, оказавшимися в тяжелой жизненной ситуации и нуждающимися в практической помощи, эмоциональной поддержке и социальной интеграции, и расширение участия в жизни местного сообщества через организацию благотворительных акций, спортивных, культурных, экологических мероприятий и других инициатив, способствующих укреплению сообщества и улучшению его жизни, и освоение различных видов медиаконтента (ведение социальных сетей, блогов, веб-сайтов и других онлайн-платформ) [4, с.210-212].

Ключевыми характеристиками волонтерской деятельности можно считать ее

добровольность, безвозмездность, социальную значимость, взаимовыгодность и организованность. Волонтерская деятельность на уровне среднего профессионального образования может быть интегрирована в образовательную среду, включена в учебные программы или программы внеурочной деятельности, внеурочной работы, тем самым предоставляя студентам колледжа возможность применять теоретические знания на практике, создавая условия для прояснения и проверки собственных интересов и возможностей, для осознания своей социальной роли, развития интеллектуальных и творческих способностей, социальных компетенций [5, 65-72].

Таким образом, по результатам исследования мы приходим к следующим выводам:

- интеграция волонтерской деятельности на уровне среднего профессионального образования в образовательную среду обладает серьезным потенциалом в обеспечении процессов развития и социализации, а также, позволяет создавать дополнительные возможности для стимулирования активности студентов, в которой они выступают в выраженной субъектной позиции, инициируя социальные изменения и активно приводя их в реальность, а не просто включаясь в предлагаемые форматы активности;

- оценка влияния волонтерской деятельности на процесс социализации обнаруживает значимую связь между уровнем вовлеченности студентов в волонтерство и их социальной адаптацией, автономностью, приверженностью гуманистическим ценностям;

- значима роль волонтерской активности в обеспечении общего уровня воспитанности и развитии совокупности личностных качеств студентов, прежде всего связанных с направленностью на совместную деятельность и кооперацию с другими людьми, т. е. на параметры, часто расцениваемые как дефицитные проявления большинства современных студентов [6].

Наши выводы согласуются с результатами исследований волонтерства в работах других

ученых. Подчеркнем при этом, что полученные нами объективные диагностические данные позволяют дополнить имеющиеся представления о волонтерской деятельности и представить конкретные доказательства значимости организации такого рода деятельности в современных условиях. Отметим дополнительно, что избранный диагностический подход при сохранении константности методов позволяет проводить в реальном учебно-воспитательном процессе лонгитюдные исследования, ориентированные на отслеживание динамики развития отдельного студента или группы в течение нескольких лет, является достаточно экономичным, понятным для разных специалистов, соответственно, может выступать основой для комплексной оценки эффективности воспитательной работы колледжа.

Перспективы дальнейшего исследования проблемы мы видим в осуществлении регулярного мониторинга изучаемых параметров личности студенческой молодежи и их социализации на уровне среднего профессионального образования для фиксации устойчивости развивающих и воспитательных эффектов волонтерского движения, а также в оценке влияния волонтерской деятельности на другие компоненты социальных компетенций студентов, в частности на уровень готовности студентов к решению задач профессионально-образовательного выбора и в целом личностного самоопределения.

Список источников:

1. Анкудинова, Е. В. Теоретико-методологический анализ проблемы социализации студентов профессиональных образовательных организаций. Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПУ, 2018. с.118-124.
2. Беляева, О. А. Формирование ценностных ориентаций современных подростков: опыт

эмпирического исследования // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 3 (60).

3. Василенко В. И. Волонтерство в России: отечественный опыт и современность: монография. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2020.
4. Василькова Ю. В., Василькова Т. А. Социальная педагогика. М.: Генезис, 2019. с.210-212.
5. Воспитательная деятельность в общеобразовательной организации / под ред. А. И. Тимонина. Кострома: Изд-во Костромского гос. ун-та, 2017. с. 65-72.
6. Гончарова Н. В., Поповкина О. П. Социальная активность личности: теоретический аспект в научной литературе // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ). 2019. № 4 (61).

Referense:

1. Ankudinova, E. V. Theoretical and methodological analysis of the problem of socialization of students of professional educational organizations. Komsomolsk-on-Amur: Publishing House of the Moscow State State University, 2018. pp.118-124.
2. Belyaeva, O. A. Formation of value orientations of modern adolescents: the experience of empirical research // Business. Education. Right. 2022. № 3 (60).
3. Vasilenko V. I. Volunteering in Russia: domestic experience and modernity: monograph. M.: Publishing house "Delo" RANEPА, 2020.
4. Vasilkova Yu. V., Vasilkova T. A. Social pedagogy. M.: Genesis, 2019. pp.210-212.
5. Educational activity in a general education organization / ed. by A. I. Timonin. Kostroma: Publishing House of Kostroma State University, 2017. pp. 65-72.
6. Goncharova N. V., Popovkina O. P. Social activity of personality: a theoretical aspect in scientific literature // Eurasian Union of Scientists (EU). 2019. № 4 (61).

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Информация об авторе

Димитриева Ольга Александровна, преподаватель дисциплин общепрофессионального и профессионального циклов ГБОУ СПО ЛНР «Луганский технологический колледж».

<https://orcid.org/0009-0009-4217-1178/print>

E-mail: lpltdo@mail.ru

Information about the author

Dimitrieva Olga Aleksandrovna, teacher of disciplines of general professional and professional cycles of the State Budgetary Educational Institution of Secondary Professional Education of the LPR “Lugansk Technological College”.

<https://orcid.org/0009-0009-4217-1178/print>

E-mail: lpltdo@mail.ru

Для цитирования:

Димитриева О. А. Волонтерская деятельность как форма трудового воспитания студенческой молодежи в образовательных организациях среднего профессионального образования // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 32-37.

For citation:

Dimitrieva O. A. Volunteer activity as a form of labor education of students in educational institutions of secondary vocational education // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 32-37.

УДК 378.1:159.947

ТРЕНИНГ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ

Карчевская Н. В., Продан Р. Б.

MOTIVATION TRAINING FOR STUDENTS

Karchevskaya N. V., Prodan R. B.

Аннотация. В данной статье рассматриваются ключевые понятия «мотива» и «мотивации», а также их влияние на мотивационную сферу студентов в образовательной среде. Особое внимание уделяется социально-психологическим факторам, которые формируют мотивацию обучающихся. В статье представлен сценарий тренинга на тему "Мотивация студентов", направленный на развитие осознанной мотивации, активизацию учебной деятельности и улучшение общей учебной атмосферы. Разработанная программа тренинга для студентов дала возможность определить его сценарий. Приведенные материалы могут быть полезны как для педагогов, так и для студентов, стремящихся повысить свои мотивы к обучению.

Ключевые слова: тренинг, мотивация, студент, педагог, куратор, психолог, инструмент, взаимодействие, инновация.

Abstract. This article examines the key concepts of "motive" and "motivation" and their impact on the motivational sphere of students in the educational environment. Particular attention is paid to the socio-psychological factors that shape the motivation of students. The article presents a training scenario on the topic "Motivation of students" aimed at developing conscious motivation, activating learning activities and improving the overall learning atmosphere. The developed training program for students made it possible to determine its scenario. The materials provided can be useful for both teachers and students seeking to increase their motivation for learning.

Key words: training, motivation, student, teacher, curator, psychologist, tool, interaction, innovation.

Введение. Актуальность мотивации в образовательном процессе невозможно переоценить. Она играет решающую роль в формировании учебной активности студентов и их вовлеченности в процесс обучения. Поэтому понимание таких понятий, как «мотива» и «мотивация», становится важным аспектом для преподавания и изучения. Мотив — это внутренний импульс, который побуждает человека действовать, в то время как мотивация охватывает более широкий спектр, включая как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на поведение и цели. Студенты представляют

собой уникальную группу, чья мотивация формируется под воздействием множества социальных и психологических факторов. Важно учитывать эти аспекты, чтобы создать поддерживающую и вдохновляющую учебную среду.

Тренинг студентов — это структурированный процесс, который требует тщательной подготовки и анализа. С правильно разработанной программой и сценарием тренинг может стать эффективным инструментом обучения и развития компетенций. Сформулировать грамотный

тренинг позволяет определение времени и место проведения мероприятия. Четкий график и последовательность действий открывает возможности для усовершенствования организации тренинга.

Постановка задачи. Одной из основных сложностей является необходимость четкого определения целей и задач тренинга. Поскольку участникам может понадобиться изучение различных тем и навыков, важно, чтобы цели были не только ясными, но и измеримыми. Это требует от организаторов осознания специфики того, что именно необходимо студентам, а также возможных барьеров, которые могут помешать успешному усвоению материала.

Кроме того, проектирование тренинга требует внимательного анализа группы, которая будет участвовать в обучении. Разные студенты имеют разные стили обучения, уровни подготовки и мотивацию. Это делает необходимым персонализированный подход, который может включать различные методы и техники обучения, чтобы охватить широкий спектр предпочтений. Разработка универсальных материалов может оказаться затруднительной, и необходимо найти баланс между теоретическими и практическими аспектами, чтобы удерживать интерес участников.

Выбор подходящих методов обучения также является вызовом. Организаторы должны учитывать, что разные тематики могут требовать различных подходов — от лекций и презентаций до интерактивных форматов, таких как ролевые игры и групповые задания. Каждое из этих решений имеет свои плюсы и минусы, и недостаток опыта или недостаточное понимание потребностей аудитории могут привести к неэффективности самого тренинга. Для достижения наилучших результатов важно иметь опытного тренера, который умеет адаптировать свои методы к меняющейся динамике группы и сохранять интерес участников.

Для грамотного построения исследования требуется решить такие задачи:

1. Разработать содержание тренинга. Это включает в себя создание структуры программы тренинга, выбор форматов занятий и методов преподавания.

2. Спроектировать сценарий тренинга. В сценарий включаются действия студентов и преподавателя, а также время, отведенное для проведения того или иного упражнения.

Цель работы:

– изучить теоретическую часть потребностей и мотивационных сфер студентов, социально-психологические факторы и содержание формирования профессиональной мотивации личности студента;

– предложить грамотную программу для проведения тренинга в высшем учебном заведении;

– разработать сценарий учебного тренинга студентов в высшем учебном заведении на тему: «Мотивация студентов».

Методика исследований. Понятия «мотив» и «мотивация». Термин «мотивация» охватывает более широкий спектр понятий, чем термин «мотив». В современной психологии «мотивация» рассматривается в двояком аспекте: во-первых, как совокупность факторов, детерминирующих поведение индивида (которые включают потребности, мотивы, цели, намерения и стремления), и, во-вторых, как характеристика процесса, способствующего и поддерживающего поведенческую активность на определенном уровне.

Представление о мотивации возникает в контексте попыток объяснения, а не простого описания поведения. Выявление и анализ причин устойчивых изменений в поведении предоставляют ответ на вопрос о мотивации тех действий, которые его характеризуют.

Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, которая стремится к достижению определенной цели. Мотив в свою очередь относится к внутренним психологическим свойствам субъекта, которые выступают в качестве побудителей к

выполнению конкретных действий. Мотив можно охарактеризовать как концепт, обобщающий разнообразные диспозиции, среди которых ключевую роль играет понятие потребности.

Потребность обозначает состояние нужды личности или животного в тех условиях, которых у них не хватает для нормального существования и развития. Это состояние связано с чувством неудовлетворенности, возникающим в результате дефицита необходимых ресурсов, что и делает эту концепцию центром мотивирующего процесса.

После потребности по значимости в контексте мотивации следует цель. Целью считается конкретный осознанный результат, на который направлено действие, связанное с удовлетворением актуализированной потребности [4].

Кроме мотивов, потребностей и целей, в качестве побудителей человеческого поведения рассматриваются интересы, задачи, желания и намерения. Интерес представляет собой специфическое мотивационное состояние познавательного характера, которое, как правило, не связано с какой-либо одной первоочередной потребностью. Задача возникает, когда поведенческое действие сталкивается с препятствием, которое требуется преодолеть для достижения желаемой цели. Что касается желаний и намерений, они могут возникать спонтанно и изменяться в зависимости от условий выполнения действия [1].

Мотивационная сфера студентов. Разработка проблемы мотивации в современной психологии преимущественно связана с анализом источников активации человеческой деятельности, а также с определением побудительных сил, которые влияют на поведение. Ключевой вопрос, на который пытаются найти ответ исследователи, заключается в том, что заставляет человека действовать, каковы мотивы его действий и «ради чего» он их осуществляет.

Профессиональная мотивация представляет собой внутренний движущий

фактор, способствующий развитию как профессионализма, так и личности в целом. Эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности возможно только при высоком уровне сформированной профессиональной мотивации.

В контексте данного исследования студент любого высшего учебного заведения, получая какую-либо специальность, начинает активно участвовать в деятельности социолога-профессионала. Однако следует отметить, что многие ВУЗы сегодня не обеспечивают адекватную подготовку, необходимую для полноценного выполнения этой управленческой роли [6].

Содержание формирования профессиональной мотивации личности студента в ВУЗе можно определить по трем основным направлениям:

- 1) Формирование потребностей и мотивов профессионального развития;
- 2) Формирование знаний, умений и навыков самостоятельной деятельности, связанных с самовоспитанием и саморазвитием;
- 3) Оценка профессиональных способностей и возможностей, их сопоставление с желаемым результатом (целью) и планирование изменений в системе мотивации достижения [8].

На формирование учебной мотивации студентов ВУЗов существенно влияют такие факторы, которые можно систематизировать по двум группам.

Социально-психологические факторы. Макросредовые факторы (общегосударственные и регионально-этнические). Общегосударственные факторы включают экономические, политические и культурно-нравственные условия жизни людей в стране, а также влияние средств массовой информации. Регионально-этнические факторы рассматривают специфические характеристики политического, экономического и демографического развития региона, а также этнические особенности жизнедеятельности

населения и условия функционирования учебно-воспитательных заведений.

Микросредовые факторы (факторы семьи, ВУЗа, общественных организаций и неформальных объединений). Микросредовые факторы охватывают культурные, образовательные и психогигиенические условия, создающие воспитательную и профессиональную среду для личности. Психологические факторы, влияющие на профессиональную мотивацию, включают как объективные, так и субъективные аспекты:

–Объективные факторы могут включать возрастные особенности, характерологические черты, склонности, способности и психофизиологические качества личности, а также уровень профессиональной подготовки и общественные воздействия на мотивы и ценностные ориентации;

–Субъективные факторы отражают потенциал личности, в том числе высокие стандарты профессиональной подготовки, стремление к знаниям, потребности в самоутверждении и признании, а также активную работу над собой, включающую анализ и построение профессионального жизненного плана, самоанализ и саморазвитие,

и осознание своей роли в будущем профессиональном сообществе [9].

Разработка тренинга на тему: «Мотивация студентов».

Цель тренинга: Достижение стойкого повышения уровня мотивации достижения удачи и снижения уровня мотивации избегания неудачи у участников тренинга.

Задачи тренинга:

1) Обеспечение формирования у участников тренинга стойких стремлений и навыков в самостоятельном определении целей своей деятельности по завершении программы.

2) Способствование развитию устойчивого стремления к достижению собственных, самостоятельно сформулированных целей.

3) Снижение влияния внешних факторов, таких как стремление угодить окружающим, на личные цели, используемые средства и результаты работы.

4) Обучение участников выбору задач средней или несколько выше средней сложности для выполнения акцентом на формирование умения и желания справляться с такими вызовами [6].

Ниже в табл. 1 представлен сценарий тренинга на тему «Мотивация студентов».

Таблица 1

Время	Этап урока	Действия преподавателя	Действия учащихся
15 мин.	Организационный этап	Добрый день, уважаемые участники тренинга! Меня зовут Родион Борисович и сегодня я проведу для вас тренинг на тему: «Мотивация». Продолжительность тренинга 5-6 часов с перерывами на обед и кофе-брейк. Давайте начнем с озвучивания целей и задач тренинга	Осознанное включение в учебную деятельность
15 мин.	Упражнение 1: «Никто не знает, что я ...»	Каждый из участников (по кругу или в произвольном порядке) дополняет фразу: «Никто в группе не знает, что я...». Например: «Никто в группе не знает, что я сегодня не услышал звонок будильника», или «Никто в группе не знает, что больше всего на свете я люблю соленые огурцы», или «Никто в группе не знает, что мне снилось сегодня ночью... И я никому не скажу!»	Студенты знакомятся с правилами и основными понятиями предстоящего тренинга

Продолжение табл. 1

Время	Этап урока	Действия преподавателя	Действия учащихся
15 мин.	Мини лекция «Понятие мотивация»	Современный студент должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе	Студенты записывают тему, цель и план занятия (при наличии такового – теоретический материал/основные определения/положения предстоящей работы)
20 мин.	Упражнение 2: «Анализ своих оправданий»	1. Попробуйте объяснить (оправдаться), почему вы не выполнили то, что задумали, почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей. 2. Запишите подробно все оправдания. Например: «Я не выполнил задание потому, что: 1)Очень много дел, 2)Недостаточно способностей, 3)Никто не помог»	Студенты дополняют преподавателя, выполняют задание и отвечают на поставленные вопросы
20 мин.	Упражнение 3: «Два стула»	Субъект, который потерял интерес к деятельности, начинает вести диалог между «нападающим» и «защитником». Он садится на первый стул и разговаривает с позиции того, кто «защищается» со своим оппонентом «нападающим», который находится на другом стуле. «Защитник» может оправдаться и объяснять свою лень и отсутствие интереса. Через несколько минут участники диалога меняются местами	Студенты подготавливают место для проведения упражнения. Это должно быть небольшое пространство, где должно быть размещено 2 стула. Подбираются пары для ведения диалога
10 мин.	Мини-лекция «Возможные причины демотивации»	Демотивация — это комплексная система наказания сотрудников за совершенные проступки во время работы или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей	Студенты записывают тему, цель и план занятия (при наличии такового – теоретический материал/основные определения/положения предстоящей работы)
25 мин.	Упражнение 4 «Избегание неудачи»	1. Запишите позитивные моменты, связанные с неудачей (что дает неудача, чему учит). 2. Поразмышляйте и запишите, что бы вы сказали человеку-неудачнику. Запишите, как бы вы пробовали не только утешить, но и вдохновить человека на дальнейшую деятельность. 3. Запишите, что бы вы сказали самому себе в минуты неудачи и разочарования. Какие слова смогли бы не только восстановить потерянное душевное равновесие, но и побуждать к деятельности?	Для выполнения данного упражнения студентам понадобятся смекалка и творчество. Необходим самоанализ и самомотивация для исполнения задачи

Продолжение табл. 1

Время	Этап урока	Действия преподавателя	Действия учащихся
20 мин.	Упражнение 5: «Анализ своих оправданий»	1. Попробуйте объяснить (оправдаться), почему вы не выполнили то, что задумали, почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей. 2. Запишите подробно все оправдания. Например: «Я не выполнил задание потому, что: 1) Очень много дел, 2) Недостаточно способностей, 3) Никто не помог»	Большинство причин неудач являются внутренними, т.е. вы сами виновны в том, что недостаточно работали и не достигли успеха. Но и на внешние факторы (например, когда вы оправдываетесь тем, что никто не помогал) могут оказывать влияние
20 мин.	Упражнение – разминка: «Моментальная фотография»	Это упражнение позволяет еще раз проверить правильность запоминания имен, сосредоточить внимание на работе, а также развивает зрительную память	Все участники сидят на стульях в кругу. Тренер находится за кругом. Он просит участников в течение полутора минут внимательно посмотреть друг на друга, как бы сфотографировать группу и сохранить эту фотографию в памяти. Затем участники тренинга поворачиваются на стульях на 180 градусов. Далее тренер задает игрокам разные вопросы, касающиеся местоположения, внешнего вида других участников
10 мин.	Упражнение 6: «Не сойти со стула»	Инструкция человеку на стуле. «Ваша задача – не вставать с этого стула до тех пор, пока вам действительно этого не захочется». Инструкция группе. «Ваша задача – сделать так, чтобы этот человек встал со стула. Применять меры физического воздействия и выдергивать стул запрещается»	В центр круга ставится стул, который предлагается занять одному из участников. Это может быть доброволец или человек, выбранный тренером. Во втором случае тренеру имеет смысл выбрать участника с наличием демонстративного радикала в характере
15 мин.	Мини-лекция: «Этапы построения системы мотивации»	Этап 1. Принятие решения о создании системы нематериальной мотивации в компании. Этап 2. Определение потребностей персонала в составляющих социального пакета. Этап 3. Анализ полученной информации и определение достижений, за которые полагается то или иное нематериальное вознаграждение. Этап 4. Утверждение и ознакомление персонала компании с социальным пакетом. Этап 5. Поддержание, мониторинг и обновление социального пакета	Студенты внимательно слушают преподавателя и конспектируют лекцию в тетрадь

Продолжение табл. 1

Время	Этап урока	Действия преподавателя	Действия учащихся
10 мин.	Упражнение 7: «Собеседование наоборот»	Процедура группового психологического тренинга. «Суперзвезда» устраивается на работу. Ролевую игру можно применять как в просто коммуникативном тренинге, так и специализированном тренинге для развития профессиональных умений рекрутеров	В ролевой игре три роли: 1. «Суперзвезда» – некий широко известный певец или актер (ведущий вместе с участниками могут сразу определить ему имя и фамилию для конкретики). 2. Рекрутер 1 – работает в строительной (торговой, транспортной) компании. 3. Рекрутер 2 – работает в издательстве (университете, театре, зоопарке)
25 мин.	Подведение итогов дня. Упражнение 8: «Комплименты»	– Вы можете, свободно передвигаясь по комнате, подходить к любому члену группы и обмениваться комплиментами, добрыми пожеланиями, похвалами	Цель упражнения: отработать навыки эмпатии и новых способов поведения, сформировать умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга

После прохождения учебного тренинга в студентах развились такие навыки и качества:

1. Эмпатия. Студенты научились лучше понимать эмоции и чувства других людей. Это позволило им более чутко реагировать на потребности и переживания своих сверстников, а также устанавливать более глубокие и доверительные отношения.

2. Коммуникационные навыки. Тренинг способствовал улучшению навыков вербальной и невербальной коммуникации. Студенты научились эффективно выражать свои мысли и эмоции, а также внимательно слушать собеседников, что способствовало более продуктивному взаимодействию в группе.

3. Умение давать и принимать конструктивную обратную связь. Развитие навыков предоставления и восприятия обратной связи помогло студентам учиться на своих ошибках и работать над улучшением своих качеств, что обогатило их личный и профессиональный опыт.

4. Критическое мышление. Тренинг способствовал развитию критического мышления. Студенты стали более осознанно подходить к принятию решений и анализировать ситуацию, что позволяет им

находить оптимальные решения в различных жизненных ситуациях.

5. Способность к сотрудничеству. Учебные задачи, направленные на совместную работу, помогли студентам развить командный дух. Они научились эффективно сотрудничать, делиться мнениями и находить компромиссы, что усилило их навыки работы в команде.

6. Креативность. Тренинг способствовал развитию креативного подхода к решению проблем. Студенты получили возможность генерировать новые идеи и находить нестандартные решения, что повысило их уверенность в своих силах.

7. Уверенность в себе. Благодаря упражнениям и заданиям, направленным на саморазвитие, студенты стали более уверенными в своих способностях и готовыми принимать новые вызовы.

8. Положительное отношение к обучению. Тренинг помог создавать атмосферу поддержки и взаимопомощи, что способствовало формированию устойчивой положительной установки по отношению к учебному процессу.

Выводы. Тренинг способствовал формированию осознания социальной ответственности и стремления к позитивным изменениям в обществе, что может

вдохновлять студентов на участие в различных социальных проектах.

Эти изменения помогают студентам не только в учебе, но и в будущем, формируя у них навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности и социальной жизни.

В ходе исследования были достигнуты следующие задачи:

– рассмотрены теоретические вопросы мотивации студентов при обучении в высших учебных заведениях;

– представлена программа «Мотивация студентов», как инструментальный для дальнейшей разработки сценария учебного тренинга, в которой указывается предложенное время, реквизиты и количество участников мероприятия;

– разработан эффективный сценарий учебного тренинга на тему "Мотивация студентов".

Таким образом, выполненная работа подтверждает значимость тренинговых мероприятий в процессе образования и подчеркивает важность мотивационной сферы как основополагающего элемента успешного обучения. Полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего развития учебных программ и повышения их эффективности, адаптируя подходы к конкретным потребностям студентов.

Список источников

1. Алиева М., Трошихина Е. «Тренинг развития жизненных целей». – СПб: «Речь». – 2002. – 75 с.
2. Ашанина Е.Н. Современные образовательные технологии : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры — 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 165 с.
3. Бодров В.А., Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 855 с.
4. Деркач А.А., Ситников А.П. «Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии». Вып.1-2. – М.: – Луч, 1993 – 57 с.
5. Дерманова И.Б., Сидоренко Е.В. «Психологический практикум. Межличностные отношения». – СПб, 2001. – 68 с.
6. Инновационные технологии в образовании: учебное пособие / Н.В. Карчевская, Е.С. Небесский. – Луганск: Изд-во ЛНУ им.Даля, 2020. – 150 с.
7. Попов В.В., Креативная педагогика. Методология, теория, практика / Попов В. В. – М.: Лаборатория знаний, 2017. – 322 с.
8. Плаксина И.В. Интерактивные образовательные технологии : учебное пособие для академического бакалавриата – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 151 с.
9. Шматков Е.В., Коваленко Д.В. Новейшие инновационные технологии обучения. – Харьков: УИПА, 2008. – 172 с.

References

1. Alieva M., Troshchikhina E. "Training for the Development of Life Goals". SPb: "Rech", 2002 –75 p.
2. Ashanina E. N. Modern educational technologies: a textbook for bachelor's and master's degrees - 2nd ed., revised and enlarged. - Moscow: Yurait Publishing House, 2019. - 165 p.
3. Bodrov V. A., Psychological foundations of professional activity: anthology / Comp. V. A. Bodrov. - Moscow: PER SE, 2007. - 855 p.
4. Derkach A. A., Sitnikov A. P. "Formation and development of professional skills of management personnel: socio-psychological training and applied psychotechnologies". Issue 1-2., Moscow: Luch, 1993 – 57 p.
5. Dermanova I.B., Sidorenko E.V. "Psychological Workshop. Interpersonal Relations." SPb, 2001 – 68 p.
6. Innovative Technologies in Education: A Textbook / N.V. Karchevskaya, E.S. Nebessky. – Lugansk: Publishing House of LNU named after Dahl, 2020. – 150 p.
7. Popov V.V., Creative Pedagogy. Methodology, Theory, Practice / Popov V.V. - Moscow: Knowledge Laboratory, 2017. - 322 p.
8. Plaksina I.V. Interactive Educational Technologies: A Textbook for the Academic

Bachelor's Degree - 3rd ed., corrected. and add. — Moscow: Yurait Publishing House, 2019. — 151 p.

Информация об авторах

Карчевская Наталья Васильевна, к.п.н., доцент, заведующая кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Продан Родион Борисович, магистрант кафедры «социально-экономических и педагогических дисциплин» Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: rotikof@gmail.com

9. Shmatkov E.V., Kovalenko D.V. The latest innovative teaching technologies. Kharkov: UIPA, 2008 – 172 p.

Статья поступила в редакцию 18.09.2024

Information about the authors

Karchevskaya Natalia Vasilievna, PhD, Associate Professor of the Department of "Socio-Economic and Pedagogical Disciplines" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Prodan Rodion Borisovich, Master's student of the Department of "Socio-Economic and Pedagogical Disciplines" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: rotikof@gmail.com

Для цитирования:

Карчевская Н. В., Продан Р. Б. Тренинг мотивации у студентов // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 38-46.

For citation:

Karchevskaya N. V., Prodan R. B. Training of motivation of students// Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 38-46.

УДК 37.015.3:159.9

ТРЕНИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Карчевская Н. В., Бойко И. П.

TRAINING AS AN INNOVATIVE METHOD FOR STUDYING HUMAN POTENTIAL

Karchevskaya N. V., Boyko I. P.

***Аннотация.** Проблемным полем исследования в рамках рассматриваемой темы является отсутствие единого понятийного аппарата, единства в понимании и практическом применении принципов, методов, техник, процессов организации тренингов; общепринятого механизма реализации тренинг-технологии на внутриорганизационном уровне; систематизированного описания процессов обучения и развития человеческих ресурсов; единства взглядов на оценку результативности подобных мероприятий во время проведения занятий, по результатам обучения и т.д. В статье представлены результаты теоретического исследования и обобщение практического опыта авторов по применению тренинговых форм и методов обучения. Раскрыты некоторые методологические основы разрабатываемой авторами тренинг-технологии как метода обучения и развития персонала.*

***Ключевые слова:** внутриорганизационное обучение, бизнес-тренинг, тренинг-технологии в управлении человеческими ресурсами, основные подходы к организации тренингов, методы тренинга, механизм реализации тренинг-технологии.*

***Abstract.** The problem field of research within the subject is the want of a single conceptual composition, unity in understanding and practical application of principles, methods, techniques, processes of organization of learning; the generally accepted mechanism for realization training technology on the intra-organizational level; a systematic description of the learning and development of human resources; unity of views on evaluation by result of similar actions during the conduct studies, on the results of the learning etc. The results of theoretical research and generalization of the authors' practical experience on the application of training forms and methods of learning are presented in the article. Some methodological foundations developed by the authors of training technology as a method of learning and development of personnel are revealed.*

***Key words:** intra-organizational learning, business training, training technologies in human resource management, key approaches to organizing trainings, training methods, mechanism of realization by training technology.*

Введение. Технологические инновации могут помочь измерять и анализировать психологические и физиологические данные, отражающие человеческий потенциал. Современные технологии позволяют собирать и анализировать большие

объемы информации о человеческом организме, его функциях и возможностях.

В современном мире, где ритмы жизни ускоряются с каждым днем, на первый план выходит необходимость в глубоком понимании и развитии человеческого потенциала. Это ключевое условие для достижения личного

успеха, эффективной самореализации и компетентности в профессиональной сфере. Именно в этом контексте тренинг представляет собой инновационный метод, позволяющий не только исследовать, но и активно развивать скрытые резервы человека.

Традиционные образовательные системы часто ориентированы на передачу знаний и развитие умственных способностей, при этом оставляя в стороне эмоциональный, социальный и психологический аспекты личности. В отличие от этого, тренинги создают уникальное интерактивное пространство, где участники имеют возможность не только получить новые знания, но и применить их на практике, а также разработать индивидуальные подходы к саморазвитию и самосовершенствованию.

Через комбинацию теоретического обучения и практических занятий тренинговая деятельность направлена на стимуляцию внутренних ресурсов личности, на обучение умению видеть возможности для роста и принимать сложные решения. Это достигается путём создания ситуаций, максимально приближенных к реальной жизни, где участники могут экспериментировать, делать ошибки и учиться на них, тем самым стимулируя развитие креативного мышления и умения адаптироваться к меняющимся условиям.

Социально-психологическая составляющая также играет важную роль. Тренинги обеспечивают платформу для развития коммуникативных навыков, учат работе в команде, помогают осознать и принять разнообразие социальных ролей в современном мире. В процессе такого взаимодействия участники учатся выстраивать эффективные отношения как в профессиональной, так и в личной сфере.

Внедрение инновационных технологий и методик в тренинговую практику позволяет делать процесс изучения и развития человеческого потенциала максимально эффективным и интересным. Применение виртуальной реальности, психологических

тестов и игр, интерактивных платформ и приложений открывает новые горизонты для обучения и самопознания.

Таким образом, тренинг является мощным инструментом в изучении и развитии человеческого потенциала. Он позволяет не только раскрыть и развить уникальные качества каждого индивида, но и способствует формированию гармоничной личности, готовой к вызовам современного мира. Введение такого подхода в практику личного и профессионального развития открывает новые перспективы для достижения более высоких результатов и обеспечения полноценного самовыражения.

Постановка задачи. В современном мире традиционные методы оценки и развития человеческого потенциала сталкиваются с рядом существенных проблем и ограничений. Одним из наиболее перспективных направлений, позволяющих преодолеть эти сложности, является использование тренингов как инновационного метода изучения и развития человеческих ресурсов. Принципиально новый подход к обучению и развитию личности, предложенный в рамках тренинговых программ, позволяет не только изучать, но и максимально эффективно раскрывать скрытый потенциал каждого индивида.

Тренинговый подход предполагает активное вовлечение участников в процесс обучения, что способствует более глубокому осмыслению получаемой информации и применению на практике изученных навыков и знаний. В отличие от классических образовательных методик, тренинги фокусируются не столько на теоретической подаче материала, сколько на развитии практических навыков, эмоциональном интеллекте, умении работать в команде и решать задачи в условиях неопределенности.

Однако для того чтобы тренинг стал действительно мощным инструментом изучения и развития человеческого потенциала, необходима четкая постановка задач перед его проведением. Это означает, что каждая

тренинговая программа должна быть тщательно спланирована исходя из конкретных целей и потребностей целевой аудитории. Определение этих целей требует глубокого анализа существующих проблем и задач, которые стоят перед организацией или индивидами и их потенциализацией через обучение и развитие.

Важным аспектом постановки задач для тренинга является определение ключевых компетенций, которые должны быть развиты или усилены у участников. Данный этап предполагает не только выявление недостатков или пробелов в знаниях и навыках, но и понимание того, какие именно качества и умения могут стать решающими для успешного выполнения профессиональных задач в будущем [2].

Создание условий для максимального вовлечения участников в процесс обучения, подбор адекватных методов и инструментов тренинга, а также последующая оценка его эффективности – все это становится возможным только при правильной постановке задач. Таким образом, ключ к успешному развитию человеческого потенциала через тренинг заключается не только в выборе актуальной темы или техники проведения, но и в грамотной постановке задач, которая позволит обеспечить максимальное взаимодействие теоретических знаний и практических навыков, способствуя всестороннему развитию индивида.

Целями работы являются: анализ влияния тренинговых программ на повышение общей когнитивной и профессиональной компетентности каждого члена тренинговой группы, в том числе на развитие навыков самопознания, саморегуляции, общения, межличностного и межгруппового взаимодействия, профессиональных умений и т.д.

В первую очередь одной из главных задач тренинга является выявление скрытых возможностей и ресурсов личности. Через интенсивную работу в группе участники тренинга сталкиваются с различными

жизненными ситуациями, что помогает им обнаружить и развить собственные способности к решению проблем, коммуникации и лидерству.

Следующая цель заключается в развитии эмоционального интеллекта. В процессе тренинговых занятий уделяется большое внимание пониманию и управлению собственными эмоциями, а также развитию навыков эмпатии и эффективного общения. Это способствует формированию у участников более глубокого понимания себя и других людей, что является ключевым аспектом успешного взаимодействия в любой сфере деятельности.

Кроме того, тренинг направлен на развитие навыков командной работы. Современный мир требует от человека умения работать в команде, быть гибким и адаптивным. В ходе тренинговой деятельности участники учатся понимать динамику групповых процессов, осваивают методы коллективного решения задач и улучшают навыки межличностного взаимодействия [2].

Также необходимо отметить, что одной из важных целей тренинга является стимулирование креативного и критического мышления. Через решение нестандартных задач и ситуаций тренинг побуждает участников выходить за рамки привычного мышления, развивать гибкость мысли и способность к инновационному подходу к решению проблем.

Наконец, тренинг предоставляет уникальную возможность для профессионального и личного саморазвития. Участие в тренинге позволяет людям лучше понять себя, определить свои цели и желания, а также разработать стратегии их достижения. Это способствует повышению мотивации, самооценки и общей удовлетворенности жизнью.

В совокупности цели работы тренинга в контексте изучения и развития человеческого потенциала создают основу для всестороннего развития личности. Они направлены не только на приобретение специфических знаний и

умений, но и на формирование целостного, гармонично развитого человека, способного к продуктивной деятельности и самореализации в различных сферах жизни.

Методика исследований.

Методологическую базу исследования составили основные научные положения теории организации, теории самообучающейся организации, теории человеческого капитала, концепции управления человеческими ресурсами (человеческим капиталом). Использован метод анализа научной литературы по проблеме исследования, методы статистической обработки результатов, метод сравнительного анализа и обобщения опыта организации внутриорганизационного обучения в современной России и за рубежом.

Тренинг как инновационный метод изучения человеческого потенциала предлагает уникальные возможности для изучения и развития индивидуальных и коллективных способностей. Данная методика основывается на прикладных психологических и педагогических подходах и фокусируется не только на непосредственном приобретении знаний и умений, но и на развитии внутреннего мира участников, их самосознания и способности к самоорганизации [1].

В рамках тренингового подхода ключевую роль играет интерактивность – активное взаимодействие участников между собой и с тренером. Такой формат предполагает использование групповых дискуссий, ролевых игр, кейс-методов, а также техник обратной связи. Эти инструменты позволяют не просто передать знания, но и способствуют глубокой проработке личностных и профессиональных вопросов, стимулируя саморефлексию и саморазвитие.

Важным аспектом методики тренингов является создание поддерживающей и безопасной обстановки, где каждый участник может чувствовать себя свободно выражать свои мысли и эмоции, экспериментировать с поведением и принимать активное участие в обучении. Такая атмосфера способствует снижению психологических барьеров,

стимулирует креативность и облегчает процесс приобретения новых знаний и навыков.

Применение методов проектного обучения и моделирования реальных ситуаций на тренингах позволяет участникам не только изучить теоретические аспекты, но и на практике проверить применимость полученных знаний. Это обеспечивает глубокое понимание предмета исследования и способствует развитию аналитических и проблемно-ориентированных подходов к любым задачам.

Особенность тренинга как метода исследования заключается в его способности адаптироваться к различным целевым группам и конкретным задачам. Тренинги могут быть ориентированы на развитие лидерских качеств, командную работу, управление конфликтами, стрессоустойчивость и многое другое. Благодаря гибкости метода его можно эффективно интегрировать в различные сферы – от образования и бизнеса до социальной работы и психотерапии.

Для оценки эффективности тренинга как инструмента изучения человеческого потенциала необходим комплексный подход, включающий как качественные, так и количественные методы исследования. К качественным методам относят интервью, наблюдения, анализ случаев, в то время как количественный анализ может включать анкетирование, тестирование и статистическую обработку данных. Совокупность этих методов позволяет всесторонне оценить изменения, произошедшие с участниками в процессе и после тренинга, и определить его влияние на развитие человеческого потенциала в целом.

Результаты исследований. В последние годы общество взаимодействует с беспрецедентным объемом информации и стремительными изменениями в технологическом и социальном укладе. В такой динамике возникает острота вопросов связанных с развитием человеческого потенциала. Тренинги как инновационный метод выделяются в этом контексте важной ролью в изучении и развитии человеческих ресурсов. Результаты многочисленных

исследований, проведенных за последние годы, подтверждают высокую эффективность тренингов в области раскрытия и развития человеческого потенциала.

Кроме того, проведенные исследования в области управления персоналом подтверждают, что тренинги выступают эффективным способом для повышения уровня мотивации среди сотрудников. Улучшение рабочей атмосферы, рост удовлетворенности работой и снижение уровня текучести кадров – все это результаты, которые наблюдались после внедрения тренинговых программ на предприятиях различных отраслей.

Важной особенностью тренингов является их гибкость и адаптивность к специфике конкретных организаций и потребностей участников. Это позволяет рассматривать их как универсальный инструмент в работе над человеческим потенциалом. Помимо обучения конкретным навыкам, тренинги способствуют формированию у участников устойчивого интереса к саморазвитию и самосовершенствованию, что является критически важным фактором в современных условиях рабочей среды и общественной жизни.

Следует отметить, что несмотря на впечатляющий массив положительных результатов, проведение дополнительных исследований в этой области крайне важно для более глубокого понимания механизмов воздействия тренингов, определения оптимальных подходов к их разработке и реализации, чему и посвящены многие современные научные работы.

В процессе исследования изучались исторические предпосылки возникновения, особенности развития теоретических воззрений и практики реализации тренинговых занятий и программ в образовательных, коммерческих организациях и государственных учреждениях.

Анализ различных источников специализированной литературы [3; 5] выявил, что в настоящее время отсутствует единая классификация тренингов. Исходя из направленности, области применения,

применяемых методов тренинговой работы, методов обучения, критериев оценки реализуемых мероприятий в профессиональном организационном обучении нами выделяются такие виды тренингов:

- 1) тренинги по формированию и развитию профессиональных компетенций;
- 2) тренинги личностного роста;
- 3) тренинги коммуникативной компетентности и командного взаимодействия;
- 4) психологические (социально-психологические) тренинги.

Исследование показало, что отличительной особенностью применения тренингов в управлении персоналом современных организаций является системное применение всех видов и типов тренингов.

Важнейшее место в этом процессе занимают также бизнес-тренинги, поскольку именно они в большей степени обеспечивают выявление, формирование и развитие компетенций, востребованных бизнес-средой (рыночные компетенции) и работодателями (корпоративные компетенции), что обеспечивает конкурентоспособность отдельных сотрудников, групп и организации в целом.

Главная цель бизнес-тренинга – рост эффективности бизнеса, обеспечение устойчивости организации в стратегической перспективе через развитие индивидуальных и групповых компетенций сотрудников, повышение их мотивации на рост профессиональных достижений, вовлеченности в процессы управления организацией, повышение лояльности персонала.

Следует отметить, что личностные тренинги (личностного роста, социально-психологические и др.) – направлены на изменение психологических особенностей поведения человека, а тренинги профессиональных компетенций – на передачу и усвоение информации (организационных знаний), выработку конкретных компетенций, актуальных для бизнеса (организации) в настоящий момент. Значительная доля личностных тренингов применима и

эффективна для развития навыков требуемого профессионального поведения сотрудников (групп), а большинство качественных бизнес-тренингов одновременно являются и личностными тренингами, т.е. они взаимопроникают и дополняют друг друга.

Выводы. Тренинговые методы, безусловно, предоставляют эффективные инструменты для изучения и активизации человеческого потенциала. Они позволяют не только раскрыть скрытые способности и таланты участников, но и способствуют развитию критического мышления, коммуникативных навыков и способности к творческому решению проблем. Через обучение в динамичном и взаимодействующем формате тренинги способствуют более глубокому пониманию собственных возможностей, побуждая участников к самосовершенствованию и саморазвитию.

Один из ключевых выводов – тренинги позволяют обучаемым не просто получить новые знания, но и научиться применять их на практике. Это особенно ценно в контексте изучения человеческого потенциала, где теоретические знания должны быть подкреплены опытом и личным примером. Практическая направленность тренингов способствует более глубокой работе с собственными страхами, барьерами и ограничивающими установками, что является неотъемлемой частью процесса самопознания и самореализации.

Тренинги способствуют формированию и развитию групповой динамики, что стимулирует участников к работе в команде, учит их быть внимательными и отзывчивыми к идеям и чувствам других. Этот аспект особенно важен в современном мире, где успешное взаимодействие и способность работать в команде являются ключевыми квалификациями на рынке труда.

Также стоит отметить, что тренинговые программы способны предложить персонализированный подход к обучению, учитывая индивидуальные особенности и потребности каждого участника. Это создает

благоприятную почву для всестороннего развития личности, включая эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость и способность к самомотивации.

В заключение отметим, что тренинг как инновационный метод изучения и развития человеческого потенциала закладывает фундамент для непрерывного самообразования и саморазвития. Он открывает двери к пониманию глубинных аспектов личности, мотивации и поведения, что в свою очередь способствует формированию гармонично развитых, гибких и конкурентоспособных личностей, способных принимать вызовы современного мира, находить нестандартные решения и успешно реализовывать себя в различных сферах жизни.

Список источников

1. Дагаева Е. А. Внутрикorporативная система обучения как фактор развития человеческого капитала // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2019. – № 1. – С. 103–106.
2. Хрящева Н. Ю. Развитие персонала – ключевой фактор успеха бизнеса // Управление персоналом. – 2002. – № 10. – С. 44–51.
3. Черепанов А. В. Тренинг-технологии как метод управления человеческими ресурсами в условиях экономики знаний: монография / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: Золотой колос, 2017. – 180 с.
4. Беленко П. Тренинговый рынок в России [Электронный ресурс]. URL: <https://master-class.spb.ru/arttreningi/treningovyj-rynok-v-rossii/> (дата обращения 17.12.2024).
5. Григорьев Д. А. Бизнес-тренинг: как это делается. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 288 с.

References

1. Dagayeva E. A. Intra-corporate system of education as a factor by the development of human capital. Vestnik Taganrogskogo instituta upravlenija i jekonomiki = Bulletin of the Taganrog institute of management and economics, 2019, no. 1. – pp. 103–106.
2. Hryashheva N. Ju. Development of personal is a key factor in business success. // Upravlenie personalom, 2002, no. 10, pp. 44–51.

3. Cherepanov A. V. Training technologies as a method of managing human resources in the knowledge economy. Monograph. Novosibirsk State Agrarian University. Novosibirsk. Golden Ear Publ., 2017. 180 p.

4. Belenko P. Training market in Russia. Available at: <https://master->

class.spb.ru/arttreningi/treningovyj-rynok-v-rossii/ (accessed 17 December 2024).

5. Grigor'ev D. A. Business training: how it is done. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber Publ., 2014, 288 p.

Статья поступила в редакцию 18.07.2024

Информация об авторах

Карчевская Наталья Васильевна к.п.н., заведующая кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Бойко Иван Павлович, магистрант кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиал) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: boyko1217ivan@gmail.com

Information about the authors

Karchevskaya Natalia Vasilievna, PhD, Associate Professor of the Department of "Socio-Economic and Pedagogical Disciplines" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Boyko Ivan Pavlovich, a graduate student of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanov Engineering Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: boyko1217ivan@gmail.com

Для цитирования:

Карчевская Н. В., Бойко И.П. Тренинг как инновационный метод изучения человеческого потенциала// Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 47-53.

For citation:

Karchevskaya N. V., Boyko I. P. Training as an innovative method for studying human potential // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 47-53.

УДК 37.015.3:159.9

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СПОСОБ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Карчевская Н. В., Задохина А. А.

BUSINESS GAME AS A WAY TO STIMULATE PROFESSIONAL ACTIVITY

Karchevskaya N.V., Zadokhina A.A.

***Аннотация.** В работе представлен анализ применения интерактивного метода обучения сотрудников предприятия – деловая игра в процессе повышения мотивации и стимулирования профессиональной деятельности. Обозначены цели и задачи деловой игры, описан механизм проведения деловых игр. Проанализированы виды деловых игр, приведен пример использования деловых игр как одно из разработанных мероприятий совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии.*

***Ключевые слова:** деловая игра, стимулирование, мотивация, обучение, компетенции, навыки.*

***Abstract.** The paper presents an analysis of the application of an interactive method of training employees of an enterprise – a business game in the process of increasing motivation and stimulating professional activity. The goals and objectives of the business game are outlined, and the mechanism for conducting business games is described. The types of business games are analyzed, an example of the use of business games is given as one of the developed measures to improve the system of motivation and stimulation of personnel at the enterprise.*

***Key words:** business game, certification, incentives, training, competencies, skills.*

Введение. В современной коммерческой среде улучшение подходов к мотивации персонала стоит в центре внимания как ключевой элемент для обеспечения эффективности работы организации. В этом контексте критическое значение приобретает анализ и оптимизация методов стимулирования сотрудников, особенно в рамках торговых компаний.

При обсуждении эффективности деловых игр для мотивации сотрудников необходимо обратить внимание на их влияние на развитие профессиональных навыков. Деловые игры представляют собой интерактивные методы обучения и развития сотрудников, которые

используются для решения различных задач, включая повышение мотивации и вовлеченности персонала. Различные аспекты применения деловых игр могут способствовать стимулированию работников.

Важным аспектом использования деловых игр является возможность сотрудников применять свои навыки на практике в безопасной среде, где ошибки не несут реальных последствий. Это отличная возможность для развития управленческих компетенций, таких как принятие решений и управление командой [1].

Кроме того, деловые игры способствуют развитию коммуникационных навыков среди

сотрудников и помогают формировать сплоченность в коллективе. Вовлечение персонала в игровой процесс создает атмосферу сотрудничества и соревнования, что может повысить их мотивацию к достижению поставленных целей.

Важным аспектом развития сотрудников в современном бизнесе является улучшение коммуникативных навыков, таких как ведение переговоров и работа в команде. Помимо этого, повышение уровня знаний по различным сферам бизнеса, таким как финансы, маркетинг и производство, также играет важную роль в росте профессионализма.

Участие в деловых играх способствует не только укреплению командного духа, но и развитию уверенности сотрудников, что в свою очередь стимулирует их мотивацию. Решение сложных задач в игровой форме способствует формированию лидерских качеств и способностей к совместному решению проблем.

Повышение командного духа достигается через совместное участие в играх, которые способствуют улучшению взаимопонимания и уровня доверия внутри коллектива. Кроме того, соревновательный элемент игр оказывает позитивное влияние на коллективную работу и мотивацию достигать общих целей.

Стимулирование инновационного мышления является одним из ключевых аспектов в развитии сотрудников компании. Участие в деловых играх позволяет сотрудникам привыкать к нестандартным ситуациям, что требует поиска креативных решений. Этот опыт способствует развитию способности быстро анализировать информацию и принимать эффективные решения, что несомненно важно для успешного функционирования компании в условиях изменчивой внешней среды.

Добавление элемента конкуренции в деловые игры может стать мощным мотиватором для участников. Возможность показать свои способности, получить признание со стороны коллег и руководства помогает стимулировать сотрудников к

достижению лучших результатов. Не только во время игр, но и в повседневной работе сотрудники будут стремиться проявить себя с лучшей стороны, поддерживая конкуренцию и мотивируясь на успехи [1].

В конечном итоге участие в деловых играх не только помогает развивать инновационное мышление сотрудников, но и способствует формированию здоровой конкуренции в коллективе, что в свою очередь может привести к повышению общей производительности и успешности компании.

Постановка задачи. Проблемы, связанные с мотивацией сотрудников, часто встречаются на предприятиях России. Эти сложности вызваны не только отсутствием ясной стратегии развития и нечетко поставленными целями, но также плохими условиями труда и напряженностью в отношениях с руководством.

В обстановке, где лидеры компании не придают значения созданию идеальных рабочих условий для своих команд, нереально ожидать улучшения текущего положения. Игнорирование потребностей сотрудников со стороны администрации препятствует формированию действенной мотивационной политики, ориентированной на желания и стремления работников. Поэтому, основной задачей данного исследования является создание механизма мотивации на уровне организации, который предполагает акцент на разработке четкой стратегии развития, определении конкретных целей и задач для каждого члена коллектива, обеспечении благоприятных условий для работы и налаживании качественных отношений между сотрудниками.

Чтобы достичь необходимых результатов, важно решить ряд ключевых задач:

1. Изучить основные принципы мотивации сотрудников внутри компании.
2. Провести детальный анализ текущей мотивационной системы в конкретной компании, выявляя ее достоинства и недостатки.
3. На основе полученных данных разработать улучшения и рекомендации,

которые будут способствовать повышению стимулирования и мотивации сотрудников с учетом уникальных характеристик компании и ее долгосрочных задач.

В ходе магистерского исследования рассматривается применение деловых игр для стимулирования профессиональной деятельности сотрудников компании.

Целями работы являются:

- описать цели и задачи деловых игр для стимулирования профессиональной деятельности сотрудников;
- проанализировать виды деловых игр;
- привести примеры использования деловых игр в обучении персонала.

Методика исследований. Для того чтобы оценить уровень мотивации сотрудников предприятия в рамках магистерского исследования была разработана анкета и проведен опрос сотрудников. По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что система мотивации и стимулирования на предприятии работает, однако она не находится на должном уровне, чтобы способствовать повышению эффективности работы персонала компании и в конечном счете положительно влиять на деятельность компании в целом. Таким образом, можно сделать вывод, что система мотивации и стимулирования предприятия нуждается в совершенствовании.

Было выявлено, что психологический климат в компании нуждается в улучшении, особое внимание следует уделить повышению командного духа, развитию профессиональных навыков, стимулированию инновационного мышления, мотивации через соревнование, формированию позитивной корпоративной культуры.

Развитие вышеперечисленных критериев можно организовать через обучение сотрудников с использованием интерактивных методов, таких как деловая игра.

В рамках деловых игр создаются условия, максимально приближенные к реальным ситуациям в бизнесе. Участники могут испытывать различные роли: от рабочих

специализаций до руководителей высшего звена, тем самым получая представление обо всех аспектах работы организации. Это не только улучшает понимание своей роли в общем процессе, но и способствует развитию чувства ответственности и ценности каждого вклада в общий успех.

Интерактивность деловых игр обеспечивает высокий уровень вовлечения участников, что в свою очередь повышает эффективность обучения. Вместо пассивного восприятия информации, как при чтении текстов или лекций, участники активно участвуют в процессе, что стимулирует более глубокое осмысление и обдумывание проделанной работы. Кроме того, элементы конкуренции и игровые механики повышают интерес и мотивацию сотрудников, делая обучение не только полезным, но и увлекательным мероприятием.

Применение деловых игр в обучении персонала также способствует формированию и укреплению корпоративной культуры. Совместное решение задач и достижение целей сплачивает коллектив, позволяет лучше узнать коллег и научиться эффективно с ними сотрудничать. Это создает благоприятную атмосферу в команде и повышает общую продуктивность работы.

Кроме того, деловые игры позволяют оценить и проанализировать уровень профессиональных и личностных качеств сотрудников в условиях, максимально приближенных к реальности. Это дает руководителям ценную информацию для принятия обоснованных решений о карьерном росте сотрудников, их дальнейшем обучении и развитии.

Основная цель деловых игр – это прежде всего развитие профессиональных и коммуникативных навыков участников. Игровая форма обучения способствует лучшему усвоению информации, так как в процессе участия в игре сотрудники сталкиваются с необходимостью применения теоретических знаний на практике в условиях, максимально приближенных к реальным.

Одной из важных задач деловых игр является формирование умения работать в команде, учиться принимать совместные решения, ответственно относиться к порученной задаче и учитывать различные мнения и подходы. Это необходимо для формирования гибкого и эффективно работающего коллектива, способного быстро адаптироваться к изменениям внешней среды и решать сложные задачи.

Также среди целей деловых игр можно выделить развитие стратегического мышления и умения анализировать рыночную ситуацию. Участники игры тренируются выявлять ключевые факторы, влияющие на успех в бизнесе, а также планировать долгосрочные действия для достижения поставленных целей.

Не менее важной задачей является улучшение навыков личностного взаимодействия внутри коллектива. Деловые игры помогают следить за поведением в стрессовых ситуациях, развивать эмоциональный интеллект, учиться справляться с конфликтами и налаживать эффективное взаимодействие с коллегами и клиентами.

В контексте постоянно меняющегося бизнес-окружения деловые игры становятся инструментом для развития умения быстро адаптироваться к новым условиям. Участникам предоставляется возможность экспериментировать с различными стратегиями и принимать решения в условиях неопределённости, что способствует повышению их готовности к изменениям.

В итоге цели и задачи деловых игр охватывают широкий спектр аспектов, начиная от развития профессиональных компетенций и заканчивая умением эффективно работать в команде и адаптироваться к изменениям. Это делает их не просто инструментом обучения, но и средством повышения общей эффективности работы организации.

Однако, чтобы достичь максимальной эффективности от проведения деловой игры, необходимо грамотно организовать её проведение, учитывая ряд критически важных моментов.

Первый этап – это тщательная подготовка. На этом этапе важно определить цели и задачи игры, уточнить, какие навыки и знания будут развиваться в процессе. Необходимо также выбрать тематику игры, которая будет наиболее актуальна для участников и соответствовать специфике их работы. Разработка сценария игры требует детализации условий и правил, определения ролей для каждого участника и разработки критериев оценки их действий.

Следующий шаг – подбор участников. Эффективность обучения значительно возрастает, когда участники подобраны с учётом их ролей в организации, текущего уровня знаний и навыков. Идеально, когда участники деловой игры представляют различные отделы и подразделения организации, что способствует кросс-функциональному обучению и улучшению взаимопонимания в команде [2].

Обеспечение ресурсов – ключевой элемент успешного проведения деловой игры. Необходимо позаботиться о помещении, достаточно просторном для комфортной работы всех участников, обеспечить необходимыми материалами, оборудованием и программным обеспечением, если игра предусматривает использование IT-технологий [2].

В процессе проведения важно обеспечить активное вовлечение участников, стимулировать их к обсуждению и анализу ситуаций, которые возникают в ходе игры. Ведущий или тренер играет здесь ключевую роль, помогая поддерживать конструктивную атмосферу, адресовать вопросы в соответствии с целями обучения и оказывать поддержку в случае возникновения сложностей.

После окончания игрового процесса крайне важно провести детальный дебрифинг – совместное обсуждение участниками их действий, решений и результатов игры. Это позволяет участникам осознать свои ошибки и проработать альтернативные варианты действий. Также важно выявить, какие навыки и знания, полученные в процессе игры,

участники могут применить в реальной рабочей ситуации.

Оценка эффективности проведения деловой игры – завершающий этап, который необходим для коррекции будущих тренингов и улучшения методик обучения. Оценка может проводиться путём анализа обратной связи от участников, наблюдений ведущего за ходом игры и сравнения показателей деятельности участников до и после игры.

Проведение деловой игры требует от организаторов высокой степени подготовленности и внимания к деталям, но при правильном подходе этот метод способен стать мощным инструментом развития навыков и компетенций персонала, укрепления командного духа и улучшения общей производительности организации.

Виды деловых игр многообразны и могут быть адаптированы под конкретные задачи и цели обучения.

Одним из распространенных видов являются ролевые игры. Участникам предлагается вжиться в роли, близкие к их профессиональной деятельности, или, напротив, представить себя в условиях, далеких от обычной работы. Цель такой игры – развитие навыков принятия решений, коммуникативных умений, умения решать конфликты и работать в условиях неопределенности.

Кейс-метод предполагает анализ реальных бизнес-проблем или ситуаций, случившихся в прошлом с реальными компаниями. Участники делятся на группы, чтобы обсудить проблему, предложить возможные решения и выбрать оптимальный способ действия. Этот способ позволяет развивать аналитическое мышление, навыки работы в команде и принятия коллегиальных решений.

Бизнес-симуляции являются еще одним популярным видом деловых игр. Они создают виртуальную модель рынка или процесса работы компании, в которой участники могут экспериментировать с разными стратегиями управления и видеть их последствия. Благодаря тому, что симуляция позволяет многократно

проходить через одинаковые ситуации с измененным набором параметров, участники имеют возможность учиться на своих ошибках и улучшать результаты.

Интерактивные бизнес-тренинги охватывают широкий спектр игр, направленных на развитие конкретных навыков: переговоров, продаж, обслуживания клиентов и т.д. Это могут быть как небольшие упражнения на внимательность и реакцию, так и более сложные игры на формирование умения вести переговоры или техники продаж.

Командообразующие игры и упражнения созданы для сплочения коллектива, развития доверия между сотрудниками и улучшения командной работы. Часто они включают элементы спорта, творческие задания и задачи на логику и интуицию, которые участникам необходимо решать совместно.

Выбор типа деловой игры зависит от поставленных задач и специфики деятельности компании. Главное – создать условия, в которых участники смогут активно применять полученные знания, развивать личные и профессиональные качества, а также учиться работать в команде и принимать обдуманные решения в составе коллектива.

Одним из ярких примеров использования деловых игр является симуляция управления проектом. В рамках такой игры участники делятся на команды, каждая из которых берет на себя роль проектного менеджера, финансиста, маркетолога и т.д. Задача команды заключается в планировании и реализации проекта в заданные сроки с учетом ограниченного бюджета. Участники сталкиваются с необходимостью принимать сложные решения, реагировать на изменяющиеся условия и координировать свои действия с другими отделами.

Еще один популярный тип деловых игр – торговые симуляции. В таких играх участники учатся анализировать рынок, планировать стратегию продаж и оптимизировать ассортимент продукции в зависимости от поведения потребителя и конкуренции на рынке. Торговые симуляции максимально

наглядно демонстрируют взаимосвязь между решениями по управлению запасами, маркетинговыми стратегиями и финансовыми результатами компании [3].

В сфере стратегического управления большой популярностью пользуются деловые игры, воспроизводящие процесс формирования и реализации стратегического плана организации. Такие игры позволяют участникам проанализировать внешнюю и внутреннюю среду предприятия, определить стратегические цели и задачи, разработать и внедрить стратегические инициативы. Через процесс принятия решений в условиях неопределенности и конкуренции участники учатся балансировать между краткосрочными и долгосрочными целями компании.

Важное место в обучении персонала занимают и деловые игры, направленные на развитие навыков обслуживания клиентов. Такие игры создают сценарии, в которых участникам предстоит решить проблему клиента, обеспечив при этом высокий уровень удовлетворенности. Это не только помогает отработать стандартные процедуры обслуживания, но и развивает эмпатию, учит устанавливать эффективную коммуникацию и строить долгосрочные отношения с клиентами.

Результаты исследований. В рамках совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии был представлен список мероприятий, одним из которых является обучение сотрудников с использованием интерактивных методов, таких как деловая игра.

Разработаны рекомендации проведения деловых игр:

– Бизнес-симуляции: участники управляют виртуальной компанией, принимая стратегические решения и реагируя на изменения рынка. Такие симуляции помогают развивать навыки управления бизнесом и принятия решений.

– Ролевые игры: сотрудники играют роли клиентов, поставщиков или конкурентов, что позволяет им лучше понять потребности и ожидания различных сторон, а также развить

навыки ведения переговоров и разрешения конфликтов.

– Игровые конкурсы: задания, связанные с решением реальных бизнес-задач, где сотрудники соревнуются за лучшие результаты. Победители получают награды или поощрения, что дополнительно стимулирует их к достижениям.

Выводы. Использование деловых игр в стимулировании работников предприятия имеет множество преимуществ. Они способствуют развитию профессиональных навыков, укреплению командного духа, стимулируют инновационное мышление и создают здоровую конкурентную среду. Важно правильно подбирать формат игры и адаптировать ее под конкретные цели и задачи компании, чтобы достичь максимального эффекта.

Список источников

1. Орусова, О. В., Макроэкономика. Деловые игры, кейсы, кроссворды : учебное пособие / О. В. Орусова, М. А. Екатеринбургская. – Москва : KnoРус, 2023. – 266 с.

2. Павлова А.А. Деловая игра как одна из форм практического занятия // Международный научный журнал «Вестник Науки» – № 2 (11), – Т. 2. – 2019. – С. 50 – 55.

3. Pavlova A.A. Business game as one of the forms of practical training // International Scientific Journal "Bulletin of Science" – No. 2 (11), – vol. 2. – 2019. – pp. 50-55.

4. Margoshina I.Y. Role-playing game: structural and procedural characteristics // Scientific Notes of the SPbGIPSR, Issue 2, Volume 32, 2019.

5. Chekaldin A.M. Business game as an active method of teaching at a university // Successes of modern science, No. 4, Volume 7. 2017. pp. 98-100.

References

1. Orusova, O. V., Macroeconomics. Business games, cases, crosswords : a textbook / O. V. Orusova, M. A. Yekaterinovskaya. – Moscow : KnoРус, 2023. – 266 p.

2. Pavlova A.A. Business game as one of the forms of practical training // International Scientific Journal "Bulletin of Science" – No. 2 (11), vol. 2. 2019. pp. 50-55.

3. Pavlova A.A. Business game as one of the

forms of practical training // International Scientific journal "Bulletin of Science" No. 2 (11), vol. 2. 2019. pp. 50-55.

4. Margoshina I.Y. Role-playing game: structural and procedural characteristics // Scientific Notes of the SPbGIPSR, Issue 2, Volume 32, 2019.

Информация об авторах

Карчевская Наталья Васильевна к.п.н., заведующая кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Задохина Анна Андреевна, магистрант кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиал) Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: anihodaz@mail.ru

5. Chekaldin A.M. Business game as an active method of teaching at a university // Successes of modern science, No. 4, Volume 7. 2017. pp. 98-100.

Статья поступила в редакцию 18.07.2024

Information about the authors

Karchevskaya Natalia Vasilievna, PhD, Associate Professor of the Department of "Socio-Economic and Pedagogical Disciplines" of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Zadokhina Anna Andreevna, a graduate student of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanov Engineering Pedagogical Institute (branch) of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: anihodaz@mail.ru

Для цитирования:

Карчевская Н. В., Задохина А. А. Деловая игра как способ стимулирования профессиональной деятельности // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 54-60.

For citation:

Karchevskaya N. V., Zadokhina A.A. Business game as a way to stimulate professional activity // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 54-60.

УДК 658.311.012.26

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Карчевская Н. В., Коваль В. А.

CONFLICT MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Karchevskaya N. V., Koval V. A.

Аннотация. Статья посвящена проблеме управления конфликтами в организационной среде. В условиях быстро меняющегося бизнес-ландшафта эффективное управление конфликтами становится стратегически важным фактором для успешной деятельности организаций.

Также был произведен тщательный теоретический обзор, выявлены основные виды конфликтов и их причины в организационной среде. Особое внимание уделено роли лидерства в управлении конфликтами, а также методам и стратегиям разрешения конфликтов на уровне индивида и коллектива.

Ключевые слова: управление конфликтами, лидерство в разрешении конфликтов, методы разрешения конфликтов, корпоративная культура эффективная коммуникация, коллективное решение конфликтов.

Abstract. The scientific article "Conflict management in an organization" is devoted to the problem of conflict management in an organizational environment. In a rapidly changing business landscape, effective conflict management is becoming a strategically important factor for the success of organizations.

A thorough theoretical review was also carried out, the main types of conflicts and their causes in the organizational environment were identified. Special attention is paid to the role of leadership in conflict management, as well as methods and strategies for conflict resolution at the individual and collective levels.

Key words: conflict management, leadership in conflict resolution, conflict resolution methods, corporate culture, effective communication, collective conflict resolution

Введение. В современном мире организации сталкиваются с рядом вызовов, среди которых одним из ключевых является эффективное управление конфликтами.

Конфликты в организациях неизбежны, их наличие свидетельствует о разнообразии взглядов, интересов и личностей, активно взаимодействующих в рабочей среде. Однако неудачное управление конфликтами может привести к серьезным последствиям, включая снижение производительности, ухудшение рабочей атмосферы и даже потерю талантливых сотрудников.

Разработка эффективных стратегий управления конфликтами имеет прямое отражение на успехе организации, ее стабильности и развитии.

Поэтому данное исследование направлено на предоставление конкретных рекомендаций, которые могут быть использованы организациями в различных отраслях и сферах деятельности. В свете изменяющейся природы трудовых отношений и роста конкурентной борьбы эффективное управление конфликтами становится критическим фактором для обеспечения устойчивого успеха.

Цель исследования заключается в том, чтобы предоставить читателям стратегии и практические рекомендации по эффективному управлению конфликтами в рабочей среде. Также будут рассмотрены различные подходы к разрешению конфликтов, методы предотвращения конфликтных ситуаций, а также инструменты для построения здоровых отношений между сотрудниками.

Изложение основного материала. Лидерство играет решающую роль в формировании организационной культуры и эффективном управлении конфликтами. В контексте разнообразного и динамичного рабочего окружения лидеры выступают важными посредниками и инициаторами процессов разрешения конфликтов.

Формирование корпоративной культуры. Лидеры оказывают влияние на формирование ценностей и норм организационной культуры, что может создать благоприятную или конфликтогенную среду. Осознанные усилия лидеров по построению положительной корпоративной культуры способствуют созданию рабочей обстановки, в которой конфликты рассматриваются как возможность роста и улучшения, а не как угроза.

Лидерские стили в разрешении конфликтов. Различные лидерские стили оказывают разное воздействие на управление конфликтами. Трансформационное лидерство, направленное на стимулирование креативности и сотрудничества, может способствовать разрешению конфликтов на более высоком уровне. С другой стороны, транзакционное лидерство, основанное на обмене ресурсами и наказаниях, может временно подавлять конфликты, но не решать их коренным образом.

Развитие коммуникативных навыков. Эффективная коммуникация является ключевым элементом управления конфликтами. Лидеры, обладающие развитыми коммуникативными навыками, способны не только выслушивать стороны конфликта, но и стимулировать открытый диалог,

способствующий нахождению компромиссов [1, с.509].

Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами. Лидеры могут оказывать влияние на организацию путем внедрения обучающих программ по управлению конфликтами. Развитие навыков сотрудников в области эффективного взаимодействия и разрешения разногласий может значительно снизить вероятность возникновения конфликтов и повысить уровень командной гармонии.

В целом, лидерство, ориентированное на управление конфликтами, способствует созданию здоровой организационной культуры, где конфликты воспринимаются как естественная часть жизненного цикла, требующая адекватного реагирования и разрешения для обеспечения устойчивости и эффективности организации.

Существует несколько методов разрешения конфликтов, каждый из которых может быть эффективен в зависимости от особенностей ситуации. Рассмотрим основные методы разрешения конфликтов.

Переговоры и компромиссы:

- стороны вступают в открытый диалог с целью достижения взаимовыгодного соглашения;
- этот метод подходит, когда обе стороны готовы и способны искать общие точки зрения и приходиться к компромиссам. Он способствует сохранению отношений и созданию устойчивых решений.

Медиация:

- нейтральная сторона (медиатор) вступает в конфликт и помогает сторонам найти взаимоприемлемое решение;
- медиация эффективна, когда стороны испытывают трудности в общении и нуждаются в посредничестве для нахождения соглашения. Этот метод способствует улучшению взаимопонимания и урегулированию споров.

Коллективное решение:

- стороны стремятся к единодушному согласию, даже если это требует дополнительного времени и усилий;

- коллективное решение подходит в ситуациях, где важно достичь общего согласия и учесть интересы всех сторон. Это способствует укреплению взаимоотношений в коллективе.

Управление конфликтами посредством силы (власти):

- одна из сторон использует власть или авторитет для принудительного разрешения конфликта;

- Этот метод может быть эффективен в ситуациях, требующих быстрого и решительного вмешательства, например, когда конфликт представляет угрозу безопасности или интересам организации [4, с.300].

Избегание конфликта:

- стороны избегают конфликтных ситуаций, оставаясь в стороне и избегая прямого столкновения;

- этот метод может быть полезен в случаях, когда конфликт несущественен или его разрешение нецелесообразно. Однако постоянное избегание может привести к накоплению проблем.

Каждый из этих методов имеет свои преимущества и ограничения, и выбор конкретного метода зависит от характера конфликта, личностных особенностей участников, а также контекста ситуации. Сочетание различных методов может быть наилучшим подходом к управлению конфликтами в организации.

Системы управления конфликтами в организации представляют собой комплексный подход, направленный на проактивное предотвращение, эффективное разрешение и управление конфликтами на всех уровнях. Вот несколько ключевых аспектов систем управления конфликтами:

Корпоративная культура:

1. Организации, которые ценят открытость, взаимное уважение и сотрудничество, могут создать благоприятную корпоративную культуру, которая способствует проактивному управлению конфликтами.

2. Формирование культуры, где конфликты рассматриваются как возможность для

улучшения, а не как препятствие, может снизить вероятность возникновения острых конфликтов и стимулировать сотрудничество [3, с.150].

Эффективные коммуникационные стратегии:

1. Развитие системы коммуникации, включая ясные каналы связи, тренинги по эффективному общению и стимулирование открытости в обсуждении проблем, помогает предотвратить многие конфликты и обеспечить их раннее выявление.

2. Улучшение коммуникаций среди сотрудников и между отделами может значительно снизить недопонимание и предупредить конфликты.

Системы обратной связи:

1. Регулярные обзоры и оценки сотрудников могут выявлять потенциальные источники конфликтов и помогать предупреждать их развитие.

2. Системы обратной связи не только помогают выявлять проблемы, но и создают понимание того, как решать конфликты и улучшать взаимодействие.

Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами:

Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами является важным элементом корпоративного обучения, поскольку позволяет создать более гармоничное и продуктивное рабочее окружение. Вот несколько шагов и стратегий, которые могут быть использованы при организации такого обучения:

1. Прежде чем начать обучение, организация должна определить основные области, в которых сотрудники нуждаются в улучшении навыков управления конфликтами. Это может включать в себя коммуникацию, разрешение конфликтов в группе, управление эмоциями и т.д.

2. Обучение должно быть адаптировано под специфику организации и ее индивидуальных потребностей. Создание персонализированных программ позволяет сотрудникам лучше понимать, какие конкретные ситуации могут возникнуть в их рабочей среде.

3. Обучение должно включать в себя как теоретические аспекты управления конфликтами, так и практические упражнения. Теоретическая часть может включать в себя изучение основных принципов урегулирования конфликтов, в то время как практические упражнения позволят сотрудникам применять эти знания на практике.

4. Использование ролевых игр и симуляций – отличный способ практического обучения. Сотрудники могут играть различные роли в конфликтных сценариях, что помогает им лучше понять точки зрения других и научиться эффективным методам разрешения [6, с.309].

5. После завершения обучения важно предоставить обратную связь участникам. Это позволяет им понять свои сильные и слабые стороны в управлении конфликтами. Поощрение самоанализа помогает сотрудникам лучше понимать свои реакции на конфликтные ситуации и разрабатывать стратегии улучшения.

6. Обучение должно быть интегрировано в повседневную практику работы. Это может включать в себя регулярные практические задания, обсуждение конфликтов, которые возникают в реальном времени, и поддержку со стороны руководства.

7. Помимо формального обучения, организация может предоставить сотрудникам ресурсы для самостоятельного обучения. Это могут быть книги, статьи, вебинары или онлайн-курсы, которые помогут им дополнительно развивать свои навыки управления конфликтами.

8. Обучение сотрудников управлению конфликтами является долгосрочным процессом, который требует постоянной поддержки и развития. Однако инвестиции в это направление могут привести к более здоровой и продуктивной организационной культуре [7, с.302].

Политика разрешения конфликтов:

1. Разработка четкой политики, касающейся разрешения конфликтов в организации, определение ответственных лиц и предоставление ресурсов для проведения медиации или других методов разрешения.

2. Установление четкой политики помогает стандартизировать процессы

управления конфликтами, делая их более эффективными и прозрачными.

Системы управления конфликтами ориентированы на создание предпосылок для проактивного управления конфликтами, минимизации их негативных последствий и насаждения культуры взаимопонимания и сотрудничества в организации.

Выводы. В заключение можно сказать, что в современных условиях организации сталкиваются с неизбежностью конфликтов, и их эффективное управление становится стратегически важным аспектом для обеспечения устойчивости и развития. В данной статье была рассмотрена проблема управления конфликтами в организации, и на основе проведенного анализа мы выдвинули ряд выводов и рекомендаций.

Еще можно добавить, что понимание роли лидерства в управлении конфликтами. Лидеры, обладающие навыками разрешения конфликтов, могут создавать атмосферу открытости и взаимопонимания, способствуя тем самым повышению производительности и укреплению командного духа.

Также были рассмотрены различные методы разрешения конфликтов, начиная от переговоров и медиации до использования власти. Выбор конкретного метода зависит от характера конфликта и особенностей взаимодействия сторон.

Системы управления конфликтами, включающие в себя корпоративную культуру, эффективные коммуникационные стратегии, обучение сотрудников и четкую политику разрешения конфликтов, представляют собой интегрированный подход к обеспечению сбалансированного и конструктивного управления конфликтами.

Список источников

1. Анцупов А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с.
2. Валуев С.А. Организационный менеджмент / С.А.Валуев. – М.: Омега-Л, 2014. – 308 с.
3. Вершинин М.С. Конфликтология / М.С. Вершинин. – СПб.: Питер, 2013. – 164 с.

4. Дмитриев А.В. Конфликтология: учебное пособие / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2014. – 320 с.

5. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации / С.М. Емельянов. – М.: Азбука, 2012. – 391 с.

6. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: учебное пособие для студентов вузов / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 317 с.

7. Леонов Н.И. Конфликтология: хрестоматия / Н.И. Леонов. – Воронеж: Модек, 2015. – 304 с.

2. Valuev S.A. Organizational management / S.A. Valuev. – М.: Omega-L, 2014. – 308 p.

3. Vershinin M.S. Conflictology / M.S. Vershinin. – St. Petersburg: Peter, 2013. – 164 p.

4. Dmitriev A.V. Conflictology: a textbook / A.V. Dmitriev. Moscow: Gardariki, 2014. 320 p.

5. Yemelyanov S.M. Conflict management in the organization / S.M. Yemelyanov. – М.: Abc, 2012. – 391 p.

6. Zdravomyslov A.G. Sociology of conflict: a textbook for university students / A.G. Zdravomyslov, Moscow: Aspect Press, 2015, 317 p.

7. Leonov N.I. Conflictology: a textbook / N.I. Leonov. Voronezh: Modek Publ., 2015. 304 p.

References

1. Antsupov A.Ya. Conflictology / A.Ya. Antsupov. – М.: Unity-Dana, 2015. – 591 p.

Статья поступила в редакцию 25.09.2024

Информация об авторах

Карчевская Наталья Васильевна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Information about the authors

Karchevskaya Natalia, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanovsky Engineering and Pedagogical Institute of the Luhansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Коваль Виталий Алексеевич, студент магистратуры кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: vitalik-koval-2002@mail.ru

Koval Vitaly Alekseevich, a graduate student of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute of the Vladimir Dahl Lugansk State University, Stakhanov.
E-mail: vitalik-koval-2002@mail.ru

Для цитирования:

Карчевская Н.В., Коваль В.А. Управление конфликтами в организации // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 61-65.

For citation:

Karchevskaya N.V., Koval V.A. Conflict management in the organization // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 61-65.

УДК 37.014.5:316.477

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Карчевская Н. В., Мальцева В. В.

INNOVATIVE APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE RUSSIAN EDUCATION SYSTEM

Karchevskaya N. V., Maltseva V. V.

***Аннотация.** В статье исследуются инновационные подходы к становлению организационной культуры в системе образования России с учетом национальных традиций, а также внедрение современных технологий для формирования патриотизма и культурного наследия.*

***Ключевые слова:** организационная культура, образование, Россия, патриотизм, инновации, ценности, образовательное учреждение.*

***Annotation.** The article examines innovative approaches to the formation of organizational culture in the Russian education system, taking into account national traditions, as well as the introduction of modern technologies for the formation of patriotism and cultural heritage.*

***Keywords:** organizational culture, education, Russia, patriotism, innovation, values, educational institution.*

Введение. Национальная идентичность, воспитание патриотизма и формирование культурного самосознания занимают важное место в современном российском обществе [9]. В этих условиях система образования играет ключевую роль, поскольку от нее зависит подготовка подрастающего поколения к жизни в условиях стремительного социально-экономического развития и информационной глобализации [3]. Для эффективного развития отечественной образовательной системы необходимо сочетать инновационные подходы с учетом национальных приоритетов, что позволит сохранить и укрепить культурное наследие и традиции.

В российской педагогике и науке вопросам организационной культуры уделяется все больше внимания, особенно в период

воспитания патриотизма и развития гражданской ответственности. В ходе исследования была выявлена эволюция методов обучения, применяемых посредством процесса (А. Смирнов, Е. Савельева) [9], продвижение воспитания в сторону патриотизма и гражданской позиции (С. Королева, В. Лебедев) [4], а также ведущие прогрессивные технологии для усиления эффективности образовательного процесса. (М. Кузнецов, И. Рябова) [5]. Тем не менее, вопрос о соединении патриотического воспитания с инновационными подходами в образовательных учреждениях требует дальнейшего изучения [2].

Постановка задачи. Изучить современные подходы к реализации патриотического воспитания в образовательных организациях России, включая школы и вузы, с особым

акцентом на особенности региона Луганской Народной Республики (ЛНР). Задача включает анализ эффективных методов, использование инновационных технологий и оценку практической значимости таких подходов.

Цель статьи. Исследование и анализ эффективных подходов к развитию организационной культуры в российских образовательных учреждениях, направленных на политику патриотических ценностей, а также их практическое применение для воспитания гражданской ответственности и культурного самосознания.

Методика исследования. Исследование основано на анализе современных подходов к реализации патриотического воспитания в образовательных учреждениях России. В ходе работы были использованы следующие методы:

1. Анализ теоретических источников, исследованы работы отечественных ученых, посвященные патриотическому воспитанию, организационной культуре и использованию цифровых технологий в образовании. Внимание уделено труду В. Сухомлинский, А. Макаренко, а также современные исследования в области педагогики.

2. Сравнительный анализ, проведено сравнение традиционных методов воспитания с инновационными подходами, такими как использование цифровых технологий, интерактивных курсов, геймификации, а также интеграция национальных традиций в технологические программы.

3. Изучение практического опыта, проанализированы примеры патриотических программ образовательных учреждений, включая школы и клубы Луганской Народной Республики. Особое внимание уделено таким мероприятиям, как «Уроки мужества», виртуальным экскурсиям и студенческим проектам.

4. Обобщение данных, выявлены ключевые элементы успешной реализации патриотического воспитания: использование цифровых технологий.

Современная российская система образования сталкивается не только с качественной подготовкой специалистов, но и с формированием высоких нравственных и духовных идеалов в будущем, ориентированных на патриотизм и уважение к традициям.

Теоретическая основа. Организационная культура представляет собой совокупность норм, ценностей, убеждений и традиций, которые определяют поведение сотрудников и участников образовательного процесса. В образовании организационная культура оказывает существенное влияние на эффективность управления, мотивацию персонала и качество учебного процесса. Она сложилась под воздействием различных факторов, включая социально-культурные традиции, образовательные стандарты и стиль управления.

В российском образовании организационная культура играет особую роль, поскольку включает в себя патриотические и духовные ценности, а также традиции воспитания, которые необходимо учитывать при разработке программ обучения. патриотические меры, развитие гражданской ответственности поддержания истории и культуры страны являются ключевыми аспектами развития образовательных учреждений. Эти факторы способствуют воспитанию граждан, способных осознавать свою роль в обществе и активно участвовать в его развитии[5].

Патриотическое воспитание является одним из основных образовательных процессов, направленных на гражданскую ответственность учащихся, любовь к Родине и поддержку ее культурного наследия[9]. С точки зрения педагогической науки, патриотическое воспитание включает в себя системные меры, направленные на осознание учащимися своих обязательств перед страной и обществом, что способствует сохранению социальной устойчивости.

Теоретические основы патриотического воспитания были заложены в работах таких

ученых, как Сухомлинский В. А., Макаренко А. С. [10], которые подчеркивают инновационность воспитания детей и современности, придерживаясь нравственных ценностей, поддерживая национальную историю и культуру. В современной российской педагогике вопросы патриотического воспитания продолжают оставаться актуальными, особенно в условиях глобализации и социально-экономических изменений. Они находят отражение в государственных образовательных стандартах и программах, направленных на развитие гражданской позиции и патриотических качеств.

Цифровизация открывает новые возможности для патриотического воспитания посредством использования виртуальных туров, интерактивных курсов, электронных библиотек и игровых методов обучения. Это обеспечивает создание более интерактивного образовательного процесса, повышает мотивацию учащихся и позволяет интегрировать патриотическое содержание в научные программы. Внедрение инновационных подходов также предполагает гибкость в управлении образовательными учреждениями, адаптацию содержания и методов обучения к актуальным запросам общества и государства.

Сочетание теоретических концепций, включая патриотическое воспитание в рамках применения организационной культуры и радикальных подходов, формируются условия для формирования у учащихся осознанного отношения к своей стране и к ее культурному наследию. Эти теоретические рекомендации для предлагаемых в статье методов и программ, направлены на развитие патриотизма и организационной культуры в российских образовательных учреждениях.

Изложение основного материала (исследования). *1. Использование цифровых технологий для патриотического воспитания.*

Цифровые технологии начинают проникать в сферу образования, открывая новые горизонты для патриотического

воспитания в образовательных учреждениях. В условиях современного мира, где информация доступна в любом месте, создаются специализированные образовательные платформы и ресурсы, ориентированные на изучение истории России, ее культурного и духовного наследия, сохраняют особую оригинальность. Это позволяет не только повысить качество и доступность обучения, но и сделать процесс более увлекательным и интерактивным, что очень важно для молодежи [1].

1.1. Виртуальные экскурсии и интерактивные курсы. Одним из эффективных методов использования цифровых технологий являются виртуальные экскурсии в исторические места. Такие выставки предоставляют учащимся возможность познакомиться с культурным наследием России, не выходя из класса. Виртуальные туры по музеям, памятникам и другим значимым местам позволяют создать эффект присутствия, обоснованную интерпретацию исторических событий. Например, экскурсии в Кремлю или Эрмитажу могут быть дополнены интерактивными заданиями, где участвующие выполняют задания, связанные с реальными объектами, что обеспечивает их обработку и интерес.

Кроме того, онлайн-курсы по изучению великих событий и личностей в истории России, разработанные на базе вузов или обучающей платформе, позволяют молодежи владеть своими знаниями в удобном для них формате. Такие курсы часто включают видеолекции, интерактивные задания и дискуссии, что создает активную образовательную тестовую среду.

1.2. Электронные библиотеки и патриотическая литература. Электронные библиотеки с патриотическими произведениями играют решающую роль в закрытии культурной идентичности молодежи. Доступ к классическим произведениям русской литературы, историческим документам и современным патриотическим текстам позволяет учащимся углубиться в изучение

отечественной истории и культуры. Формы, которые используют такие ресурсы, могут соблюдать рекомендации по использованию платформ, связанных с историческими событиями, которые стимулируют интерес и расширяют кругозор учащихся.

1.3. Геймификация как метод обучения. Внедрение форм игрового обучения, или геймификации, является одним из наиболее перспективных направлений для повышения мотивации и вовлеченности учащихся в процесс патриотического воспитания. Использование элементов игры, таких как квесты, викторины и конкурсы, с акцентом на российскую историю, позволяет создать условия для эмоционального обучения учащихся [7]. Например, разработка мобильных приложений или онлайн-игр, где игроки берут на себя задания, связанные с историческими событиями, может быть эффективным способом формирования чувства гордости за свою Родину.

Исследования показывают, что использование цифровых технологий в образовательном процессе способствует не только повышению уровня знаний, но и формированию патриотического сознания. В частности, работа с интерактивными мероприятиями и участие в круговых экскурсиях укрепляют личную идентичность учащихся и их связь со странами страны. Участие в таких мероприятиях помогает молодежи лучше осознать инновационность культурного наследия и его влияние на современное общество, интеграция цифровых технологий в патриотическое воспитание создает условия для более глубокого понимания российской истории и культуры, способствует эмоциональному отклику учащихся и учитывает их патриотические чувства.

2. Интеграция традиционных методов управления в образовательные программы и применение гибких методов управления.

Формирование патриотических убеждений у учащихся требует целенаправленного учета элементов национальной культуры и духовных

традиций в образовательных программах. Важно правильно подготовить планы, специальные курсы и тематические уроки, охватывающие вопросы российской истории, культурного наследия и духовных ценностей. Это создаст контекст, в котором учащиеся могут осознавать смысл своей культурной идентичности и ее связи с общенациональными ценностями [8].

2.1. Важность традиционных мероприятий. Особое значение имеют такие мероприятия, приуроченные к государственным праздникам и памятным датам, как День Победы, День России и День Конституции [6]. Эти мероприятия предоставляют возможности организации для проведения исторических реконструкций, встреч с ветеранами, а также сотрудничества с общественными организациями, работающими над сохранением культурного наследия. Важно отметить, что участие в таких мероприятиях не только обогащает знания учащихся, но и позволяет им ощутить личную связь со значимыми событиями и традициями своей страны. Через активное вовлечение в культурные практики обучающиеся получают возможность понять, каким образом можно сохранить и передать традиции следующим поколениям.

2.2. Гибкие методы управления образованием реформами. В условиях стремительных изменений в образовательной среде необходимо внедрение гибких и адаптивных подходов к управлению, чтобы успешно продвигать реформы. Это требует поддержки патриотических инициатив, которые активно продвигаются в научных учреждениях.

Гибкие подходы к управлению включают:

1. Поддержка патриотических проектов педагогов и студентов: финансовая помощь, ресурсы, консультации для сохранения культурного наследия и продвижения общественных инициатив.

2. Организация студенческих и школьных советов для планирования и проведения патриотических мероприятий, что позволяет

учащимся ощутить свою оригинальность и ответственность.

3. Участие в волонтерских проектах, благоустройстве памятников и мест исторического значения для развития чувства ответственности, командной работы и лидерства. Такой подход направлен на всестороннее развитие учащихся, способствует их гражданскому становлению и уделяет внимание патриотическим ценностям, что особенно важно в условиях нынешних изменений и вызовов в системе образования.

Интеграция элементов национальной культуры и традиций в образовательные программы, основанная на гибких методах управления, формирует глубокое понимание и уважение к историческим и культурным ценностям у молодежи. Эти подходы не только обогащают образовательный процесс, но и определяют условия для формирования патриотического сознания и активной гражданской позиции, что имеет решающее значение для страны будущего.

3. Культура профессионального роста с опорой на патриотические ценности.

Патриотическое воспитание педагогов должно включать не только передачу знаний, но и личное участие в воспитательной работе, ориентированное на меры гражданской ответственности и патриотических убеждений среди учащихся [2]. Особое внимание уделяется обучению педагогов методам патриотического воспитания, которые они могут использовать в своей профессиональной деятельности. Опыт образовательных учреждений Луганской Народной Республики показывает, что подходы, направленные на развитие культуры профессионального роста с опорой на патриотические ценности, способны значительно укрепить организационную культуру образовательных организаций.

Примеры патриотических программ и мероприятий в образовательных учреждениях Луганской Народной Республики, приведено в табл. 1.

Таблица 1

Мероприятие/Программа	Цель	Методы реализации	Результат
Программа «Мой город – моя история»	Формирование знаний о родном городе и его обоснование	Экскурсии по историческим местам, исследовательские проекты	Повышение интереса к истории Луганской Народной Республики
«Дни патриотического воспитания» в школе	Воспитание соблюдения национальной истории	Проведение тематических занятий, встречи с ветеранами	Усиление связи между поколениями и сохранением культуры героического прошлого
Программа профессиональной переподготовки педагогов	Подготовка педагогов к реализации патриотических проектов	Специальные курсы, мастер-классы, семинары	Квалификации педагогов в международном патриотическом воспитании

Конкретные примеры из практики образовательных учреждений Луганска: «Уроки мужества» в Луганском государственном университете имени Владимира Даля: Университет активно внедряет патриотические программы для студентов и преподавателей, включая экскурсии к памятникам, участие в культурно-

исторических мероприятиях и организацию встреч с ветеранами.

Активное вовлечение педагогов в патриотические программы не только способствует их профессиональному развитию, но и формирует у учащихся уважение к своей истории и культуре. Это создает прочную основу для воспитания поколения, способного

гордиться своей страной и активно участвовать в ее жизни, что, в свою очередь, касается гражданского общества и патриотизма.

Выводы. В завершение данного научного исследования стоит подчеркнуть значимость изучения инновационных методов развития организационной культуры в системе образования России. Эти методы направлены на формирование патриотических ценностей и культурного самосознания среди учащихся и педагогов.

Исследование доступных методов и программных продуктов показало, что сочетание традиционных методик с инновационными образовательными инструментами, включая цифровые материалы, может быть эффективным.

Использование цифровых технологий в образовательных учреждениях не только повышает доступность и качество обучения, но и способствует эмоциональному восприятию истории и культурного наследия. Такие подходы, как виртуальные экскурсии, интерактивные курсы и использование электронных библиотек, делают процесс патриотического воспитания более увлекательным и значимым для государства.

Геймификация помогает создать образовательную среду, которая развивает у учащихся мотивацию и интерес к изучению истории своей страны.

Примеры практики образовательных учреждений Луганской Народной Республики, такие как патриотические программы, могут быть успешно интегрированы в образовательный процесс.

В целом, ретроспективный подход включает в себя постепенное комплексное внедрение патриотического воспитания, которое сочетает в себе как традиционные, так и современные методы. Это способствует формированию граждан, способных не только гордиться своей страной, но и активно участвовать в её развитии.

Таким образом, патриотическое воспитание через образование становится важным элементом признания общества и

сохранения культурного наследия России, особенно в условиях современных вызовов и изменений.

Список источников:

1. Баранов, А. В. Цифровые технологии в образовательном процессе: вызовы и возможности / А. В. Баранов // Научный журнал образования и психологии. – 2020. – Т. 12, № 3. – С. 45–50.
2. Гусев, И. Н. Патриотическое воспитание молодежи в условиях современной школы / И. Н. Гусев // Проблемы современного образования. – 2019. – Т. 1, № 1. – С. 23–30.
3. Иванова, М. С. Инновационные подходы организации к экономическому процессу / М. С. Иванова // Журнал образовательной политики. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 67–75.
4. Королева С., Лебедев В. Продвижение воспитания в сторону патриотизма, педагогики и гражданской позиции / С. Королева, В. Лебедев // Вестник образования. – 2020. – Т. 8, № 3. – С. 30–35.
5. Кузнецов М., Рябова И. Прогрессивные технологии для повышения эффективности образовательного процесса / М. Кузнецов, И. Рябова // Научные исследования в образовании. – 2021. – Т. 9, № 4. – С. 45–50.
6. Кузнецов, П. А. Роль достижения в патриотическом воспитании школьников / П. А. Кузнецов // Научные исследования в образовании. – 2022. – Т. 9, № 4. – С. 12–19.
7. Лебедев, А. П. Применение геймификации в образовательном процессе / А. П. Лебедев // Современные технологии обучения. – 2020. – Т. 3, № 1. – С. 34–40.
8. Новиков, С. В. Гибкие методы управления в образовательных учреждениях / С. В. Новиков // Вестник высшей школы. – 2018. – Т. 6, № 5. – С. 55–60.
9. Петрова, Т. А. Патриотическое воспитание как фактор социальной устойчивости / Т. А. Петрова // Социология и образование. – 2021. – Т. 10, № 3. – С. 78–85.
10. Смирнов А., Савельева Е. Вопросы организационной культуры в образовательном процессе / А. Смирнов, Е. Савельева // Вопросы педагогики и психологии. – 2019. – Т. 5, № 2. – С. 15–20.

References

1. Baranov, A.V. Digital technologies in the educational process: challenges and opportunities / A.V. Baranov // Scientific Journal of Education and Psychology. – 2020. – Vol. 12, No. 3. – pp. 45-50.
2. Gusev, I. N. Patriotic education of youth in a modern school / I. N. Gusev // Problems of modern education. - 2019. – Vol. 1, No. 1. – pp. 23-30.
3. Ivanova, M. S. Innovative approaches of the organization to the economic process / M. S. Ivanova // Journal of Educational Policy. - 2021. – vol. 15, No. 2. – pp. 67-75.
4. Koroleva S., Lebedev V. Promotion of education towards patriotism, pedagogy and citizenship / S. Koroleva, V. Lebedev // Bulletin of education. – 2020. – Vol. 8, No. 3. – pp. 30-35.
5. Kuznetsov M., Ryabova I. Progressive technologies for improving the effectiveness of the educational process / M. Kuznetsov, I. Ryabova // Scientific research in education. - 2021. – Vol. 9, No. 4. – pp. 45-50.
6. Kuznetsov, P. A. The role of achievement in patriotic education of schoolchildren / P. A. Kuznetsov // Scientific research in education. - 2022. – Vol. 9, No. 4. – pp. 12-19.
7. Lebedev, A. P. The application of gamification in the educational process / A. P. Lebedev // Modern learning technologies. – 2020. – Vol. 3, No. 1. – pp. 34-40.
8. Novikov, S. V. Flexible management methods in educational institutions / S. V. Novikov // Bulletin of the higher school. - 2018. – Vol. 6, No. 5. – Pp. 55-60.
9. Petrova, T. A. Patriotic education as a factor of social stability / T. A. Petrova // Sociology and education. - 2021. – vol. 10, No. 3. – pp. 78-85.
10. Smirnov A., Savelyeva E. Questions of organizational culture in the educational process / A. Smirnov, E. Savelyeva // Questions of pedagogy and psychology. – 2019. – Vol. 5, No. 2. – pp. 15-20.

Статья поступила в редакцию 25.08.2024

Информация об авторах

Карчевская Наталья Васильевна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Мальцева Виктория Викторовна, студентка магистратуры кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Стаханов.
E-mail: maltsevaviiik@mail.ru

Information about the authors

Karchevskaya Natalia, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanovsky Engineering and Pedagogical Institute of the Luhansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: natalja_karchev@rambler.ru

Maltseva Victoria Viktorovna, a graduate student of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute of the Luhansk State University named after Vladimir Dahl, Stakhanov.
E-mail: maltsevaviiik@mail.ru

Для цитирования:

Карчевская Н.В., Мальцева В.В. Инновационные подходы к развитию организационной культуры в системе образования России// Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 66-72.

For citation:

Karchevskaya N.V., Maltseva V.V. Innovative approaches to the development of organizational culture in the Russian education system// Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 66-72.

УДК 338.2

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГЛОБАЛЬНОГО РОСТА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ****Куделя Л. В.****CURRENT STATE AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF GLOBAL
GROWTH INDICATORS OF THE WORLD ECONOMY****Kudelya L. V.**

Аннотация. В статье рассмотрена тенденция развития мирового производства в зарубежных странах на протяжении исследуемого периода времени из данных расчетов Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), в частности, приведены: 1) анализ роста мирового производства за период 1991 – 2023г.; 2) объем мирового производства за исследуемый период 2016 – 2023г.; 3) показатель роста реальных доходов в отдельных зарубежных странах. Нами проанализированы реальные доходы в отдельных зарубежных странах, а также экономические последствия ГФК в млрд долларов и в % к ВВП за период Covid-2019 в 2020 – 2021г. исходя из данных расчетов секретариата ЮНКТАД, на основе данных глобальной модели политики Организации Объединенных Наций. В статье представлена первоначальная оценка различий в темпах послекризисного подъема, которая определена путем изучения цифрового материала об совокупном росте ВВП в период 2019 – 2022 годов в зарубежных странах группы G20. Автором приведены показатели изменения динамики реального ВВП различных зарубежных стран в % за исследуемый период 2021 – 2024г. с представлением перспективных прогнозных значений данных показателей на период 2025 – 2026г.

Ключевые слова: мировая экономика, глобальный рост, экономический подъем, глобальный объем производства, мировое производство, среднегодовые темпы роста экономики, финансовые рынки, реальные доходы, зарубежные страны, экономические последствия ГФК, ВВП.

Abstract. The article examines the trend in the development of world production in foreign countries over the studied period of time based on calculations by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), in particular: 1) an analysis of the growth of world production for the period 1991 – 2023; 2) the volume of world production for the studied period 2016 – 2023; 3) the indicator of real income growth in individual foreign countries. The author analyzed real incomes in individual foreign countries, as well as the economic consequences of the GFC in billions of dollars and as a percentage of GDP for the period of Covid-2019 in 2020 – 2021 based on calculations by the UNCTAD secretariat using data from the United Nations Global Policy Model. The article presents an initial assessment of the differences in the rates of post-crisis recovery, which can be determined by studying the digital material on the aggregate GDP growth in the period 2019 – 2022 in foreign countries of the G20 group. The author presents indicators of changes in the dynamics of real GDP of various foreign countries in % for the study period 2021–2024 with a presentation of prospective forecast values of these indicators for the period 2025 – 2026.

Key words: world economy, global growth, economic recovery, global output, world production, average annual growth rate of the economy, financial markets, real income, foreign countries, economic consequences of GFC, GDP.

Введение. Неравномерность экономического роста отражает разную степень политической независимости, которой обладают развитые и развивающиеся зарубежные страны. Большинство развитых зарубежных стран использовали большую финансовую мощь, предоставляемую привилегированным статусом эмитентов валют международных резервов. Этот пункт был необходим, но он не привел к признанию того, что другие зарубежные страны, особенно развивающиеся, нуждаются в поддержке для проведения сходной политики. Динамика роста ВВП демонстрирует большие различия по регионам. Только развитые зарубежные страны демонстрируют ожидаемый высокий рост, в то время как во многих развивающихся странах его темпы остались ниже средних до коронавирусной пандемии [1, с.40].

Успех сегодняшних развитых стран, а также развивающихся их стран Восточной Азии основан на устойчивом экономическом росте, тесно связанном со структурной трансформацией. По сути, это включает две группы переплетенных и взаимодополняющих процессов: вертикальные изменения в структуре производства от добывающей к обрабатывающей промышленности (и к высокотехнологичным отраслям), с одной стороны, и более горизонтальное изменение в распределении ресурсов от производств с более низкой производительностью труда к более производительным и капиталоемким производствам внутри обеих отраслей и между ними. Вместе эти процессы почти во всех случаях успешного развития способствовали большей диверсификации структуры экономики, повысили производительность труда и привели к улучшению по широкому набору социальных показателей, включая уменьшение бедности [6, с. 94]. В условиях глобализации, отличающейся все возрастающей, а иногда и критической, степенью зависимости зарубежных стран друг от друга, ключевую роль играет качество взаимодействия государственных экономик в рамках мировых рынков товаров, услуг и факторов производства (капитала, трудовых ресурсов и технологий) в системе валютно-финансовых отношений и интеграционных объединениях. Эти взаимоотношения имеют сложную, противоречивую природу, сочетающую геоэкономические и геополитические факторы, конкуренцию и кооперацию, требующие

стратегического подхода к планированию участия России в турбулентном контексте мирохозяйственных связей [3, с. 248].

Исследованию проблем состояния и перспектив развития глобального роста мировой экономики посвящено большое количество научных работ. Идейные истоки данной проблемы содержатся в работах и трудах таких зарубежных учёных, как: Г.В. Воронцова, Д.И. Карлова, Jia Zhongzheng, но в трудах данных учёных недостаточно охарактеризовано современное состояние и перспективы глобального экономического роста мировой экономики в развитые экономические страны.

На современном этапе значительный вклад в развитие данной проблематики внесли такие известные учёные, как: С. А. Афонцев [1, с. 40], Н.Д. Дмитриев [3, с.248], Е.В. Дробот [4, с. 951], В.И. Кондратьев [5, с. 145], А.А. Макарова [6, с. 96], В.В. Светогорова [7, с.286]. Так, в частности, в своей научной работе С.А. Афонцева [1, с. 42] «Новые тенденции в развитии мировой экономики» проанализировали сами тенденции развития мировой экономики, в частности, такие как: фрагментация, возвращение производственной базы в развитые зарубежные страны, исчерпание возможностей старой системы международных институтов и правил, включение в систему оценки инвестиционных проектов и стоимости активов иных, нефинансовых факторов и др., но автор не описал тему современного состояния мировой экономики.

В научной статье Н.Д. Дмитриева [3, с. 247] «Перспективы глобального макроэкономического развития в условиях диспропорции мировой экономики» проанализированы причины возникновения диспропорций мировой экономики, а также их влияние на глобальное макроэкономическое развитие и выявлены диспропорции между развитыми и развивающимися зарубежными странами, что приводит к кризисным ситуациям, но автором не проанализированы основные показатели глобального макроэкономического развития в условиях диспропорции мировой экономики.

В научной публикации Е.В. Дробот [4, с. 938] «Мировая экономика в условиях пандемии COVID-19: итоги 2020 года и перспективы восстановления» автором рассматриваются результаты влияния пандемии Covid-2019 г. В рамках исследования

рассматриваются результаты влияния пандемии на мировую экономику по итогам 2020 г. В данной статье выделены экономические издержки распространения пандемии Covid-2019. Автором использованы демографические показатели оценки зарубежных странах, в частности, такие как: данные о динамике цен на нефть, фондовые индексы, статистические данные о мировом торговом обороте, но автором не проанализированы тенденции развития мирового производства в зарубежных странах на протяжении исследуемого периода времени.

Научная работа А.А. Макаровой [6, с.96] «Россия в глобальном управлении трансграничным движением прямых инвестиций», посвящена проблемам трансграничного регулирования прямых инвестиций с точки зрения позиций РФ в глобальном управлении иностранными инвестициями. В данной статье показано влияние России в современных условиях на управление глобальными процессами, но в данной научной работе не выявлены показатели роста реальных доходов в зарубежных странах с целью определения состояния и перспектив развития показателей глобального роста мировой экономики.

В научной статье В.И. Кондратьева [5, с. 144] «Перспективы роста мировой экономики» отмечено, что процессы экономического развития становятся всё более сложными и глобальными. Многие зарубежные государства стоят перед серьёзными структурными проблемами. Считает, что структурные изменения в рыночной экономике неизбежны, однако важно оценивать последствия принимаемых мер и понимать, что будет происходить в средне- и долгосрочной перспективе. Кондратьев В.И. предлагает два прогнозных сценария развития мировой экономики: **1) синхронизированный рост; 2) дивергенция при высоких темпах роста, но автором не сделан акцент на первоначальной оценке различий в темпах послекризисного подъема исходя из изучения совокупного роста ВВП.**

Известные зарубежные учёные, такие как: Г.В. Воронцова, Д.И. Карлова [9, с. 50] в своей работе «Prospects for the development of the global financial system in made in condition» отмечают, что в условиях глобализации для подъёма и устойчивого функционирования мировой экономики отдельных зарубежных государств, для успешного функционирования и формирования региональных

экономик необходимо существование надёжной мировой финансовой системы, которая представляет собой составляющую взаимосвязанных кругов и звеньев отношений в сфере финансов, но в публикации не учтен показатель роста реальных доходов в развитых зарубежных странах.

Материалы и методы исследования. При написании научной статьи основными методами, которые использовались для формирования материала научной статьи, выступают такие: метод наблюдения и сбора информации и фактов; метод анализа и синтеза; графический (аналитический) метод. Графический метод использовался в статье при изображении графиков реального ВВП различных зарубежных стран в % за анализируемый период 2021 – 2026г.; графиков объёма мирового производства в 2016 – 2023г.; анализа экономических последствий ГФК за период Covid-2019 в 2020 – 2021г. в млрд дол., графиков экономических последствий ГФК за период Covid - 2019 в 2020 – 2021г. в % ВВП и др. Метод наблюдения и сбора информации или фактов применялся при изучении социально-экономических явлений как по отдельным годам, так и на некоторую перспективу. Метод анализа и синтеза использовался при описании показателей: 1) роста мирового производства за период 1991 – 2023г.; 2) объёма мирового производства за исследуемый период 2016 – 2023г.; 3) показатель роста реальных доходов в отдельных зарубежных странах.

Результаты и обсуждения. В 2021 году глобальная экономика была нацелена на уверенный подъем, хотя и с большой долей неопределенности в отношении конкретики на региональном и государственном уровне во втором полугодии данного периода. Как и в прошлом, в государственной политике по-прежнему уделяется чрезмерное внимание финансовым рынкам, чей горизонт редко выходит за рамки квартальных макроэкономических данных о прибылях и убытках и чьи настроения кажутся нервными даже при небольших изменениях опережающих показателей [9, с. 50]. Рассчитанная на основе оценок номинального валового внутреннего продукта (ВВП) на 2022 год такая совокупная потеря дохода составила в 2020-2021 годах около 10 трлн долларов США. В 2023 год ЮНКТАД дает оценку роста мирового производства в 3,6% (табл. 1).

Таблица 1

Рост мирового производства в 1991 – 2023 годах, (изменение в % к предыдущему году)

Группы стран	1991-2000г.	2001-2008г.	2009-2019г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.
Весь мир	3,0	3,6	2,9	-1,3	4,5	3,3	2,8	2,7	3,1	3,1	2,7	3,4	3,2	2,5	-3,5	5,3	3,6	3,0
Африка	2,5	5,7	3,0	3,9	5,6	-1,0	8,0	0,7	3,3	2,6	1,7	3,4	3,3	2,9	-3,4	3,2	2,9	2,4
Северная Африка (вкл. Южный Судан)	3,1	5,4	1,0	3,7	4,7	11,0	13,3	-6,8	-0,3	1,7	2,7	5,1	4,1	3,2	-5,2	4,2	3,1	3,7
Африка к югу от Сахары (кроме Южного Судана)	2,1	4,4	4,8	5,7	7,1	5,7	6,1	5,5	5,9	3,4	1,5	3,0	3,5	0,2	-7,0	4,0	2,3	3,1
Южная Африка	2,1	4,4	1,8	1,5	3,0	3,3	2,2	2,5	1,8	1,2	0,4	1,4	0,8	3,4	-1,5	2,5	2,9	2,6
Америка	3,5	2,8	2,0	-2,5	3,3	2,3	2,3	2,1	2,2	2,3	1,1	2,2	2,6	1,7	-4,4	5,6	2,9	2,4
Латинская Америка и Карибский бассейн	3,2	3,9	1,9	-2,1	6,2	4,6	2,7	2,9	1,1	0,3	-0,9	1,3	1,1	0,1	-7,1	5,5	2,6	1,9
Мексика	3,1	4,8	3,3	-0,7	3,5	3,9	3,6	3,3	3,3	4,2	2,9	3,0	3,1	2,1	-8,1	3,9	2,9	1,7
Южная Америка	3,2	4,3	1,5	-1,3	6,9	4,9	2,3	3,3	0,3	-1,1	-2,5	0,8	0,4	0,0	-8,3	6,2	2,8	1,5
в т.ч. Аргентина	4,0	5,0	1,2	-5,9	10,1	6,0	-1,0	2,4	-2,5	2,7	-2,1	2,7	-2,5	-2,1	-0,2	-6,5	5,5	2,5
Бразилия	2,8	3,7	1,1	-0,1	7,5	4,0	1,9	3,0	0,5	-3,5	-3,3	1,3	1,8	1,4	-2,1	-9,9	6,7	2,9
Северная Америка	3,6	2,5	2,0	-2,6	2,6	1,7	2,2	1,9	2,6	2,9	1,7	2,4	3,0	2,1	1,4	-4,1	4,9	1,8

Группы стран	1991-2000гг.	2001-2008гг.	2009-2019гг.	2009гг.	2010гг.	2011гг.	2012гг.	2013гг.	2014гг.	2015гг.	2016гг.	2017гг.	2018гг.	2019гг.	2020гг.	2021гг.	2022гг.	2023гг.
В т.ч. Канада	3,0	2,5	1,9	-2,9	3,1	3,2	1,8	2,3	2,9	0,7	1,0	3,0	2,4	1,9	3,8	-1,1	5,9	4,7
Соединенные Штаты	3,6	2,6	2,0	-2,5	2,6	1,6	2,3	1,8	2,5	3,1	1,7	2,3	3,0	2,2	4,7	-0,3	4,3	3,1
Азия (кроме Кипра)	4,3	5,9	5,2	2,4	7,8	6,0	5,0	5,4	4,9	4,9	4,9	5,1	4,6	3,8	4,3	0,3	6,7	4,4
Центральная Азия	-3,3	8,5	5,5	3,3	7,6	8,1	6,0	6,9	5,6	3,5	3,2	4,5	4,7	4,7	6,1	2,3	8,3	5,7
Восточная Азия	4,4	5,8	5,3	2,8	8,0	5,9	5,2	5,5	5,0	4,8	4,7	5,2	4,8	4,3	0,3	-4,7	2,4	2,1
В т.ч. Китай	10,6	10,9	7,9	9,4	10,4	9,6	7,9	7,8	7,4	6,9	6,7	6,9	6,7	6,1	2,0	-0,93	3,9	2,8
Япония	1,2	1,2	1,0	-5,7	4,1	0,1	1,4	2,0	0,3	1,6	0,8	1,7	0,6	0,3	3,1	-5,6	5,8	4,6
Республика Корея	6,8	4,9	3,2	0,8	6,8	3,7	2,4	3,2	3,2	2,8	3,0	3,2	2,9	2,0	4,6	-7,0	7,2	4,7
Южная Азия, в т.ч. Индия	4,8	6,7	5,9	4,0	8,7	5,6	3,4	5,0	6,1	6,4	8,0	6,6	4,9	3,1	-5,6	5,8	5,7	3,2
Юго-Восточная Азия	5,9	7,6	7,0	5,0	11,0	6,2	4,8	6,1	7,0	7,9	8,2	7,2	6,6	4,9	4,6	-7,0	7,2	6,7
В т.ч. Индонезия	4,9	5,7	5,1	2,0	7,8	4,9	6,0	5,0	4,5	4,7	4,8	5,3	5,1	4,4	4,4	-3,9	3,5	4,7
В т.ч. Западная Азия (кроме Кипра)	4,2	5,2	5,4	4,6	6,2	6,2	6,0	5,6	5,0	4,9	5,0	5,1	5,2	5,0	5,0	-2,1	3,6	4,9
В т.ч. Саудовская Аравия	4,1	5,5	4,1	-1,3	5,7	8,0	4,6	4,9	3,3	3,8	3,2	2,3	2,1	1,7	1,3	-2,9	3,5	3,2
Турция	1,7	4,5	3,7	-2,1	5,0	10,0	5,4	2,7	3,7	4,1	1,7	-0,7	2,4	0,3	0,5	-4,1	2,7	3,3
Турция	3,9	6,0	6,0	-4,8	8,4	11,2	4,8	8,5	4,9	6,1	3,3	7,5	3,0	1,2	0,9	1,8	3,9	3,6

Группы стран	1991-2000г.	2001-2008г.	2009-2019г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.
Европа (включая Кипр,	2,1	2,1	1,1	-4,4	2,3	1,9	-0,7	0,1	1,6	2,3	2,0	2,8	2,1	1,6	1,5	-6,2	4,3	3,0
В т.ч.																		
Европейский Союз	2,1	1,9	1,0	-4,5	2,2	1,7	-0,9	-0,2	1,4	2,1	1,9	-2,6	1,9	1,3	1,6	-6,2	4,0	3,0
в т.ч.																		
Франция	2,0	1,8	1,0	-2,9	2,0	2,2	0,3	0,6	1,0	1,1	1,1	2,3	1,8	1,5	1,5	-8,0	5,2	3,2
Германия	1,6	1,3	1,6	-5,7	4,2	3,9	0,4	0,4	2,2	1,5	2,2	2,6	1,3	0,8	0,6	-4,9	2,2	3,7
Италия	1,6	0,9	-0,3	-5,3	1,7	0,7	-3,0	-1,8	0,0	0,8	1,3	1,7	0,9	0,3	-8,9	5,5	3,0	2,8
Российская Федерация	-4,7	6,8	1,3	-7,8	4,5	4,3	4,0	1,8	0,7	-2,0	0,2	1,8	2,5	1,3	-3,0	3,8	2,3	4,2
Соединенное Королевство	2,9	2,5	1,7	-4,1	2,1	1,3	1,4	2,2	2,9	2,4	1,7	1,7	1,3	1,4	-9,9	6,7	2,1	3,8
Океания	3,7	3,4	2,7	1,9	2,4	2,7	3,7	2,1	2,8	2,6	2,9	2,7	2,8	1,9	-2,4	3,1	2,8	2,5
В т.ч.																		
Австралия	3,8	3,4	2,6	1,9	2,4	2,7	3,9	2,1	2,6	2,3	2,8	2,5	2,8	1,8	-2,5	3,2	2,8	1,7
Развивающиеся страны	2,5	2,5	1,7	-3,5	2,8	1,7	1,3	1,4	2,0	2,3	1,7	2,4	2,1	1,7	-4,7	4,7	2,9	3,1
Развивающиеся страны	-4,9	6,7	5,2	3,3	8,1	6,3	5,6	4,9	4,5	4,3	4,9	4,6	3,7	3,7	-1,8	6,2	4,7	1,5

Источник: расчеты секретариата ЮНКТАД на основе глобальной модели политики Организации Объединенных Наций; Организация Объединенных Наций, Департамент по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ), база данных «Основные агрегаты национальных счетов» и «Мировое экономическое положение и перспективы» (МЭПП): дополнение на середину 2022 года; ECLAC, 2022; Organisation for economic cooperation and development (OECD), 2021; International Monetary Fund (IMF), World Economic Outlook, April 2021; Economist Intelligence Unit, EIU Country Data base; JP Morgan, Global Data Watch; а также государственных источников

1

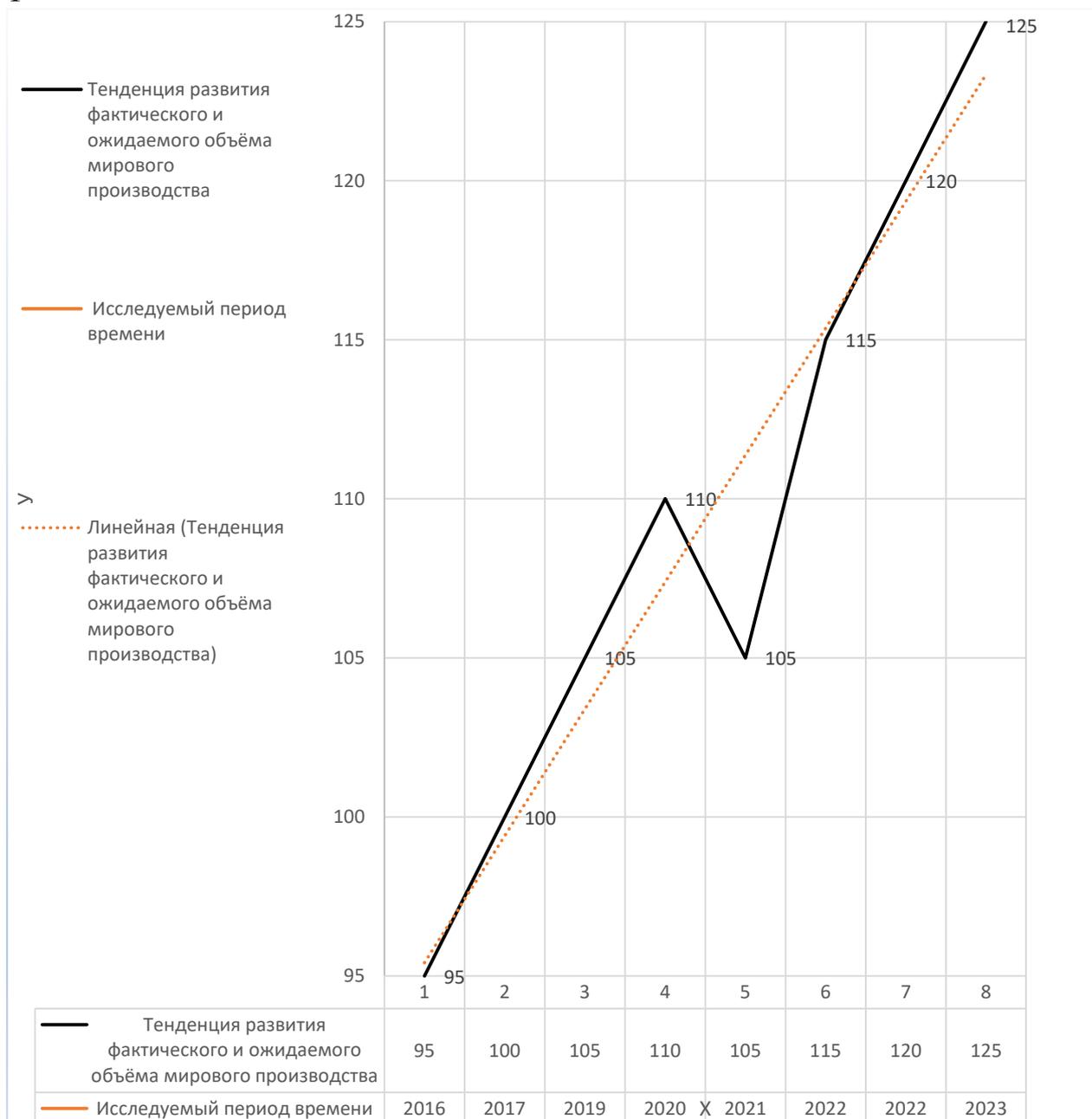


Рис. 1.1. Объём мирового производства в 2016 – 2023г. (индекс, 2016 =100), %

Вместе с тем при 3-% среднегодовых темпах роста мировой экономики в 2017 – 2019 годах к 2022 году мировой доход составил еще на 3,7 % ниже линии тренда до пандемии коронавируса (рис. 1.1). В ЮНКТАД подчитали, что после падения на 3,5% в 2020 году объем мирового производства вырастет в конце 2024 года на 5,3%, частично отыграв потери 2020 года.

Цифровые данные табл. 1 продемонстрировали, что по показателю роста мирового производства в 2023 году в % лидирующие позиции занимает Индия (6,7%), на втором месте находится Центральная Азия (5,7%), на третьем месте – Индонезия (4,9%), на четвертом – Юго-Восточная Азия, Республика Корея и Канада (4,7%), на шестом – Япония (4,6%), на седьмом – Южная Азия, кроме Кипра (4,4%), на восьмом – РФ (4,2%), на девятом – Соединенное Королевство (3,8%), на десятом – Германия и Северная Африка (включая Южный Судан) (3,7%), на одиннадцатом – Турция (3,6%), на двенадцатом – Саудовская Аравия (3,3%), на тринадцатом – Западная Азия кроме Кипра (3,2 %), на четырнадцатом – Африка к югу от Сахары (кроме Южного Судана) и США (3,1%), на пятнадцатом – Европа (включая Кипр, в т.ч. Европейский Союз) (3,0%) и т.д.

В большинстве регионов и зарубежных странах, но особенно в развивающихся странах, ущерб и потери от кризиса Covid-19 был намного больше, чем после ГФК, особенно в Африке и Южной Азии (рис. 1.2, а) [2, с.7]. Первоначальная оценка различий в темпах послекризисного подъема исследована путем изучения совокупного роста ВВП в период 2019 – 2021 годов в зарубежных странах группы G20 (рис. 1.2, б).

Характеризуя обзор региональных тенденций в мировой экономике, хочется отметить следующее. Первоначальная оценка различий в темпах послекризисного подъема может быть сделана путем изучения совокупного роста ВВП в период 2019 – 2022 годов в зарубежных странах группы G20 (рис. 1.3).

С географической точки зрения по

состоянию на середину 2021 года ускорение роста после ограничительных мер было сконцентрировано в основном в Северной Америке, при этом тесные региональные торговые связи усиливали результаты активных мер бюджетного стимулирования и вливания ликвидности в Соединенных Штатах, а также в Восточной Азии, где инвестиции в инфраструктуру увеличились, как видим по линии тренда из рис. 1.1.

Анализ цифрового материала рис. 1.3. по показателю роста реальных доходов в отдельных зарубежных странах за период 2019 – 2021г. свидетельствует о том, что по данному показателю Китай лидирует и данный показатель, которого составляет соответственно 10,8%.

На втором месте по данному показателю занимает Республика Корея (5,8%), на третьем – США (2,9%), на четвертом – Индонезия (1,6%), на пятом – РФ (0,8%), на шестом – Бразилия и Австралия (0,6%), на седьмом – Индия (-0,3%), на восьмом – Канада (-1,5%), на девятом – Япония (-2,4%), на десятом – Мексика (-2,7%), на одиннадцатом – Южная Франция (-2,8%), на двенадцатом – Африка (-3,2%), на тринадцатом Соединенное Королевство (-3,8%), на четырнадцатом – Италия и Аргентина (-3,9%) и на последнем на пятнадцатом – Испания (-5,4%).

По этому показателю хорошие результаты продемонстрировали две зарубежные страны группы G20, которые избежали рецессии в 2020 году: Китай и Турция. Группа «G двадцати» объединила в себе: 1) членов G7 – «семерки» (Великобританию, Италию, Канаду, США, Францию, Федеральную Республику Германия, Японию), представляющих западный мир; 2) большинство нынешних и будущих участников БРИКС (Бразилию, Россию, Индию, Китай, Южную Африку), состав которого после саммита в Йоханнесбурге пополнился шестью новыми государствами (Аргентиной, Египтом, Ираном, ОАЭ, Саудовской Аравией, Эфиопией). Часть из них – Египет, Иран, ОАЭ, Эфиопия – в «двадцатку» не входит, во всяком случае, пока.

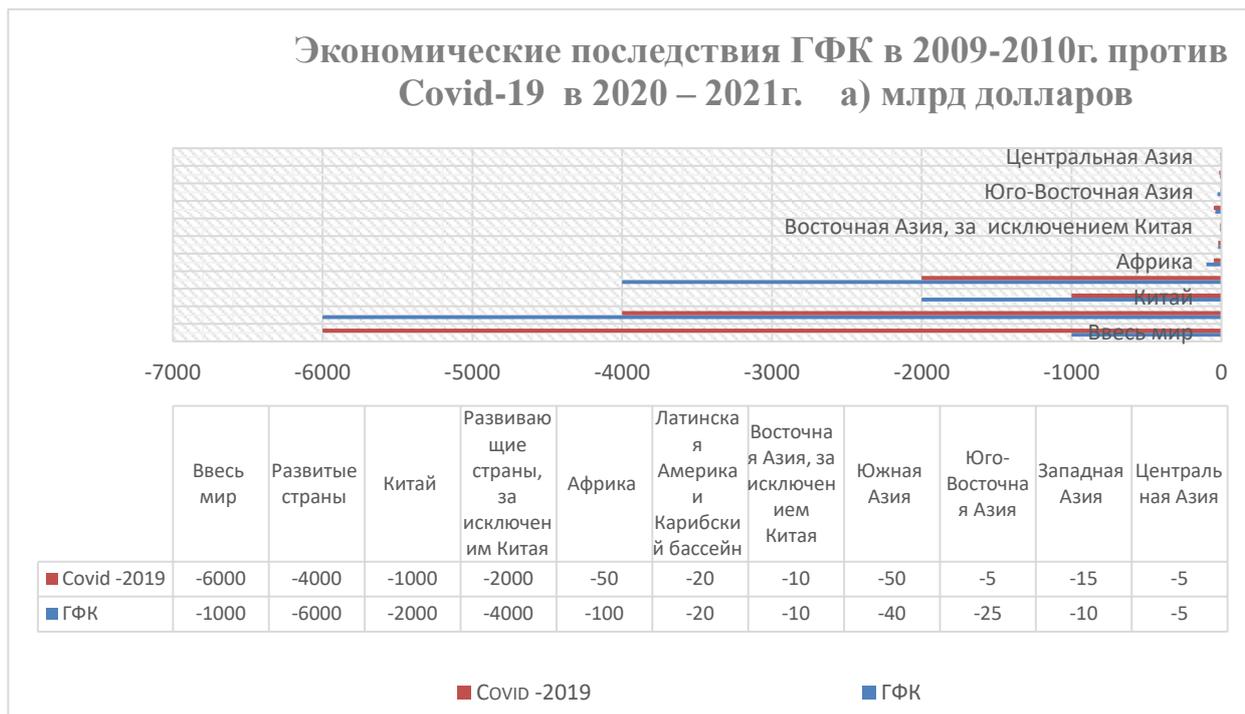


Рис. 1.2, а. Экономические последствия ГФК за период Covid – 2019 в 2020 – 2021г. в млрд долларов



Рис. 1.2, б. Экономические последствия ГФК за период Covid – 2019 в 2020 – 2021г. в % ВВП

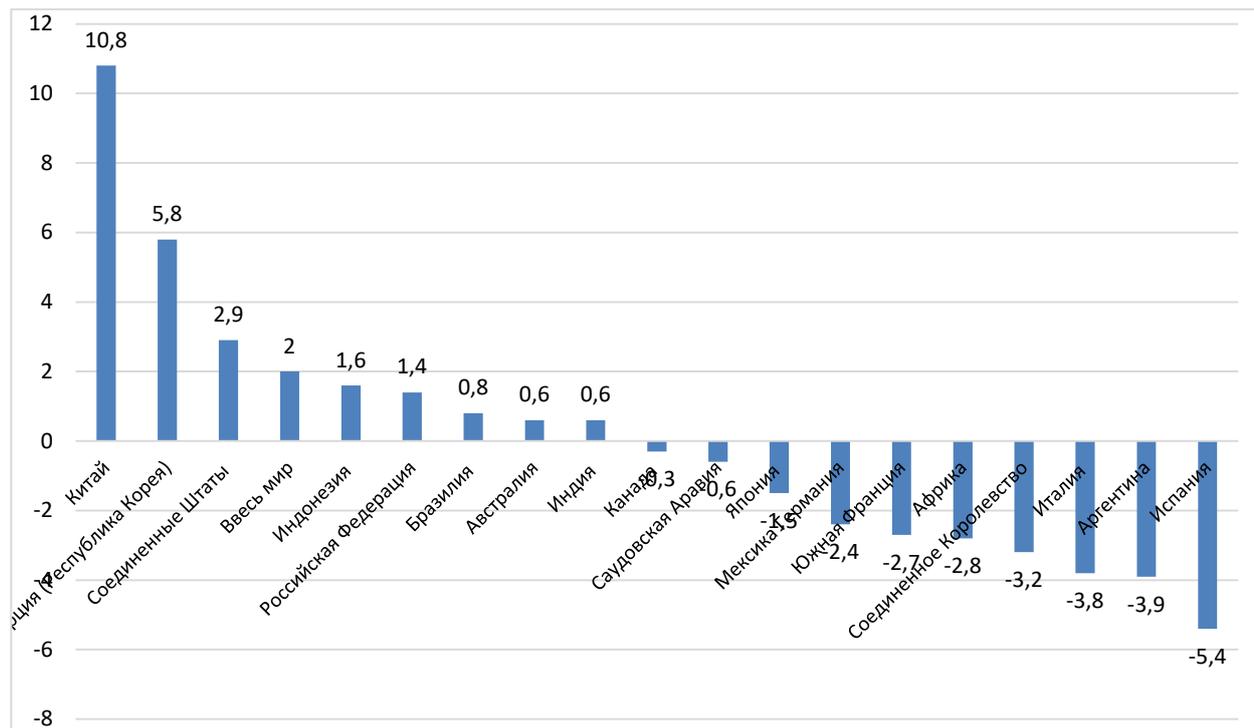


Рис. 1.3. Рост реальных доходов в отдельных зарубежных странах в период 2019 – 2022 годов, %

В итоге получается, что на площадке «двадцатки» работают зарубежные страны с различными подходами и видением перспектив. На данный момент «Группа G двадцати» имеет устойчивый состав, в котором собраны как представители ведущих западных стран, так и мирового сообщества. Это позволяет демонстрировать на площадке различные подходы к международным проблемам. В 2023 году произошло расширение участников «двадцатки» за счет Африканского союза. Не исключено, что в будущем по этому примеру в объединение войдет Евразийский экономический союз (ЕАЭС). По некоторым данным, на место в «группе двадцати» также рассчитывают Лига арабских государств, Сообщество стран Латинской Америки и Карибского бассейна. Очевидно, что форум пользуется заслуженным авторитетом в современном мире. Саммиты G20 всегда привлекают большое внимание журналистов со всей планеты.

В случае Китая быстро принятые ограничительные меры в сочетании с массовым тестированием и соответствующими санитарными мерами с последующим быстрым вакцинированием с середины 2021 года

помогли сдержать распространение коронавируса и обеспечить относительно быстрый подъем экономической активности населения. Что касается спроса, то продолжение внутренних инвестиционных проектов и резкий рост иностранного спроса на промышленные товары после отмены ограничительных мер помогли сохранить темпы восстановления, хотя сохраняется обеспокоенность по поводу финансового положения некоторых государственных зарубежных предприятий с высокой задолженностью и опасности новых штаммов коронавируса [4, с. 940].

В Турции во втором квартале 2020 года произошло резкое сокращение производства, но в третьем квартале за ним последовал высокий экономический рост во многом благодаря мягкой денежно-кредитной политике и вызванному ей кредитному буму. Несмотря на новую волну инфекции во втором квартале 2021 года, экономический рост был обеспечен промышленным сектором страны и бюджетной поддержкой предприятий со стороны государства. Однако увеличение цен и давление на государство омрачают перспективы роста во второй половине 2021

года данной страны, вызывая опасения по поводу его экономической устойчивости.

Благодаря экономическому росту в Китае и вызванному им спросу на продукцию обрабатывающей промышленности Республика Корея в 2022 году полностью восстановилась от пандемии. То же самое относится и к Австралии, хотя здесь экономический подъем был не столь быстрым из-за введения в 2021 году новых ограничительных мер и стимулировался экспортом сырья, а не экономическим ростом в обрабатывающей промышленности.

Напротив, в Японии, несмотря на рост спроса по составляющей чистого экспорта товаров, низкий уровень внутреннего спроса, как ожидалось, удержит ВВП ниже до ковидного уровня.

В Индии сокращение производства в 2020 году составило 7%, и в 2021 году его рост составил 7,2 %, в то время как в Индонезии сокращение было умеренным – 2,1 % в 2020 году, а в 2021 году экономический рост увеличился в 3,6%, что довольно мало по сравнению с прошлыми годами. В Индии восстановление экономики сдерживалось продолжающимися издержками Covid-19 для людей и экономики, а также негативным влиянием инфляции продовольственных цен на личное потребление. Рост цен на сырье способствует восстановлению в зарубежных странах – экспортерах нефти, хотя и в разной степени.

В 2022г. Российская Федерация увеличила почти в три раза свой экономический рост ВВП 2019 года на 1,3%, но в Саудовской Аравии исходного экономического подъема не произошло из-за большей зависимости ее экономики от производства нефти и квот ОПЕК на ее добычу (даже если она их повысит). Резкого скачка спроса на сырьевые товары и относительных цен на них также будет недостаточно для того, чтобы ВВП Южной Африки в 2021 году превысил уровень 2019 года, – результат низкой инвестиционной конъюнктуры (сложившейся уже до пандемии) и жестких бюджетных ограничений [8, с. 25].

Сегодня на Американском континенте имеет место быстрое восстановление экономики, так, например, Соединенные Штаты увеличили ВВП на 2% по сравнению с до ковидным уровнем. Это должно помочь Канаде приблизиться к уровню ВВП 2020 года. И наоборот, несмотря на притяжение спроса в Соединенных Штатах, Мексика в 2022 году не смогла достичь своего дохода до ковидного из-за относительно более глубокого спада и незначительных мер внутреннего бюджетного стимулирования.

В 2020 году Аргентина находилась в схожей ситуации из-за жестких финансовых ограничений, в значительной степени вызванных ее большими внешними заимствованиями до ковидной пандемии. В Бразилии в 2022 году ВВП превысил уровень 2021 года благодаря положительному эффекту роста экспорта сырья и относительно более масштабных и целенаправленных бюджетных стимулов, чем в Мексике и Аргентине.

В Европе, несмотря на крайне мягкую денежно-кредитную политику, проводившуюся Европейским Центральным банком, наблюдается разочаровывающе медленное оживление экономического роста. Меры, согласованные правительствами еврозоны, оказались недостаточными и запоздалыми. Несмотря на подъем ее чистого экспорта, ВВП Германии в 2022 году почти на 3% ниже уровня 2020 года. Экономический подъем, как правило, еще слабее в Италии, Франции и Соединенном Королевстве, где сбои в связи с брекситом нейтрализовали последствия бюджетной экспансии и быстрой вакцинации. Исторически сложившаяся проблема координации в Европе наиболее остро ощущается в Испании и Италии, где ВВП в 2022 году соответственно составил 5,6% и что на 3,8% ниже допандемийного уровня. Что касается отраслевой структуры подъема, то разрушительные последствия пандемии для некоторых глобальных цепочек создания стоимости и оживление спроса на товары создали узкие места. Эта проблема особенно остро стоит в производстве полупроводников, что серьезно сказалось на производстве

электроники и автомобилей во многих зарубежных странах, а также стройматериалов, что вызвало удорожание жилищного строительства (AGC) [3, с.248].

В секторе услуг по состоянию на середину 2022 года объем производства все еще находился во многих зарубежных странах на низком уровне по сравнению с его уровнем до пандемии, что в особенности касается личных городских услугах.

Широкое распространение удаленной работы окажет долгосрочное негативное влияние на деловые поездки и временное размещение (Mc Kinsey), но отмена ограничительных мер во многих зарубежных странах после завершения в них вакцинации должна привести к частичному восстановлению личных рекреационных услуг [7, с. 286].

В долгосрочной перспективе на глобальную экономику, по мнению экспертов компании Mc Kinsey, будут оказывать влияние три взаимосвязанных между собой фактора: совокупный спрос, структурные проблемы и дивергенция моделей экономического роста. Политика стимулирования совокупного спроса будет связана с достижением устойчивой макроэкономической стабильности в условиях неопределенности и неустойчивости сырьевых цен.

К долгосрочным структурным вызовам мировой экономики относятся растущие долговые обязательства, старение населения и неудовлетворительное состояние инфраструктуры. Наконец, в последние годы выявилась тенденция расхождения путей и моделей экономического развития различных зарубежных стран. В прошлом процесс глобальной интеграции приводил к конвергенции в этой области. Преобладающие факторы риска, которые могут привести к ухудшению ситуации в мировой экономике: геополитическая напряженность, фрагментация торговли, сохранение повышенных процентных ставок в течение более длительного времени, а также угроза стихийных бедствий, связанных с изменением климата. Для защиты торговли, поддержки «зеленого» и цифрового переходов, облегчения бремени задолженности и

повышения продовольственной безопасности необходимо укрепление международного сотрудничества.

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что показатели динамики реального ВВП различных зарубежных стран в % за исследуемый период 2021 – 2026 г. находятся на достаточном уровне, как видим из данных табл. 2. Так, например, наименьшее значение в 2024 г. по показателю динамики реального ВВП занимает Латинская Америка и Карибский бассейн (81,8%), а наименьшее значение по данному показателю наблюдается в странах Ближнего Востока и Северной Африки. В прогнозе по данному показателю динамики реального ВВП на период с 2025г. по 2026г. лидирующие позиции займут зарубежные страны с развитой рыночной экономикой, отклонение в % которых составит 105,88%, а наименьшее значение по данному показателю исходя из значений данной табл. 2 по отклонению в % будут занимать страны Европы и Центральной Азии.

Согласно общим расчётам Международного валютного фонда рост мировой экономики замедлился с 3,0% в 2022 году до 2,7% в 2023 году и 2,9% в 2024 году, что существенно ниже среднего значения за прошлые периоды (2000 – 2019 годы) в 3,8% [6, с.94].

В зарубежных странах с развитой экономикой наблюдалось замедление с 2,6% в 2022 году до 1,5% в 2023 году и 1,4 % в 2024 году по мере того, как начнет сказываться ужесточение политики. В странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах прослеживается небольшое снижение роста с 4,1% в 2022 году и до 4,0% в 2023 и 2024 году.

Согласно данным Международного валютного фонда инфляция в мире имеет тенденцию к снижению с 8,7% в 2022 году до 6,9% в 2023 году и 5,8% в 2024 году ввиду ужесточения денежно-кредитной политики, а также снижения международных цен на сырьевые товары. В целом прогнозируется, что базовая инфляция будет снижаться более постепенно, и, как ожидается, в большинстве

случаев инфляция не вернется к целевому показателю до конца 2025 года.

В развивающихся зарубежных странах государственные инвестиции могут способствовать повышению производительности труда и стимулировать личные инвестиционные денежные вложения, что обеспечит долгосрочный рост данных государств. Бюджетные проблемы малых государств, в том числе связанные с повышенной уязвимостью к внешним потрясениям, требуют проведения комплексных бюджетных реформ. По прогнозам, темпы роста мировой экономики в 2025 году стабилизируются на уровне 2,6%. Учитывая сохраняющееся инфляционное давление, центральные банки, вероятнее всего, продолжают действовать осторожно при смягчении денежно-кредитной политики. Соответственно, можно предположить, что основные ключевые процентные ставки останутся на заметно более высоком уровне, чем до пандемии.

Высокий уровень долговых обязательств зарубежных стран и повышенные расходы на его обслуживание в зарубежных государствах с формирующимся рынком и в развивающихся странах подчеркивают необходимость нахождения правительствами этих зарубежных стран баланса между значительными потребностями в инвестициях и устойчивостью бюджета.

Для обеспечения долгосрочного роста необходимо принятие мер экономической политики, направленных на увеличение роста производительности труда, повышение эффективности государственных инвестиций, развитие человеческого капитала и ликвидацию гендерных разрывов на рынке труда.

Подсчитано, что глобальный экономический рост замедлился с 2,7% в 2023 году до 2,4% в 2024 году, что ниже темпов роста до пандемии в 3,0%, согласно докладу ООН «Мировое экономическое положение и перспективы» (WESP) 2024. Эти подсчеты следуют за глобальными экономическими показателями, превзошедшими ожидания в 2023 году. Однако более сильный, чем

ожидалось, рост ВВП в 2024 году скрыл краткосрочные риски и структурные уязвимости. Главный экономический доклад ООН представляет мрачные экономические перспективы на ближайшую перспективу 2025 – 2026г. Постоянно высокие процентные ставки, дальнейшая эскалация военных конфликтов, вялая международная торговля и учащающиеся климатические катастрофы создают серьезные проблемы для мирового экономического роста. Перспективы длительного периода более жестких условий кредитования и более высоких расходов по займам представляют собой серьезные препятствия для устойчивого развития мировой экономики, обремененной долгами, и в то же время нуждающейся в большем количестве финансовых инвестиций для оживления экономического роста, борьбы с изменением климата и ускорение научно-технического прогресса.

Прогнозируется, что рост в нескольких крупных развитых экономиках, особенно в Соединенных Штатах, замедлится в 2025 году из-за высоких процентных ставок, замедления потребительских расходов и более слабых рынков труда. Краткосрочные перспективы роста для многих развивающихся зарубежных стран, особенно в Восточной Азии, Западной Азии, Латинской Америке и Карибском бассейне, также ухудшаются из-за более жестких финансовых условий, сокращения фискального пространства и низкого внешнего спроса на продукцию, товары и услуги. Страны с низким доходом и уязвимые экономики сталкиваются с растущим давлением платежного баланса и рисками устойчивости долга. Экономические перспективы малых островных развивающихся государств, в частности, будут ограничены тяжелым бременем задолженности, высокими процентными ставками и растущей уязвимостью, связанной с климатом, что грозит подорвать, а в некоторых случаях даже обратить вспять успехи, достигнутые в отношении центрального управления государством или регионом.

Таблица 2.
Показатели динамики реального ВВП различных зарубежных стран % за период 2021 и с перспективой на 2025 – 2026 г., %

Страна	Реальное значение и прогнозное значение ВВП % за исследуемый период 2021г. – 2026 г.							Отклонение в %				
	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	2025г.	2026г.	2022г. в % 2021г.	2023г. в % 2022г.	2024г. в % 2023г.	2025г. в % к 2024г.	2026г. в % к 2025г.	
Весь мир	6,3	3,0	2,6	2,6	2,7	2,7	47,61	86,67	100	103,84	100	
Зарубежные страны с развитой экономикой	5,5	2,6	1,5	1,5	1,7	1,8	47,27	93,75	100	113,33	105,88	
Развивающиеся зарубежные страны	7,3	3,7	4,2	4,0	4,0	3,9	50,68	113,51	95,24	100	97,5	
Восточная Азия и Тихоокеанский бассейн	7,6	3,4	4,2	4,0	4,0	3,9	44,74	123,53	100	95,23	97,5	
Европа и Центральная Азия	7,2	3,4	4,2	4,0	4,0	2,9	47,22	123,53	100	95,23	72,5	
Латинская Америка и Карибский бассейн	7,2	3,9	2,2	1,8	2,7	2,6	54,17	56,41	81,81	150	96,3	
Ближний Восток и Северная Африка	6,2	5,9	1,5	2,8	4,2	3,6	95,16	25,42	186,67	150	85,71	
Южная Азия	8,6	5,8	6,6	6,2	6,2	6,2	67,44	113,79	93,93	100	100	
Африка к югу от Сахары	4,4	3,8	3,0	3,5	3,9	4,0	86,36	78,95	116,67	111,43	102,56	

Выводы. Из вышеизложенного в результате данного научного исследования можно сделать выводы о том, что:

1. Экономический рост мирового производства за период 1991 – 2023г. в % демонстрирует небольшие отличия данного показателя по различным зарубежным странам. Показатели динамики реального ВВП в различных зарубежных странах в % за период 2021 – 2026г. имеют положительное значение.
2. Вышеизложенные цифровые данные указывают на дефицит предложения как основную причину недавних всплесков инфляции в зарубежных странах – экспортерах сырья и энергоносителей, а также в зарубежных государствах, производящих промышленные изделия для глобальных цепочек поставок товаров и услуг. Там, где инфляционный дефицит влияет на рынок труда, улучшение условий труда, включая заработную плату и социальную защиту, может способствовать уменьшению дефицита в результате привлечения большего числа высококвалифицированных работников и сдерживанию расходов благодаря стимулированию роста производительности труда (который связан положительной корреляцией с высоким ростом заработной платы и хорошими условиями труда, а также с мотивацией труда работников и внедрению новых автоматизированных линий на производстве). Это резко контрастирует со стандартным ответом, связанным с попытками сдержать инфляцию путем подавления заработной платы, но на практике приводящим к снижению производительности труда, а тем самым и к росту реальных удельных затрат на рабочую силу. Наоборот, когда инфляционный дефицит влияет на поставки других изделий или сырья, как это часто происходит в развивающихся зарубежных странах, разумные ответные меры должны быть нацелены на достижение быстрого подъема инвестиций, доходов и производства во всем мире. Однако это различие между причинами и соответствующими ответными мерами не затрагивается в дискуссиях о государственной

политике, где внимание привлечено к программам стимулирования спроса. Тем не менее во многих зарубежных странах замедление роста спроса из-за сворачивания программ стимулирования сбыта продукции вряд ли остановит инфляцию, поскольку ее источником является импорт, в том числе сырья.

3. Неравномерность экономического роста отражает разную степень политической независимости, которой обладают развитые и развивающиеся зарубежные страны. Большинство развитых зарубежных стран использует большую финансовую мощь, представляемую статусом эмитентов фонда валют международных резервов.

Список источников

1. Афонцев С.А. Новые тенденции в развитии мировой экономики // Мировая экономика и международные отношения. 2019. – Том 63. – №5. – С. 36-46.
2. Долгов С.И. Глобализация и экономический рост глазами европейского экономиста / С.И. Долгов, Ю.А. Савинов // Российский внешнеэкономический вестник. – 2014. – №9. – С.4-8.
3. Дмитриев Н.Д. Перспективы глобального макроэкономического развития в условиях диспропорции мировой экономики / Н.Д. Дмитриев // Стратегии бизнеса. – 2020. – Том 8(9). – С. 246-249. Режим доступа: <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2020-9-246-249>.
4. Дробот Е.В. Мировая экономика в условиях пандемии COVID-19: итоги 2020 года и перспективы восстановления / Е.В. Дробот // Экономические отношения. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 937-960. Режим доступа: <https://doi.org/10.18334/eo.10.4.111375>.
5. Кондратьев В.И. Перспективы роста мировой экономики / В.И. Кондратьев // Перспектива. – 2018. – С.137-150.
6. Макарова А.А. Россия в глобальном управлении трансграничным движением прямых инвестиций /А. А. Макарова // Экономика, право, общество. –2022. – С. 93-97.
7. Светогорова В.В. Перспективы развития мировой экономики / В.В. Светогорова // Молодой ученый. – 2015. – №20 (100). – С. 285-

287. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/100/22355/>.

8. Jia Zhongzheng. The economic growth prospects of emergine economics / J. Zhongzheng // Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН, 2019. – №1. – С. 18-28.

9. Vorontsova G.V., Karlov D.I. Prospects for the development of the global financial system in made in condition / G.V. Vorontsova, D.I. Karlov // Fundamental research. – 2020. – №5. – P. 45-53.

10. Режим доступа: <https://www.imf.org/ru/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.

11. Режим доступа: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/WESP/WESP2023.pdf.

12. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/mneniya/483185-hrupkij-mir-cto-grozit-global-noj-ekonomike-v-2023-godu>.

References

1. Afontsev S.A. New trends in the development of the world economy/ S.A. Afontsev // World economy and international relations. – 2019. – Volume 63. – №. 5. – P. 36-46.

2. Dolgov S.I. Globalization and economic growth through the eyes of a European economist / S.I. Dolgov, Yu. A. Savinov // Russian Foreign Economic Bulletin. – 2014. № 9. – P. 4-8.

3. Dmitriev N.D. Perspectives of global macroeconomic development in the conditions of disproportion of the world economy/ N.D. Dmitriev // Strategies of business. – 2020. – Volume 8(9). – P. 246-249. DOI.org/10.17747/2311-7184-2020-9-246-249.

4. Drobot E.V. The world economy in the context of the COVID-19 pandemic: the results of 2020 and the prospects for recovery / E.V. Drobot // Economic relations. – 2020. – Volume 10. – № 4. – P. 937-960. DOI.org/ 10.18334/eo.10.4.111375.

5. Kondratiev V.I. Prospects for the growth of the world economy / V.I. Kondratiev // Perspektiva. – 2018. – P. 137-150.

6. Makarova A. A. Russia in global management of cross-border movement of direct investments / A.A. Makarova // Economy, law, society. – 2022. – P. 93-97.

7. Svetogorova V.V. Prospects for the development of the world economy / V.V. Svetogorova // Young student. 2015. – № 20 (100). – P. 285-287. DOI: <https://moluch.ru/archive/100/22355/>.

8. Jia Zhongzheng. The economic growth prospects of emergine economics / J. Zhongzheng // Analysis and forecast. Journal of IMEMO RAS, 2019. – №. 1. – P. 18-28.

9. Vorontsova G.V., Karlov D.I. Prospects for the development of the global financial system in made in condition / G.V. Vorontsova, D.I. Karlov // Fundamental research. –2020. – №5. – P. 45-53.

10. Access mode: <https://www.imf.org/ru/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.

11. Access mode: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/WESP/WESP2023.pdf.

12. Access mode: <https://www.forbes.ru/mneniya/483185-hrupkij-mir-cto-grozit-global-noj-ekonomike-v-2023-godu>.

Статья поступила в редакцию 18.08.2024

Информация об авторе

Куделя Лариса Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры «Торговое дело» Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

SPIN-код: 2485-8211, AuthorID: 1098211

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7044-131X>

E-mail: vip.larisa545@mail.ru

Information about the author

Kudelya Larisa Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of «Commercial Business» of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

SPIN-код: 2485-8211, AuthorID: 1098211

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7044-131X>

E-mail: vip.larisa545@mail.ru

Для цитирования:

Куделя Л.В. Современное состояние и перспективы развития показателей глобального роста мировой экономики // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10 (88). – С. 73-89.

For citation:

Kudelya L.V. Current state and prospects for the development of global growth indicators of the world economy // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10 (88). – P. 73-89.

УДК 338.12.

СУЩНОСТЬ ЦИФРОВОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Куцурубова-Шевченко Е. В., Сиренко М. А., Гукова Ю. В., Листопадова Ю. В.

THE ESSENCE OF DIGITAL ENTREPRENEURSHIP

Kutsurubova-Shevchenko E. V., Sirenko M. A., Gukova Y. V., Listopadova Y. V.

***Аннотация:** В статье актуализируются особенности цифрового предпринимательства. Переход традиционного предпринимательства в цифровое осуществляется высокими темпами, что предполагает использование цифровых технологий в процессе осуществления хозяйственного процесса во всех сферах деятельности. В настоящее время информационные технологии являются неотъемлемой частью жизни современного общества, они широко применяются как в бытовой жизни, в сфере бизнеса, а также, что немаловажно, в государственном управлении. Масштабное использование и развитие информационных технологий приобрело настолько широкое применение, что в настоящее время можно уже говорить о таком виде предпринимательской деятельности как цифровое предпринимательство.*

***Ключевые слова:** предпринимательство, предпринимательская деятельность, цифровизация, цифровое предпринимательство.*

The article highlights the features of digital entrepreneurship. The transition of traditional entrepreneurship to digital is taking place at a high pace, which implies the use of digital technologies in the process of implementing the economic process in all areas of activity. Currently, information technologies are an integral part of the life of modern society, they are widely used both in everyday life, in business, and also, importantly, in public administration. The large-scale use and development of information technologies has become so widespread that at present we can already talk about such a type of entrepreneurial activity as digital entrepreneurship.

***Key words:** entrepreneurship, entrepreneurial activity, digitalization, digital entrepreneurship.*

В современной экономике именно технологический прогресс и инновации являются двигателем экономического роста. К тому же, информация стала важнейшей производительной силой, а информатизация — фактором развития общества. Прогресс в создании микроэлектроники, информационных технологий и телекоммуникаций полностью изменяет мир. В таких быстроизменяющихся условиях экономики трудно переоценить роль предпринимательства, так как именно оно определяет темпы экономического роста,

способствует обеспечению занятости населения. Магистральным направлением развития предпринимательства выступает его цифровая трансформация в контексте расширения возможностей взаимодействия с потенциальной целевой аудиторией посредством применения цифровых технологий [1]. В связи с этим, наблюдается переход традиционного бизнеса в формат цифрового предпринимательства, ориентированного на создание электронных сервисов.

Цифровая индустрия — один из самых быстрорастущих и высокодоходных секторов экономики. Но вместе с возможностями приходят и сложности. Налоговые льготы становятся всё избирательнее, растут требования к их субъектам. Появляется регулирование в новых сегментах индустрии. Онлайн-кинотеатры, агрегаторы услуг, майнеры и другие сферы только начинают регулироваться. Эти и другие возникающие проблемы в сфере цифрового предпринимательства становятся сложнее, а риски по ним — выше.

Среди ученых, исследующих развитие предпринимательства в условиях цифровой экономики, также цифрового предпринимательства можно назвать: Ф.И. Аминова, А.А. Алянгина, Т.А. Аликова, Л.Р. Аракелян, А.В. Бабкина, О.В. Чистякова, А.Е. Баранова, И.П. Бойко, В.А. Вайпана, Л.А. Виноградова, А.О. Датиева, А.П. Добрынина, К.Ю. Черных, В.П. Куприяновского, Ю.С. Калинина, М.Н. и др. Кобзарь-Фролову М.Н., Д.В. Кофейникова, А.Б. Курицкого, Л.Л. Мешкова, Т.М. Одинцова, Т.Д. Ромащенко, К.Д. Шаталову, Т.Н. Юдину и других.

Обобщения современных научных исследований о цифровом предпринимательстве показали, что еще не сложилось полного представления ни в юридической, ни в экономической науках о цифровом предпринимательстве как о правовой категории.

Право на предпринимательскую деятельность предусмотрено п. 1 ст. 34 Конституции РФ, согласно которого: «Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности» [2]. С реализацией этого права формируются условия для развития предпринимательства в целом, но и организовываются первые ИТ-компании, например, была создана компания «Информационные бизнес-системы» (IBS), автоматизируются процессы в банковской сфере, к концу 90-х годов XX века начинаются

процессы цифровизации бухгалтерского, налогового, кадрового учета, планирования и бюджетирования. К началу 2000 годов у бизнеса появляется потребность в переходе от частичной автоматизации бизнес-процессов к общей, что и требовало новых цифровых решений. К 2010 году использование цифровых технологий субъектами хозяйствования становится основой централизации бизнеса. На рубеже 2010-х и 2015-х годов происходит цифровая трансформация сферы образования, медицины, ЖКХ, транспорта, аграрного сектора и др. В данный период в России ускоренными темпами растет рынок бизнес-приложений для обработки и анализа больших данных (Big Data).

С 2016 года в России начался активный процесс импортозамещения информационных технологий, разработка отечественных ПО, создаются технологические парки, ориентированный на предоставлении инновационным компаниям условий для роста и развития бизнеса. Дальнейший курс отечественной экономики направлен на достижение технологического суверенитета, так как цифровые технологии являются одним из важнейших элементов экономической безопасности.

В условиях современной бизнес-среды цифровое предпринимательство становится все более популярным, так как имеет:

- универсальный характер применения в различных отраслях и видах экономической деятельности;
- возможность совмещения с профессиональной деятельностью;
- перспективу совершенствования качества обслуживания потребителей, соответственно их увеличение.

Несмотря на востребованность и популярность цифрового бизнеса в современных экономических реалиях теоретические подходы к определению цифрового предпринимательства не системны и не однозначны.

Существуют достаточно различные подходы к содержанию понятия «цифровое предпринимательство».

Алиева Х.А., Пайтаева К.Т. цифровое предпринимательство называет одной из форм осуществления предпринимательства, которое активно использует современные и/или прорывные информационно-коммуникационные (цифровые) технологии при осуществлении своей хозяйственной деятельности [3]. Дудин М.Н., Зарема К.О. цифровое предпринимательство определяют как предпринимательство с использованием новых цифровых технологий (особенно социальных сетей, больших объемов данных, решений для мобильных устройств или «облаков») [4]. Т.е. цифровое предпринимательство рассматривается как бизнес в цифровой экономике, который включает в себя использование цифровых технологий в таких аспектах, как управление бизнесом, взаимодействие с клиентами и партнерами, создание новых цифровых продуктов и услуг.

Ряд ученых цифровое предпринимательство отождествляют с виртуальным предпринимательством и Интернет-предпринимательством, указывая, что Интернет представляет собой «виртуальную площадку для совершения транзакций» и определяя виртуальное предпринимательство как «вид деятельности, основные процессы которой осуществляются в компьютерных сетях Интернет с использованием информационно-коммуникационных технологий» [5,6,7]. Поддерживая такой подход Дегтерева А.О. допускает, что цифровое предпринимательство предполагает применение термина «Интернет-предпринимательство» как предпринимательская деятельность, осуществляемая с помощью средств Интернета» [8]. Мартынов Л.М. под термином цифровое предпринимательство рассматривает «виртуальное предпринимательство» - научно обосновывая и используя подходы ученых из докторских диссертаций по экономике

(«пространство виртуализации», «виртуальную реальность деловых процессов», «виртуальный рынок») предложил типологизацию виртуального предпринимательства [9].

Также, следует отметить, что термин «виртуальное предпринимательство» активно используется и в иностранных публикациях в рецензируемых научных изданиях для обозначения предпринимательства в условиях цифровой экономики [10, 11, 12].

На основании приведенных выводов ученых экономистов можно сделать вывод, что понятие цифрового предпринимательства рассматривается в нескольких интерпретациях:

- с позиции «интернет-предпринимательство», что означает предпринимательскую деятельность, осуществляемую в глобальной сети для передачи данных (в сети «Интернет»);

- с позиции «электронное предпринимательство», что предусматривает, разработанный на базе электроники, исходя из понятия «электронное»;

- как «виртуальное предпринимательство» предусматривает виртуальное, т.е. «не имеющий физической сущности».

На наш взгляд, под приведенными подходами, все же, следует говорить не о цифровом предпринимательстве, а о цифровизации предпринимательства, как масштабного процесса во всех сферах экономики.

С точки зрения юридической науки цифровое предпринимательство, следует рассматривать как вид предпринимательской деятельности. Ряд ученых считают, что это вид деятельности, который осуществляется с использованием цифровых технологий и интернета для создания, продвижения и продажи товаров и услуг при использовании онлайн-платформ, мобильных приложений, облачных сервисов и других цифровых инструментов. Иные ученые цифровое предпринимательство рассматривают как вид предпринимательской деятельности в ИТ-сфере. Т.е. когда компания занимается разработкой программных продуктов или иных цифровых решений, а важным

направлением юридической деятельности является защита авторских прав, получение патентов, распространение ИТ-продуктов или услуги по партнёрской схеме и т.д. Так, в 2023 году в малом и среднем предпринимательстве ИТ-бизнес стал одним из самых быстроразвивающихся сегментов— за год он вырос на 18% и уступил лишь бизнесу на маркетплейсах. Сейчас на ИТ-рынке около 200 тыс. МСП, из которых 89 тыс. — средние компании. А количество самозанятых, оказывающих ИТ-услуги, еще больше — 750 тыс. человек.

Быстрое развитие цифровой экономики создает спрос на новые идеи и инновации в сфере информационных технологий, открывая широкие перспективы для предпринимателей.

Тенденции бизнеса в сфере информационных технологий ведут к всплеску активности компаний в различных сферах ИТ-бизнеса.

Всё больше предприниматели переходят на облачные сервисы для хранения данных, управления приложениями. Облачные решения позволяют снизить затраты на инфраструктуру и повысить гибкость бизнеса.

Развитие технологий искусственного интеллекта и машинного обучения открывает новые возможности для автоматизации бизнес-процессов, анализа данных, улучшения пользовательского опыта и принятия более точных решений.

Также всё более популярными становятся умные устройства. Технологии IoT (Интернета вещей) используются в различных отраслях, от здравоохранения до производства.

С увеличением числа кибератак компании всё более серьезно относятся и к сетевой безопасности, защищая конфиденциальность информации клиентов.

Растет популярность и блокчейн-технологий, которые используются для создания безопасных и прозрачных цифровых транзакций. Эту технологию применяют в финансовой сфере, логистике, здравоохранении и других отраслях. Эти тенденции определяют развитие ИТ-бизнеса на ближайший год и

создадут новые возможности для предпринимателей в этой сфере.

Цифровое предпринимательство имеет свои особенности:

- ИТ-бизнес отличается от других сфер предпринимательства высокой динамичностью: технологии постоянно развиваются, новые тренды и инновации появляются на рынке с завидной регулярностью;

- ИТ-бизнеса имеет высокую конкуренцию. Сфера информационных технологий привлекает множество предпринимателей, готовых бороться за свою долю рынка. Для успешного старта и развития бизнеса в ИТ необходимо иметь четкую стратегию и уникальное предложение, чтоб получить определенные преимущества фоне других конкурентов;

- быстрота развития — стартапы в сфере информационных технологий могут расти и развиваться очень быстро благодаря возможностям цифровых технологий. Поэтому, в первую очередь, необходимо быть готовым к такому росту, оценить все риски и варианты и заранее планировать инфраструктуру для эффективного масштабирования.

Подводя итог исследованию, следует отметить, цифровое предпринимательство постоянно развивается, предоставляя новые возможности для различных видов предпринимательской деятельности.

Список источников

1. Каширцева, А.Ю. Цифровизация бизнеса: российский и зарубежный опыт / А.Ю. Каширцева // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 4(26). – С. 17-24.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // <http://www.consultant.ru/>.
3. Пайтаева К. Т., Алиева Х. А. Цифровое предпринимательство как новое направление экономической системы современного региона // Индустриальная экономика. 2023. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe->

predprinimatelstvo-kak-novoe-napravlenie-ekonomicheskoy-sistemy-sovremennogo-regiona (дата обращения: 14.10.2024).

4. Дудин М.Н. Цифровое предпринимательство в сфере услуг и торговом секторе: сущность, цели, задачи, оценка экономических выгод / М.Н. Дудин, К.О. Зарема // ЦИТИСЭ № 1 (18). – 2019. – 13 с.

5. Апатова, Н.В. Предпринимательство в Интернет / Н.В. Апатова, С.В. Малков // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия Экономика и управление». – 2012. – Т. 25 (64). – № 3. – С. 20-27.

6. Морозова, И.А. Формирование и развитие виртуального предпринимательства как ответ на глобальные трансформационные вызовы современности / И.А. Морозова, А.И. Сметанина // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2016. – № 7 (186). – С. 56-60.

7. Сметанина А.И. Развитие и совершенствование инфраструктурного обеспечения виртуального предпринимательства в России в условиях цифровой экономики: дисс. на соиск. уч. степени к.э.н. / А.И. Сметанина. – В., 2019. – 156 с.

8. Дегтерева, А.О. Проблемы категориальной определенности дефиниций предпринимательской деятельности, осуществляемой с помощью средств Интернета (Интернет-предпринимательство) / А.О. Дегтерева // Научное обозрение. – 2013. – № 7. – С. 106-113.

9. Мартынов, Л.М. Теория и методология управления организациями в информационно коммуникационной среде: дис. д-ра экон. Наук. Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, СПб, 2003. – 348 с.

10. Al Hadidi, F. Ontology for Enterprise Interactions: Extended and Virtual Enterprises / F. Al Hadidi, Y. Baghdadi // Lecture Notes in Information Systems and Organisation. – 2019. – 30, с. 365-379.

11. Brahimi, M. An agents' model using ontologies and web services for creating and managing virtual enterprises / M. Brahimi // International Journal of Computing and Digital Systems. – 2019. – 8(1), с. 1-9.

12. Hajiheydari, N. Toward a Knowledge Sharing-Aimed Virtual Enterprise / N. Hajiheydari, M. Talafidaryani, S.H. Khabiri // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2019. – №930. – С. 316-325

References

1. Kashirtseva, A.Y. Digitalization of business: Russian and foreign experience / A.Y. Kashirtseva // CITISE. – 2020. – № 4(26). – Pp. 17-24.

2. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (subject to amendments introduced by the Laws of the Russian Federation on Amendments to the Constitution of the Russian Federation from 12/30/2008 No. 6-FKZ, dated 12/30/2008 No. 7-FKZ, dated 02/05/2014 No. 2-FKZ, dated 07/21/2014 No. 11-FKZ) // <http://www.consultant.ru/>.

3. Paytaeva K. T., Alieva H. A. Digital entrepreneurship as a new direction of the economic system of a modern region // Industrial economy. 2023. No. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-predprinimatelstvo-kak-novoe-napravlenie-ekonomicheskoy-sistemy-sovremennogo-regiona> (date of request: 10/14/2024).

4. Dudin M.N. Digital entrepreneurship in the service sector and the trade sector: essence, goals, objectives, assessment of economic benefits / M.N. Dudin, K.O. Zarema // CITISE № 1 (18). – 2019. – 13 С.

5. Apatova, N.V. Entrepreneurship on the Internet / N.V. Apatova, S.V. Malkov // Scientific Notes of the Taurida National University named after V.I. Vernadsky, Economics and Management Series. – 2012. – Т. 25 (64). – № 3. – Pp. 20-27.

6. Morozova, I.A. Formation and development of virtual entrepreneurship as a response to global transformational challenges of our time / I.A. Morozova, A.I. Smetanina // Proceedings of the Volgograd State Technical University. – 2016. – № 7 (186). – Pp. 56-60.

7. Smetanina A.I. Development and improvement of infrastructure support for virtual entrepreneurship in Russia in the context of the digital economy: diss. for the degree of Candidate of Economics / A.I. Smetanina. – V., 2019. – 156 p.

8. Degtereva, A.O. Problems of categorical certainty of definitions of entrepreneurial activity carried out using the Internet (Internet entrepreneurship) / A.O. Degtereva // Scientific review. - 2013. – No. 7. – pp. 106-113.

9. Martynov, L.M. Theory and methodology of organization management in the information and communication environment: dis. Dr. ekon. Sciences'. St. Petersburg State University of Economics and Finance, St. Petersburg, 2003. 348 p.

10. Al Hadidi, F. Ontology for Enterprise Interactions: Extended and Virtual Enterprises / F. Al Hadidi, Y. Baghdadi // Lecture Notes in Information Systems and Organization. – 2019. – 30, pp. 365-379.

11. Brahimi, M. An agents' model using ontologies and web services for creating and managing virtual enterprises / M. Brahimi // International Journal of Computing and Digital Systems. – 2019. – 8(1), pp. 1-9.

Информация об авторах

Куцурубова-Шевченко Елена Викторовна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой предпринимательского права и арбитражного процесса Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

SPIN-код: 1065-4263, AuthorID: 1187474

E-mail: pravodalya@mail.ru

Листопадова Юлия Владимировна, магистрант кафедры предпринимательского права и арбитражного процесса Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

E-mail: y_barsukova@bk.ru

Сиренко Марина Анатольевна, магистрант кафедры предпринимательского права и арбитражного процесса Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

E-mail: sirenko-marina77@mail.ru

Гукова Юлия Владимировна, магистрант кафедры предпринимательского права и арбитражного процесса Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

E-mail: julia_gukova19@mail.ru

12. Hajiheydari, N. Towards a Knowledge Sharing-Aimed Virtual Enterprise / N. Hajiheydari, M. Talafidaryani, S.H. Khabiri // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2019. – No. 930. – pp. 316-325

Статья поступила в редакцию 14.09.2024

Information about the authors

Kutsurubova-Shevchenko Elena Viktorovna, Candidate of Law, Associate Professor, Head of the Department of Business Law and Arbitration of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

SPIN-код: 1065-4263, AuthorID: 1187474

E-mail: pravodalya@mail.ru

Listopadova Yulia Vladimirovna, Master's student of the Department of Business Law and Arbitration of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

E-mail: y_barsukova@bk.ru

Sirenko Marina Anatolyevna, Master's student of the Department of Business Law and Arbitration of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

E-mail: sirenko-marina77@mail.ru

Gukova Julia Vladimirovna, Master's student of the Department of Business Law and Arbitration of the of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

E-mail: julia_gukova19@mail.ru

Для цитирования:

Куцурубова-Шевченко Е.В., Сиренко М.А., Гукова Ю.В., Листопадова Ю.В. Сущность цифрового предпринимательства // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 90-95.

For citation:

Kutsurubova-Shevchenko E.V., Sirenko M.A., Gukova Y.V., Listopadova Y.V. The essence of digital entrepreneurship // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 90-95.

УДК 004.428

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ ОБРАБОТКА ТЕЛЕМЕТРИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОГРАММНОЙ БИБЛИОТЕКИ PANDAS

Малахова В. В., Малый В. В., Малахова Я. О.

MATHEMATICAL PROCESSING OF TELEMETRY INFORMATION USING THE PANDAS SOFTWARE LIBRARY

Malakhova V. V., Maly V.V., Malakhova I. O.

Аннотация. В статье приведено описание процесса первичной обработки телеметрической информации, получаемой в процессе летных испытаний образовательного многоразового аппарата-пикоспутника формата CanSat в рамках проведения Всероссийского Чемпионата Воздушно-инженерной школы, молодежного проекта Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» при поддержке научно-исследовательского института ядерной физики имени Д.В. Скобельцына МГУ имени М.В. Ломоносова, Факультета космических исследований МГУ имени М.В. Ломоносова, Физического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и компании «Иннопрактика». Рассмотрены математические методы первичной обработки телеметрической информации с использованием программной библиотеки Pandas на языке Python.

Ключевые слова: математика, программная библиотека, программирование, Pandas, Python.

Abstract. The article describes the process of primary processing of telemetric information obtained during flight tests of an educational reusable picosatellite in the CanSat format within the framework of the All-Russian Championship of the Air Engineering School, a youth project of Lomonosov Moscow State University and the State Corporation for Space Activities Roscosmos with the support of the Scientific Research Institute of Nuclear Physics named after D.V. Lomonosov.V. Skobeltsina, Lomonosov Moscow State University, Faculty of Space Research, Moscow State University. Lomonosov University, Faculty of Physics of Lomonosov Moscow State University and Innopraktika Company. Mathematical methods of primary processing of telemetric information using the Pandas software library in Python are considered.

Key words: mathematics, software library, programming, Pandas, Python.

Введение. В настоящее время особую актуальность приобретает «создание условий для ранней профориентации в космической отрасли, реализации творческого потенциала и удовлетворения образовательных потребностей, формирования инженерных компетенций и коммуникативных навыков молодежи» [1]. Ассоциация «Воздушно-инженерная школа», Московский государственный университет имени М.В.

Ломоносова и Государственная корпорация по космической деятельности «Роскосмос» при поддержке научно-исследовательского института ядерной физики имени Д.В. Скобельцына МГУ имени М.В. Ломоносова, Факультета космических исследований МГУ имени М.В. Ломоносова, Физического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и компании «Иннопрактика»

проводят ежегодный Всероссийский Чемпионат.

В рамках проведения мероприятия школьникам и студентам предоставляется возможность разработать и создать образовательный многоразовый аппарат-пикоспутник формата CanSat, провести его летные испытания. Система управления спутника выполнена на базе однокристалльного микроконтроллера. В перечень задач входит получение телеметрической информации, обработка и визуализация параметров полета летательного аппарата.

Постановка задачи. Рассмотреть математические методы первичной обработки и анализа целостности телеметрической информации.

Изложение основного материала. Телеметрическая информация о параметрах полета летательного аппарата поставляется по двум каналам: передается по радиоканалу в реальном масштабе времени и сохраняется в формате CSV файла в энергонезависимой памяти бортового самописца летательного аппарата.

После приземления летательного аппарата, носитель информации бортового самописца извлекается и производится считывание сохраненной в процессе полета телеметрической информации.

Для обработки и анализа данных воспользуемся программной библиотекой для обработки и анализа данных Pandas на языке Python [2]. Название библиотеки происходит от эконометрического термина «панельные данные», используемого для описания многомерных структурированных наборов информации. Если библиотека не использовалась ранее, производим ее установку из репозитория пакетов для языка программирования Python командой в командной строке `pip install pandas`. При успешном завершении процесса переходим к составлению программы анализа телеметрической информации.

Импортируем библиотеку Pandas, производим загрузку данных из файла формата csv в фрейм (DataFrame) `df`. (кистинг 1).

Листинг 1. Импорт библиотеки Pandas, загрузка данных из csv файла в DataFrame

```
import pandas as pd
# Считываем csv файл в DataFrame
```

```
df = pd.read_csv('Пыск_1.csv', sep=';', names=['TeamID',
        'Time', 'Altitude',
        'Ax', 'Ay', 'Az', 'Gx', 'Gy', 'Gz', 'Pressure', 'Temp', 'SPF',
        'RF', 'LF'])
# Печатаем заголовок из фрейма
df.head()
```

DataFrame — основной тип данных в Pandas. Его можно представить в виде двухмерной таблицы с любым количеством столбцов и строк. Ячейки такой таблицы могут содержать данные самого различного типа: числовые, булевы, строковые и так далее.

Для проверки целостности структуры полученных данных выводим на печать заголовок DataFrame `df` (рис. 1). Метод `head(n)` в библиотеке Pandas на Python позволяет просмотреть первые `n` строк структуры данных фрейма [3].

Столбец с индексом `TeamID` содержит строковую информацию о наименовании команды, производившей запуск летательного аппарата.

	TeamID	Time	Altitude	Ax	Ay	Az	Gx	Gy	Gz	Pressure	Temp	SPF	RF	LF
0	Stars	146731	0	-619	-841	-42	-15	1	4	99286	35	0	0	0
1	Stars	146831	0	-589	-830	-64	-38	25	20	99285	35	0	0	0
2	Stars	146931	0	-586	-807	-68	15	-10	-10	99288	35	0	0	0
3	Stars	147033	0	-547	-749	-68	21	-30	-2	99290	35	0	0	0
4	Stars	147133	0	-556	-794	-8	0	-6	-4	99288	35	0	0	0

Рис. 1. Заголовок фрейма полученной телеметрической информации

`Time` – натуральное число, отображающее количество времени в миллисекундах, прошедшего от начала работы системы управления пикоспутника до момента формирования данного пакета телеметрической информации. Является аппликатой оси абсцисс двухмерных графиков визуализации параметров полета.

`Altitude` – высота положения летательного аппарата над уровнем стартового стола. Расчет высоты производится вычислительной системой пикоспутника по барометрической формуле (уравнение Лапласа). Является определяющей информацией для активации системы спасения аппарата. Для расчета используются: величина атмосферного давления в Па (столбец фрейма `Pressure`) и температура воздуха в градусах Цельсия (столбец фрейма `Temp`).

Столбцы `Ax`, `Ay`, `Az` – кажущееся ускорение акселерометра летательного

аппарата (разница между истинным ускорением объекта и гравитационным ускорением) по трем осям в тысячных долях ускорения свободного падения G .

Информация в столбцах G_x , G_y , G_z отображает величину угловых скоростей вращения пикоспутника по трем осям в Декартовой системе координат.

Завершают строку таблицы флаги – логический тип данных, несущих информацию о фазе полета летательного аппарата. Изначально имеют нулевое значение (False).

Флаг SPF активируется при старте ракеты-носителя. Определяется по величине модуля вектора ускорения акселерометра. Ускорение, превышающее двукратное ускорение свободного падения G , свидетельствует о старте ракеты-носителя и переходе в фазу разгона и набора высоты.

Флаг RF принимает значение True (истина) в момент активации системы спасения пикоспутника. Алгоритм управления, предусматривающий активацию системы спасения летательного аппарата в апогее (верхней точке траектории) полета, является наиболее просто реализуемым, поскольку не требует проведения каких-либо дополнительных вычислений. Когда приращение показаний атмосферного давления, определяемого бортовым барометром, меняет знак – становится отрицательным, апогей траектории пройден, производим открытие парашюта. Но такой алгоритм имеет и свои недостатки. Сильный боковой ветер на высоте может отнести спускаемый аппарат на значительное расстояние от стартового стола. Поиск места его приземления становится достаточно сложной задачей и не всегда завершается успешно. Более сложным, но предпочтительным является алгоритм, предусматривающий отложенную активацию системы спасения. Выброс парашюта производится не в апогее траектории, а на высоте порядка 100..120 метров над поверхностью земли. Для этого и производится расчет высоты в реальном масштабе времени, как было описано выше (столбец таблицы Altitude). Скорость снижения спускаемого аппарата может достигать на этом участке траектории 60 м/с. С учетом задержки времени на работу механизма активации, раскрытие парашюта происходит на высоте от 40 до 70 метров, что обеспечивает приземление спускаемого аппарата в непосредственной

близости от точки старта. Эффект сноса боковым ветром сводится к минимуму.

И крайний столбец таблицы, флаг LF – факт приземления спускаемого аппарата. Активируется, когда приращение высоты между соседними замерами становится близким к нулю. При этом производится закрытие csv файла телеметрической информации на энергонезависимом носителе информации бортового самописца – SD карте. Включается звуковой сигнал, облегчающий поиск места приземления.

Перед выполнением анализа телеметрической информации следует проверить соответствие типов данных в столбцах таблицы фрейма ожидаемым. Так, если на каком-то из этапов сбора, передачи, сохранения информации в бортовом самописце произойдет сбой и какое-либо из значений столбцов, предполагающих хранение цифровой информации, будет утрачено либо ошибочно будет записан символ, не относящийся к множеству цифр, работа программы обработки будет прервана. Воспользуемся методом info() математической библиотеки Pandas [4]. Указанный метод выводит сводную информацию о DataFrame, включая число ненулевых значений, типы данных по столбцам и общее количество столбцов и число элементов в столбцах (рис. 2).

Результат анализа сводной информации показывает, что фрейм телеметрической информации содержит 384 пакета телеметрической информации (строк таблицы).

Столбец таблицы TeamID содержит данные, обозначенные типом object. Это правильно, т.к. идентификатор команды – строковое значение. Данные во всех остальных столбцах от Time до флага LF интерпретируются как целые числа типа int64. Проведенный анализ показал, что нарушений в синтаксисе данных нет, все ячейки таблицы, которые должны содержать числовые значения, действительно их содержат.

В случае если тип какого-либо из указанных столбцов будет интерпретирован как object, значит как минимум одно или несколько значений содержат символы, не являющиеся цифрами, и не могут быть интерпретированы как числа. В этом случае следует просмотреть таблицу фрейма, найти строки таблицы, содержащие испорченные данные, и удалить их либо заменить ошибочные значения нулями,

которые будут локализованы и исключены в процессе проведения дальнейшего анализа.

```
<class 'pandas.core.frame.DataFrame'>
RangeIndex: 354 entries, 0 to 353
Data columns (total 14 columns):
#   Column      Non-Null Count  Dtype
---  ---
0   TeamID      354 non-null    object
1   Time        354 non-null    int64
2   Altitude    354 non-null    int64
3   Ax          354 non-null    int64
4   Ay          354 non-null    int64
5   Az          354 non-null    int64
6   Gx          354 non-null    int64
7   Gy          354 non-null    int64
8   Gz          354 non-null    int64
9   Pressure    354 non-null    int64
10  Temp        354 non-null    int64
11  SPF         354 non-null    int64
12  RF          354 non-null    int64
13  LF          354 non-null    int64
dtypes: int64(13), object(1)
memory usage: 38.8+ KB
```

Рис. 2. Сводная информация о DataFrame с полученной телеметрической информацией

После проведения предварительного анализа целостности структуры телеметрической информации и соответствия типов данных можно приступить к визуализации параметров полета летательного аппарата с применением библиотеки matplotlib.pyplot [5].

Результаты исследований. В статье приведено описание процесса первичной обработки телеметрической информации, получаемой в процессе летных испытаний образовательного многоразового аппарата-пикоспутника формата CanSat с использованием программной библиотеки Pandas на языке Python.

Выводы. Использование языка программирования Python с применением программной библиотекой для обработки и анализа данных Pandas позволяет в значительной степени автоматизировать процесс обработки полученной телеметрической информации, уменьшает затрачиваемое на его выполнение время.

Список источников

1. Положение 14-го Чемпионата Воздушно-инженерной школы [Электронный ресурс], URL:

<https://roscansat.com/statement/> (дата обращения 01.11.2024).

2. Библиотека математических функций Pandas [Электронный ресурс], URL: https://pandas.pydata.org/docs/user_guide/index.html

3. Метод head() библиотеки Pandas [Электронный ресурс], URL: <https://pandas.pydata.org/pandas-docs/stable/reference/api/pandas.DataFrame.head.html>

4. Метод info() библиотеки Pandas [Электронный ресурс], URL: <https://www.geeksforgeeks.org/python-pandas-dataframe-info/?ysclid=m6hklruxqh38931813>.

5. Анализ статистических данных с использованием математического аппарата искусственного интеллекта / В. В. Малахова, О. В. Малахов // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2023. – № 11. – С. 177-179. – EDN EADYTE.

References

1. The regulations of the 14th Air Engineering School Championship [Electronic resource] URL: <https://roscansat.com/statement/> (accessed 11/01/2024).

2. Pandas Library of Mathematical Functions [Electronic resource], URL: https://pandas.pydata.org/docs/user_guide/index.html

3. The head() method of the Pandas library [Electronic resource], URL: <https://pandas.pydata.org/pandas-docs/stable/reference/api/pandas.DataFrame.head.html>.

4. The info() method of the Pandas library [Electronic resource], URL: <https://www.geeksforgeeks.org/python-pandas-dataframe-info/?ysclid=m6hklruxqh38931813>.

5. Analysis of statistical data using mathematical apparatus of artificial intelligence / V. V. Malakhova, O. V. Malakhov // Bulletin of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2023. – No. 11. – PP. 177-179. – EDN EADYTE.

Статья поступила в редакцию 12.08.2024

Информация об авторах

Малахова Виктория Владимировна, доцент кафедры прикладной математики Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.
SPIN-код: 3997-1030, AuthorID: 1166790
E-mail: malakhova_viktoriya84@mail.ru

Малый Вячеслав Вадимович, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой прикладной математики Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.
E-mail: kaf.prik-mat@mail.ru

Малахова Яна Олеговна, учащаяся государственного бюджетного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Луганская специализированная школа № 1 имени профессора Льва Михайловича Лоповка», г. Луганск.
E-mail: oleg_home1@mail.ru

Information about the author

Malakhova Victoria Vladimirovna, associate Professor of the Departments of Applied Mathematics of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.
SPIN-код: 3997-1030, AuthorID: 1166790
E-mail: malakhova_viktoriya84@mail.ru

Maly Vyacheslav Vadimovich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Applied Mathematics of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.
E-mail: kaf.prik-mat@mail.ru

Malakhova Iana Olegovna, a student of the state budgetary educational institution of the Luhansk People's Republic "Lugansk Specialized School No. 1 named after Professor Lev Mikhailovich Lopovok", Luhansk.
E-mail: oleg_home1@mail.ru

Для цитирования:

Малахова В.В., Малый В.В., Малахова Я.О. Математическая обработка телеметрической информации с использованием программной библиотеки PANDAS // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 96-100.

For citation:

Malakhova V.V., Maly V.V., Malakhova I.O. Mathematical processing of telemetry information using the PANDAS software library // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 96-100.

УДК 331.1

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАТЕГОРИИ
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ»****Михайлова И. Г.****CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR DEFINING THE CATEGORY
OF "HUMAN RESOURCES"****Mikhailova I. G.**

***Аннотация.** В статье получила дальнейшее развитие систематизация концептуальных основ, связанная с человеческими ресурсами. Рассмотрены и систематизированы научные подходы к пониманию сущности человеческих ресурсов как экономической категории. Систематизировано множество научных подходов к пониманию сущности человеческих ресурсов в два подхода: реактивный и проактивный. Показана взаимная связь между понятиями «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», а также предложен авторский подход к определению человеческого потенциала с учетом выявленных особенностей в научных концепциях его понимания.*

***Ключевые слова:** человеческие ресурсы, человеческий потенциал, человеческий капитал, экономическая категория, развитие, реактивный подход, проактивный подход.*

***Abstract.** The article further develops the systematization of conceptual foundations related to human resources. Scientific approaches to understanding the essence of human resources as an economic category are considered and systematized. Many scientific approaches to understanding the essence of human resources have been systematized into two approaches: reactive and proactive. The mutual relationship between the concepts of "human resources", "human capital" and "human potential" is shown, and the author's approach to defining human potential is proposed, taking into account the identified features in scientific concepts of its understanding.*

***Key words:** human resources, human potential, human capital, economic category, development, reactive approach, proactive approach.*

Введение. В условиях трансформации общества меняются приоритеты в экономическом развитии. Если в индустриальном обществе присуще использование самых современных достижений науки и техники, стремление к внедрению инноваций как залог интенсивного экономического развития, то в постиндустриальном обществе выделяет именно человеческий фактор (человеческий капитал) как источник дополнительных

возможностей и неперенных положительных результатов. Знания и технологии становятся ключевыми факторами экономического роста. В этих условиях человека экономического заменяет человек социальный. При этом социализация экономики имеет ориентацию на развитие человека. Общественное благосостояние играет важную роль в раскрытии творческого потенциала, и чем выше экономический потенциал общества, тем шире возможности для самореализации. В

связи с этим изучение концепций, связанных с человеческими ресурсами, приобретает все большее значение.

Существуют различные подходы к определению и к пониманию человеческих ресурсов. У. Петти рассматривал человеческие ресурсы как инвестиции в человеческий капитал, а экономисты Чикагской школы развили эту теорию, сосредоточив внимание на сфере образования [7]. Исследования человеческих ресурсов на уровне регионов и организаций получили развитие в работах Е.С. Гришиной [1], С.А. Кузнецова [4], Д.П. Лепак [5], А.А. Резника [8, 9] В.П. Смолькина [12], В.Н. Тисуновой [13; 14], и др. Однако для ускорения экономического развития страны и регионов необходимо дальнейшее углубленное изучение категории "человеческие ресурсы", которая является важным резервом для повышения производительности труда и обеспечения экономической эффективности производства.

Цель работы заключается в рассмотрении и систематизации научных подходов к пониманию человеческих ресурсов как экономической категории, а также предложении авторского подхода к определению человеческого потенциала с учетом выявленных особенностей в научных концепциях его понимания.

Изложение основного материала.

Человеческие ресурсы – это люди, их поколения, взаимодействующие интеллектом, опытом и знаниями, объединенные в уникальный характер организации [5]. Подобная трактовка понимания человеческих ресурсов характеризуется как количественными, так и качественными параметрами. В частности, количественные аспекты включают численность экономически и социально активного населения, его возрастную и профессиональную структуру, определяющую потенциал трудовой деятельности.

Качественные показатели в уровне здоровья, средней продолжительности жизни и трудового долголетия, брачности,

рождаемости, родительской ответственности, социальном благополучии, образовании, инновационной активности, безопасности жизни, профессионально-квалификационном и общекультурном развитии населения. Человеческие ресурсы организации формируются различными видами отношений, возникающими в экономической, трудовой и социально-психологической сферах.

Нельзя не отметить, что с течением времени концепция "человеческие ресурсы" приобрела разные интерпретации, не всегда однозначные. Административный подход, например, зачастую отражает иерархическую структуру управления, где сотрудники рассматриваются через призму организационных целей. Однако в противовес этому такие авторы, как Гари Десслер, предлагают более прогрессивный взгляд, рассматривая человеческие ресурсы как ценный актив, что, несомненно, является шагом вперед в понимании роли сотрудников в успехе компании. Важно критически оценивать различные подходы, чтобы выбрать наиболее эффективный для конкретной ситуации [7].

Эффективное управление человеческими ресурсами – это не просто набор функций, включающих привлечение, адаптацию, обучение, оценку и мотивацию персонала. Это стратегически важная деятельность, направленная на создание конкурентного преимущества. Исторически многие организации придерживались операционного подхода, сосредотачиваясь на выполнении текущих задач и не уделяя должного внимания стратегической ценности человеческого капитала. В рамках такого подхода персонал часто рассматривался как издержки, а не как инвестиции в будущее организации. Концепция взаимозаменяемости сотрудников, предложенная Лепаком и Снеллом, также не всегда учитывала мотивационные аспекты и потенциал развития персонала [5].

Подход к человеческим ресурсам может быть как реактивным, так и проактивным. Организации, придерживающиеся реактивного подхода, ориентированы на оперативное

обеспечение необходимыми трудовыми ресурсами, реагируют только на текущие потребности, не прогнозируют будущие потребности и не разрабатывают стратегии развития человеческих ресурсов. В условиях динамично изменяющейся внешней среды такой подход не способен обеспечить долгосрочную конкурентоспособность деятельности организации.

Проективный подход предполагает выявление как настоящих, так и будущих проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами в организации, разработку долгосрочной стратегии развития человеческих ресурсов. Такому подходу соответствует концепция «человеческого капитала». Концепция «человеческого капитала» в отношении человеческих ресурсов акцентирует внимание на знаниях, навыках, опыте и способностях работников, которые могут быть использованы для создания новой экономической ценности.

На современном этапе понятие человеческого капитала расширилось и включает в себя не только образование и навыки, но и состояние здоровья, ожидаемую продолжительность жизни, условия и уровень жизни, оказывающие влияние на развитие человека.

Впервые эта концепция была сформулирована Г. Беккером и была признана «классикой» теории человеческого капитала. Он утверждал, что инвестиции в образование и обучение работников приносят экономическую отдачу как индивидууму, так и обществу в целом [15]. Человеческий капитал рассматривался как актив, приносящий экономическую выгоду. Также подчеркивалось, что инвестиции в образование, здравоохранение и профессиональную подготовку работников повышают их производительность и, следовательно, увеличивают экономический рост.

В современном мире человеческий капитал – это не просто ключевой фактор конкурентоспособности уникальных и трудновоспроизводимых его знаний и навыков,

которыми обладают сотрудники, а важный элемент, фундамент конкурентоспособности любой экономики в обеспечении устойчивого лидерства на рынке. Однако человеческий капитал требует постоянной подпитки в виде инвестиций в обучение и развитие. В условиях стремительно меняющихся технологий и рыночной конъюнктуры, работники должны постоянно совершенствовать свои навыки и знания, чтобы оставаться востребованными и эффективными.

В контексте хозяйственной деятельности организации человеческие ресурсы выступают в роли активного двигателя, преобразующего, с одной стороны, живой труд, т.е. труд, затрачиваемый работниками непосредственно в процессе производства продукта, и труда затраченный другими работниками и овеществленный в орудиях труда (в виде инструментов, оборудования и материалов) в конечный продукт.

Для анализа этого "живого труда" в экономике труда используются такие понятия, как "человеческие ресурсы общества" и "человеческий потенциал организации". Последний термин «потенциал» зачастую обозначает средства, запасы, источники, которые могут быть использованы. Термин «потенциал», введенный в научный оборот в 70-х годах, отражает скрытые возможности и способности людей, которые еще предстоит раскрыть и использовать для достижения целей организации или экономики государства [10, с. 20].

Взаимосвязь между "человеческими ресурсами" и "человеческим потенциалом" образует динамичный симбиоз, где развитие одного аспекта неизбежно влечет за собой трансформацию другого. Человеческие ресурсы, ориентированные на удовлетворение нужд, подпитываются и обогащаются человеческим потенциалом этой неисчерпаемой сокровищницей врожденных талантов, приобретенных навыков и устремлений. Он может быть использован для достижения личных и общественных целей в разнообразных условиях. Таким образом,

продвижение человеческих ресурсов способствует реализации человеческого потенциала, а развитый человеческий потенциал, в свою очередь, становится значимым источником как человеческих ресурсов, так и человеческого капитала.

Однако не стоит рассматривать эти понятия как простые взаимозаменяемые компоненты. Человеческие ресурсы, хотя и охватывают широкий спектр характеристик, по своей сути тяготеют к инструментальному использованию, направленному на достижение определенных целей. Человеческий же потенциал, напротив, представляет собой более глубокое и многогранное явление, включающее в себя не только когнитивные способности и профессиональные навыки, но и моральные ценности, творческое воображение и стремление к самоактуализации.

Норт Дуглас утверждал, что развитие человеческого потенциала является необходимым условием для экономического и социального прогресса [6]. Развитие человеческого потенциала – это не просто наращивание количественных показателей, таких как уровень образования или квалификация. Это прежде всего создание условий для самореализации личности, раскрытия ее уникальных способностей и талантов. Инвестиции в образование, здравоохранение, культуру и искусство – это инвестиции в человеческий потенциал, которые в конечном итоге приносят дивиденды в виде инноваций, экономического роста и социального прогресса.

Итак, человеческий потенциал, выступая ключевым ресурсом любой организации, представляет собой многогранную и динамичную категорию. Он аккумулирует в себе не просто набор характеристик работников, необходимых для оперативного функционирования, но и все то, что способствует поступательному развитию всей системы. Это не статичный перечень навыков и знаний, а живой, постоянно эволюционирующий организм, требующий непрерывного внимания и инвестиций [13, с.

68]. Человеческий потенциал является целостным выражением совокупной возможности трудового коллектива, его способностью гибко адаптироваться к меняющимся условиям рынка, генерировать инновационные решения и эффективно решать поставленные задачи. Это своего рода "коллективный интеллект", проявляющийся в синергии индивидуальных усилий, где каждый член команды вносит свой уникальный вклад в общий результат.

Несмотря на различия концептуальных положений между понятиями «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», они тесно взаимосвязаны. Эффективное управление человеческими ресурсами создает основу для формирования человеческого капитала посредством обучения, развития и мотивации сотрудников. В свою очередь, развитие человеческого капитала способствует раскрытию человеческого потенциала, созданию инноваций и повышению конкурентоспособности экономики.

Выводы. В заключение можно констатировать, что термины «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» отражают различные подходы к управлению человеческими ресурсами, но рассматриваются как взаимосвязанные элементы системы управления развитием экономического потенциала. Понимание различий между этими концепциями позволят разрабатывать более эффективные стратегии управления экономическим потенциалом и обеспечивать долгосрочную конкурентоспособность организации.

Систематизация научных подходов к пониманию сущности человеческих ресурсов на реактивный и проактивный позволила лучше понять их ключевые характеристики и последствия для управления организацией. Понимание этих различий является важным шагом на пути к разработке эффективной стратегии управления человеческими ресурсами, способствующей достижению

устойчивого конкурентного преимущества в современном мире.

Однако следует отметить, что выбор между реактивным и проактивным подходом не всегда является абсолютным. В зависимости от специфики региона, размера организации и этапа ее развития может быть целесообразно сочетание элементов обоих подходов. Важно понимать, что эффективное управление человеческими ресурсами – это не просто следование определенной модели, а гибкая и адаптивная стратегия, учитывающая уникальные особенности организации и ее окружения.

В дальнейшем исследования должны быть направлены на разработку комплексных моделей, интегрирующих концепции «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Необходимо также изучить влияние различных факторов (культурных, экономических, социальных) на развитие показателя «человеческие ресурсы» и разработать инструменты для их оценки и управления. Только в этом случае можно будет обеспечить устойчивое развитие и процветание экономики в условиях глобальной конкуренции.

Список источников

1. Гришина Е.С. Факторы, оказывающие влияние на человеческий потенциал региона / Е.С. Гришина // Креативная экономика. – 2013. – № 1(73). – С. 113-117.
2. Десслер Г. Управление персоналом: учеб. пособие / Г. Десслер; пер. 9-го англ. изд. – 5-е изд. – М.: Лаборатория знаний, 2024. – 802 с.
3. Красова Е.В. Роль человека в общественном производстве: взгляды на человеческий капитал до Беккера и Шульца / Е. В. Красова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – Т. 9. – № 4(33) – С. 186-190.
4. Кузнецов С.А. Методика оценки показателей эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития [текст] / С.А. Кузнецов // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 1(52). – С.126-132.
5. Лепак Д.П. Архитектура человеческих ресурсов: на пути к теории распределения и развития человеческого капитала / Д.П. Лепак, С.А. Снелл // Обзор академии менеджмента. – 1999 – № 24 (1). – С. 31-48.
6. Норт Дуглас Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. – 180 с.
7. Петти В. Экономические и статистические работы. III [Текст] / Пер. под ред. д-ра экон. наук М. Смит; предисл. д-ра экон. наук Д. Розенберга [с. IV–XXVIII]. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
8. Резник А.А. Основные проблемы Луганской Народной Республики в социально-демографической сфере и пути их решения / А.А. Резник // Экономико-управленческий конгресс: сборник статей по материалам Международного научно-практического мероприятия НИУ «БелГУ», Белгород, 11-12 ноября 2021 года. – Белгород: Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2021. – С. 287-292.
9. Резник А.А. Управление персоналом в современных условиях / А.А. Резник, А.С. Маскин // Современные проблемы управления: вызовы XXI века: материалы научно-практической конференции с международным участием, Луганск, 14-16 апреля 2023 года. – М.: Издательство «Перо», 2023. – С. 90-92.
10. Салдаткин А.А. Концептуальные основы определения категории «трудовой потенциал» / А.А. Салдаткин, А.Н. Крахмалов // Вестник алтайской академии экономики и права. – 2021. – №8. – С. 68-74.
11. Складаревская В.А. Экономика труда / В.А. Складаревская – М.: Дашков и К, 2014. – 304 с.
12. Смолькин В.П. Подходы к оценке эффективности стратегического управления человеческими ресурсами на региональном уровне (на материалах Ульяновской области) / В.П. Смолькин, О.Ф. Удалов // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2019. – № 3(59). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-effektivnosti-strategicheskogo-upravleniya->

chelovecheskimi-resursami-na-regionalnom-urovne-na-materialah.

13. Тисунова В.Н. Управление ресурсным обеспечением экономики региона / В.Н. Тисунова, М.В. Склепович // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2023. – № 3(69). – С. 139-144.

14. Управление ресурсным обеспечением социально-экономического развития предприятий региона: монография / В.В. Бессмертная, Н.В. Воробьева, А.А. Резник, В.Н. Тисунова [и др.]. – М.: Издательство «Перо», 2023. – 287 с.

15. Becker Gary S. Economic Analysis and Human Behavior. In L. Green and J. Kagel (eds.) *Advances in Behavioral Sciences*. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., 1987, v.1, p. 3-17.

16. Schulz T. Capital Formation by Education // *Journal of Political Economy*. – 1960. – № 68. – P. 13.

References

1. Grishina E.S. Factors influencing the human potential of the region / E.S. Grishina // *Creative economy*. – 2013. – № 1(73). – Pp. 113-117.

2. Dessler G. Personnel management: textbook. the manual / G. Dessler; trans. 9th English ed. - 5th ed. – М. : Laboratory of Knowledge, 2024. - 802 p.

3. Krasova E.V. The role of man in social production: views on human capital before Becker and Schultz / E. V. Krasova // *Azimuth of Scientific research: economics and Management*. 2020. Vol. 9, No. 4(33)– pp. 186-190.

4. Kuznetsov S.A. Methodology for evaluating human resource management performance indicators in the context of innovative development [text] / S.A. Kuznetsov // *Region: systems, economics, management*. – 2021. – № 1(52). – Pp.126-132.

5. Lepak D.P. Architecture of human resources: towards a theory of distribution and development of human capital / D.P. Lepak, S.A. Snell // *Review of the Academy of Management*. – 1999 – № 24 (1). – Pp. 31-48.

6. North Douglas Institutions, Institutional Changes, and the Functioning of the Economy / Translated from English by A.N. Nesterenko; foreword and scientific editor B.Z. Milner. - M.: Fund of Economic Books "Beginnings", 1997. - 180 p.

7. Petty V. Economic and Statistical Works. III [Text] / Translated under the editorship of Dr. of Economic Sciences M. Smith; foreword by Dr. of Economic Sciences D. Rosenberg [pp. IV-XXVIII]. - M.: Sotsekgiz, 1940. - 324 p.

8. Reznik A.A. The Main Problems of the Lugansk People's Republic in the Socio-Demographic Sphere and Ways to Solve Them / A.A. Reznik // *Economic and Management Congress: collection of articles based on the materials of the International Scientific and Practical Event of the National Research University "BelSU", Belgorod, November 11-12, 2021*. - Belgorod: Belgorod State National Research University, 2021. - Pp. 287-292.

9. Reznik A.A. Personnel management in modern conditions / A.A. Reznik, A.S. Maskin // *Modern management problems: challenges of the 21st century: materials of the scientific and practical conference with international participation, Lugansk, April 14-16, 2023*. - М. : Pero Publishing House, 2023. - Pp. 90-92.

10. Saldatkin A.A. Conceptual foundations for defining the category "labor potential" / A.A. Saldatkin, A.N. Krakhmalov // *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. - 2021. - No. 8. – P. 68-74.

11. Sklyarevskaya V.A. Labor Economics / V.A. Sklyarevskaya – М.: Dashkov i K, 2014. – 304 p.

12. Smolkin V.P. Approaches to assessing the effectiveness of strategic human resource management at the regional level (based on the materials of the Ulyanovsk region) / V.P. Smolkin, O.F. Udalov // *Regional Economics and Management: electronic scientific journal*. – 2019. – No. 3(59). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-effektivnosti-strategicheskogo-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-na-regionalnom-urovne-na-materialah>.

13. Tisunova V.N. Resource management of the regional economy / V.N. Tisunova, M.V. Sklepovich // *Bulletin of Vladimir Dahl Luhansk State University*. - 2023. - No. 3 (69). - P. 139-144.

14. Management of resource provision of socio-economic development of regional enterprises: monograph / V.V. Bessmertnaya, N.V. Vorobyova, A.A. Reznik, V.N. Tisunova [et al.]. - М. : Pero Publishing House, 2023. - 287 p.

15. Becker Gary S. Economic Analysis and Human Behavior. In L. Green and J. Kagel (eds.)

Advances in Behavioral Sciences. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., 1987, v.1, p. 3-17.

16.Schulz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. – 1960. – № 68. – P. 13.

Статья поступила в редакцию 10.08.2024

Информация об авторе

Михайлова Ирина Геннадьевна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.

SPIN-код: 5506-0496, AuthorID: 1275857

E-mail: tilinstitut@gmail.com

Information about the author

Mikhailova Irina Gennadevna, senior lecturer at the department of «Management and Economic Security» of the Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.

SPIN-код: 5506-0496, AuthorID: 1275857

E-mail: tilinstitut@gmail.com

Для цитирования:

Михайлова И. Г. Концептуальные основы определения категории «человеческие ресурсы» // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 101-107.

For citation:

Mikhailova I. G. The conceptual basis of the definition of the category "human resources" // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 101-107.

УДК 130.2

**КУЛЬТУРА СЕТЕВОЙ КОММУНИКАЦИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ****Клипакова И. В.****CULTURE OF NETWORK COMMUNICATION:
PROBLEMS AND PROSPECTS****Klipakova I. V.**

***Аннотация.** В современном дискурсе культурологический потенциал сетевых коммуникаций стал довольно высок. За последние несколько десятилетий уровень спроса на средства сетевых коммуникаций вырос в значительной мере, что не может не отражаться на культуре современного общества, где цифровизация диктует обществу свод своих правил и норм. В статье рассматриваются основные аспекты влияния сетевой коммуникации на человека и культуру общества в целом и освещаются перспективы развития в будущем.*

***Ключевые слова:** квазидружба, культура сетевых коммуникаций, культура участия, киберпреступления, отчуждение, цифровое поколение.*

***Abstract.** In modern discourse, the cultural potential of network communications has become quite high. Over the past few decades, the level of demand for network communications has grown significantly, which cannot but affect the culture of modern society, where digitalization dictates a set of rules and norms to society. The article examines the main aspects of the influence of network communication on a person and the culture of society as a whole, and highlights the prospects for future development.*

***Key words:** quasi-friendship, culture of network communications, culture of participation, cybercrime, alienation, digital generation.*

Введение. Современное общество характеризуется своим стремительным развитием во всех направлениях, что позволяет говорить о наступлении «нового мира», с одной стороны, а с другой – распознать ряд невыявленных проблем и перспектив, ему сопутствующих.

Под воздействием глобальных процессов цифровизации происходит трансформация культуры и общества как неотъемлемый её этап. Успешные достижения в области информационных технологий привели к тому, что общество в настоящий момент имеет

доступ к огромному количеству информации и виртуальным возможностям, которые ещё несколько десятков лет тому назад были недоступны. Благодаря сетевой коммуникации общество перешло от физического контакта к взаимодействиям, которые не требуют личного присутствия, теперь современное мобильное устройство является посредником межличностной коммуникации, тем самым став фактическим посредником между людьми и знаниями, людьми и досугом.

Масштабные изменения, которые влекут за собой новые информационные технологии, все

больше актуализируют проблему культуры коммуникаций.

Уровень исследования культуры сетевой коммуникации весьма неоднозначный, так как интерес к данной тематике в научном обществе не исчезает на протяжении длительного периода. Такой вывод можно сделать, если взять во внимание научные труды таких исследователей как Д. Белл, М. Маклюен, О. Тоффлер, С. Жижек, У. Эко, Э. Фромм и др., которые осветили проблематику культуры информационного общества и анализ коммуникативных процессов в нём.

Современная сетевая культура представляет собой эпоху синтеза «человека слышащего» и «человека смотрящего», так как характерная особенность современных средств сетевых коммуникаций в том, что они влияют на всю нервную систему человека, а не на отдельные органы чувств. Окружающая реальность представляется человеку во всей конкретике, и создается такая реальность, в которой он не кто иной, как соучастник всех насущных событий.

Т. В. Лугуценко обращает внимание на актуализацию проблемы соотношения виртуального и информационного пространства. Рассматривая вопрос о виртуализации общества, исследователь делает акцент на формирование и возникновение особого типа умонастроения и мироощущения – виртуального мировоззрения. Основные причины, провоцирующие распространения данного феномена, она видит в защитных механизмах человека, которые помогают ему уйти от проблем, конфликтов, стресса и разного рода неприятностей [3, с. 243].

Несомненно, сетевая коммуникация создает благоприятные условия для развития личности и имеет ряд позитивных особенностей, влияющих на динамику развития культуры общества в целом. Однако те радикальные изменения, которые влекут за собой современные трансформации, имеют и вторую сторону медали.

Следует отметить, что современную эпоху сетевой культуры можно охарактеризовать как

культуру отчужденную от традиционных ценностей. Т. В. Лугуценко считает, что в современном необособленном обществе человек представляет себя как отчужденного и деперсонализованного, ему свойственны чувства бессилия и одиночества, отчужденность среди толпы людей, ощущение потери аутентичности и индивидуальности, абсурдности и безрассудности существования и действительности в целом. Все это вызывает моральное страдание и провоцирует духовный упадок личности, и минимизация последствий отчуждения невозможна лишь с помощью внедрения новых информационных технологий, поскольку и сама информация в определенных социальных контекстах является средством, которое провоцирует это отчуждение [4, с. 122].

В данном аспекте исследования культура представляет собой явление сложное и неоднозначное, которое требует комплексного и разностороннего рассмотрения. Современная культура сетевой коммуникации, как бы то ни было, соответствует потребностям современного человека. И если современный человек прежде всего человек виртуальный, то и культура формируется как ответ на вызовы и утраты, потребности и запросы поколения новой формации посредством сети Интернет.

Следует отметить, что современная культура сетевой коммуникации обладает рядом отличительных особенностей, таких как стиль языка с особыми фразеологизмами и речевыми оборотами, преобразование приватного в публичное, отсутствие иерархии статусов и положений в обществе и т.д.

Сети Интернет являют собой такое пространство, для которого обыденным является проведение досуга, обмен мыслями, личными фотографиями и историями, поддержание тесной связи с друзьями, независимо от географического расположения. Функция обмена мгновенными сообщениями за последние десятилетия набрала серьезные обороты и стала самым популярным способом общения среди молодёжи. Исследователями было установлено, что обменом мгновенными

сообщениями пользуются 75% подростков, а 48% делают это по крайней мере раз в день. Такой формат коммуникации, как правило, является частным и может предоставить подросткам возможность практиковаться и развивать социально-коммуникативные навыки. Вместе с тем наблюдается устойчивая тенденция к упрощению и снижению стилистики текста, нарушения правил грамматики, внедрения неологизмов и молодежного сленга, которые создают новую (несколько безграмотную) автономную языковую культуру сетевой коммуникации [2, с. 54].

Таким образом, современное молодое поколение лояльно и органично вливается в новое информационное пространство, становится носителем культуры сетевой коммуникации, тем самым формируя совершенно новые коммуникативно-сетевые компетенции.

С развитием информационной эры, характеризующейся способностью людей свободно и удобно владеть информацией и обмениваться ею с помощью технологий, способы взаимодействия общества друг с другом продолжают параллельно трансформироваться. Теория технологического детерминизма способствует пониманию, как изменения в способах коммуникации влияют на общество в целом. Согласно этой теории, новые средства коммуникации формируют то, как люди чувствуют, действуют и мыслят в обществе. Иными словами, люди учатся думать и чувствовать так, как они это делают, основываясь на современных средствах информационных технологий.

Эта теория подтверждает то, что человек соответствующим образом адаптируется и будет использовать те средства, которые пользуются популярностью в обществе. И по мере изменения среды меняется и способ коммуникации соответственно. Исходя из этого следует, что если носитель информации безличен, то и само сообщение также безлично.

Еще одной характерной тенденцией современной культуры сетевой коммуникации

является проблема киберпреступлений. К киберпреступлениям относятся травля, сексуальные домогательства, преследования и т.д. Существует множество информации о негативных аспектах социальных сетей и распространенности кибербуллинга и виктимизации среди пользователей. Как правило, травля происходит во время обмена текстовыми и голосовыми сообщениями, а также в виде комментариев под размещенным фото в сети.

К данной проблеме следует относиться очень серьезно ввиду пагубных последствий для жертв, которые остаются один на один с чувством вины, стыда, депрессии, а также с мыслями о членовредительстве и с чувством отчуждения от семьи и друзей.

Человек по своей природе – существо уязвимое, имеет выраженную потребность в общении, понимании и поддержке других. И сетевые коммуникации, подобно змею-искусителю, предоставляют человеку то, что ему не хватает, и самым наипростейшим способом. Однако легкий способ достижения желаемого еще не значит, что результат от него будет положительным и безобидным. Современная реальность знаменуется тем, что реальному общению мы все больше предпочитаем виртуальное, которое даёт нам лишь иллюзию общения, подобие дружбы – квазидружбу. Сетевая коммуникация позволяет нам скрывать то, что есть в действительности, и демонстрировать то, чего нет, но хотелось бы. Человек в сети богат на друзей, комплименты и похвалу под новым фото, тем самым и обуславливает свой выбор – предпочтение лжи и самообмана, одиночества и отчужденности [2, с. 57].

В таком случае человеческим взаимоотношениям на индивидуальном уровне присущ некий диссонанс коммуникативных навыков, хаотично возникших в процессе сетевой коммуникации. Такой вид человеческих взаимоотношений фактически теряет духовную составляющую и имеет стремительную тенденцию к деградации, потере своей аутентичности, формируя тем

самым жалкое подобие отношений – квазидружбу.

Не возможно не отметить такой аспект культуры сетевой коммуникации, как психологическое принуждение. Вступая в сетевые взаимодействия, человек как бы становится обязанным быть всегда на связи, вступать в диалог и дать обратную связь незамедлительно без учета его внутреннего желания и согласия. Все это знаменует собой некое психологическое давление, отсутствие выбора и насаждение определенного жизнеустройства.

Вместе с тем культура сетевой коммуникации сместила фокус внимания с «основного», жизненно значимого в сторону псевдозначимого выбора использования цифрового функционала в процессе коммуникации. И тем самым мы наблюдаем фактическую ресоциализацию медиа в значении выработки нормативных ожиданий в отношении их использования.

Г. Дженкинсом был предложен термин «культура участия», который позволит отразить сущность коммуникативной культуры, характерной для современного общества.

По его мнению, современной культуре сетевой коммуникации присущи такие особенности как невысокий уровень требований для интеллектуальной и творческой самореализации коммуникантов, партикулярный характер наставничества, но вместе с этим усиленная поддержка и мотивация участников коммуникации.

Г. Дженкинс выделил четыре основных свойства культуры участия:

1) аффилиация – заключается в потребности и стремлении быть членом онлайн-сообществ как формально, так и неформально;

2) экспрессия – выразительное проявление чувств, желаний, мировоззренческих ориентиров посредством новых творческих форм, таких как гифы, римейки, мемы и т.д.;

3) коллаборация – процесс совместной деятельности нескольких людей, формируемых

в команду, для достижения общих целей, задач и приобретения нового опыта и знаний;

4) трансляция – передача культурно-социального опыта от источника к получателю в виде информационных сообщений, таких как блогинг, подкастинг, сторис и т.д. [5].

Г. Дженкинс в подобной культуре видит значимость и потребность современного общества в новом социокультурном пространстве, вместе с тем противопоставляя ее традиционной образовательной системе.

Выводы. Таким образом, сталкиваясь с вызовами современности, в настоящее время новая сетевая культура коммуникации представляет собой некий «ящик Пандоры», с одной стороны, характеризующийся отчужденностью и аутизмом, утратой аутентичности и реляционных навыков, а также редукцией виртуальной квазидружбы, а с другой – подобно спусковому механизму, способствующий развитию общества и культуры совершенно новой формации.

Так как сейчас формирование культурных ориентиров является приоритетным направлением в исследованиях трансформации современности, по нашему мнению, теоретические поиски должны быть направлены на исследования культуры сетевой коммуникации, которая должна уметь балансировать взаимоотношения и коммуникацию в современном информационном пространстве без ущерба человеческого в человеке.

Список источников

1. Виртуальное падение человека культуры: монография / В. Д. Исаев, Т. В. Луценко, М. А. Журба. – Луганск: Изд-во ВГУ им. В. Даля, 2012. – 340 с.

2. Культура сетевых коммуникаций и цифровая грамотность / А. П. Глухов, М.Н. Бычкова, И. В. Гужова [и др.]; науч. ред. А. П. Глухов. М-во науки и высш. образования Рос. Фед., Нац. исслед. Том. гос. ун-т. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. – URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000674994>

3. Лугуценко Т. В. Антропологические и информационные измерения культуры: монография / Т. В. Лугуценко. – Луганск: ЛГАКИ им. М. Матусовского, 2017. – 312 с.

4. Лугуценко Т. В. Видимая невидимость современного человека культуры: монография / Т. В. Лугуценко. – Луганск : Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2012. – 300 с.

5. Человек в информационном обществе: сборник материалов второй международной научно-практической конференции, посвящённой десятилетию науки и технологий в Российской Федерации / Под общ. ред. А. Ю. Нестерова; М-во науки и высш. образования Рос. Фед., Самарский университет. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2023. – 152 с.

6. Drussel J. Social networking and interpersonal communication and conflict resolution skills among college freshmen. – URL: http://sophia.stkate.edu/msw_papers/21.

References

1. The virtual fall of a man of culture: monograph / V. D. Isaev, T. V. Lugutsenko, M.A. Zhurba. – Lugansk: Publishing House of V. Dahl National University, 2012. – 340 p.

2. The culture of network communications and digital literacy / A. P. Glukhov, M. N. Bychkova, I. V. Guzhova [et al.]; scientific editor

A. P. Glukhov; Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, National Research Tom. state University. – Tomsk: Publishing House of Tomsk State University, 2019. – URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000674994>.

3. Lugutsenko T.V. Anthropological and informational dimensions of culture: monograph / T.V. Lugutsenko. – Lugansk: LGAKI im. M. Matusovsky, 2017. – 312 p.

4. Lugutsenko T.V. Visible invisibility of a modern man of culture: monograph / T.V. Lugutsenko. – Lugansk: Publishing house of VNU im. V. Dahl, 2012. – 300 p.

5. Man in the information society: collection of materials of the second international scientific and practical conference dedicated to the decade of science and technology in the Russian Federation under the general ed. A. Yu. Nesterova; Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Samara University. – Samara: Samara University Publishing House, 2023. – 152 p.

6. Drussel J. Social networking and interpersonal communication and conflict resolution skills among college freshmen. – URL: http://sophia.stkate.edu/msw_papers/21.

Статья поступила в редакцию 15.09.2024

Информация об авторе

Клипакова Инна Валериевна, ассистент кафедры государственного управления Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.
Email: klipakova.inna@yandex.ru

Information about the author

Klipakova Inna Valerievna, assistant of the Department of Public Administration Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.
Email: klipakova.inna@yandex.ru

Для цитирования:

Клипакова И.В. Культура сетевой коммуникации: проблемы и перспективы // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 108-112.

For citation:

Klipakova I.V. Culture of network communication: problems and prospects // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 108-112.

УДК 004.415.25

**АНАЛИЗ ОТЛАДОЧНЫХ API ОС WINDOWS И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЛЯ
ПОСТРОЕНИЯ ОТЛАДЧИКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО РЕЖИМА С
ВОЗМОЖНОСТЬЮ ПЕРЕХВАТА ВЫЗОВОВ ЭКСПОРТИРУЕМЫХ
ИЗ DLL ФУНКЦИЙ. ЧАСТЬ 1.**

Захарчук И. А., Захарчук А. С.

**ANALYSIS OF WINDOWS DEBUGGING APIS AND THEIR USAGE FOR BUILDING
A USER-MODE DEBUGGER WITH THE ABILITY TO INTERCEPT CALLS OF
FUNCTIONS EXPORTED FROM DLL. PART 1.**

Zakharchuk I. A, Zakharchuk A. S.

***Аннотация.** В первой части данной статьи проведён обзор предоставляемых операционной системой Windows прикладного программного интерфейса(API) для отладки программ в пользовательском режиме (user mode), а также рассмотрена стандартная архитектура отладчика пользовательского режима, построенная на взаимодействии операционной системы с отладчиком посредством событий отладки (debug event). В том числе рассмотрены механизмы дающие доступ отладчику к адресному пространству отлаживаемого процесса, которое в обычном режиме является недоступным для других приложений пользовательского режима. Работа со всеми вышеперечисленными механизмами продемонстрирована на практике с приведением рабочего программного кода и результатами его выполнения.*

***Ключевые слова.** Отладчик пользовательского режима. Отладочные API Windows. Точка останова. Цикл отладки. События отладки.*

***Abstract.** The first part of this article provides an overview of the application programming interface (API) for debugging programs in user mode provided by the Windows operating system, as well as a discussion of the standard architecture of the user mode debugger, which is built on the interaction between the operating system and the debugger through debug events. It also examines the mechanisms that give the debugger access to the address space of the debugged process, which is normally inaccessible to other user mode applications. The operation of all the aforementioned mechanisms is demonstrated in practice with working code examples and the results of their execution.*

***Key words:** User-mode debugger. Windows debugging APIs. Breakpoint. Debug loop. Debug events.*

Введение. В Windows каждый процесс использует своё адресное пространство и одному процессу получить доступ к адресному пространству другого процесса стандартными средствами невозможно. Тем не менее, в некоторых случаях процессам необходимо иметь прямой доступ к данным других процессов и для таких случаев Windows предоставляет специальные средства. Одним из них является способность одного процесса отлаживать другой. Это означает что один

процесс (далее отладчик) может получать информацию об основных событиях и исключениях происходящих в другом процессе (далее отлаживаемый процесс). Также отладчик имеет полный доступ к адресному пространству отлаживаемого процесса и может в нём читать и записывать любые данные, менять права доступа страниц памяти, выделять динамическую память. Особенно интересным для нас является способность

отладчика устанавливать в исполняемом коде отлаживаемого процесса точки останова.

Базовые сведения о программной отладке приложения

Точка останова (breakpoint) – команда процессора, при выполнении которой генерируется исключение и останавливается выполнение программы. То есть если вы хотите остановить выполнение программы на заданной строке исходного файла, то устанавливаете в этом месте точку останова. Когда выполнение программы дойдёт до этого места все потоки процесса остановятся и будет сгенерировано исключение содержащее информацию о данной точке останова, которое, в свою очередь, будет обработано отладчиком.

Точки останова можно очень эффективно применять, как для отладки собственной программы, так и для анализа работы сторонних приложений, в частности, данная технология эффективна для анализа потенциально вредоносных программ. Большинство вредоносных программ работает в режиме пользователя и им, как и любой программе пользовательского режима, для взаимодействия с операционной системой необходимо использовать системные динамические библиотеки (kernel32.dll, user32.dll, и.т.д.). Ставя перехват на опасные с точки зрения безопасности функции, импортируемые системными DLL, можно выявлять подозрительную активность программы. Например, поставив перехват на функцию CreateFile можно проверить, не

пытается ли программа открывать исполняемые файлы с правами на запись. Если пытается, то с большой вероятностью это программа заражена, так как обычной программе что-то дописывать в исполняемый файл, как правило, не надо. Для перехвата функции мы будем устанавливать в начале её тела точку останова, и каждый раз, когда будет вызываться функция, отладчик будет получать уведомление о соответствующем исключении. Затем мы будем извлекать аргументы передаваемые функции и анализировать их (реализация этого метода будет подробно рассмотрена в второй части статьи).

Теперь рассмотрим работу отладчика подробней. Сначала необходимо создать процесс, который мы собираемся отлаживать, с помощью функции CreateProcess. Для того чтобы отладчик получил право отлаживать этот процесс параметру *dwCreationFlags* необходимо передать флаг *DEBUG_PROCESS*. Все параметры этой функции хорошо описаны в литературе и для более полного ознакомления можете обратиться к источникам [1] или [3].

Теперь после того как отлаживаемый процесс открыт нам необходимо получать от него сообщения о событиях и исключениях в нём происходящих. Для этой цели существует функция *WaitForDebugEvent*.

Функция *WaitForDebugEvent* ждёт от отлаживаемого процесса отладочное сообщение и при его возникновении останавливает все потоки отлаживаемого процесса.

```
BOOL WaitForDebugEvent(
    LPDEBUG_EVENT lpDebugEvent,
    DWORD dwMilliseconds
);
```

lpDebugEvent. Указатель на структуру *DEBUG_EVENT*, содержащую информацию об отладочном сообщении.

dwMilliseconds. Определяет число в миллисекундах ожидания отладочного сообщения. Если параметр установлен в *INFINITE*, функция не вернёт значение, пока не произойдёт отладочное событие. В нашем случае всегда равно *INFINITE*.

При возникновении отладочного события все потоки отлаживаемого процесса останавливаются. Но после того как отладчик обработает событие необходимо вновь запустить отлаживаемый процесс, для этого используется функция *ContinueDebugEvent*.

```
BOOL ContinueDebugEvent(
    DWORD dwProcessId,
    DWORD dwThreadId,
    DWORD dwContinueStatus
);
```

dwProcessId. Идентификатор процесса породившего исключение.
dwThreadId. Идентификатор потока породившего исключение.
dwContinueStatus. В нашем случае всегда равно DBG_CONTINUE.

Информация о событиях отладки поступает в виде структуры `DEBUG_EVENT`, которая имеет следующий вид:

```
typedef struct _DEBUG_EVENT {
    DWORD dwDebugEventCode;
    DWORD dwProcessId;
    DWORD dwThreadId;
    union {
        EXCEPTION_DEBUG_INFO Exception;
        CREATE_THREAD_DEBUG_INFO CreateThread;
        CREATE_PROCESS_DEBUG_INFO CreateProcessInfo;
        EXIT_THREAD_DEBUG_INFO ExitThread;
        EXIT_PROCESS_DEBUG_INFO ExitProcess;
        LOAD_DLL_DEBUG_INFO LoadDll;
        UNLOAD_DLL_DEBUG_INFO UnloadDll;
        OUTPUT_DEBUG_STRING_INFO DebugString;
        RIP_INFO RipInfo;
    } u;
} DEBUG_EVENT, *LPDEBUG_EVENT;
```

dwDebugEventCode

Параметр определяет тип отладочного события. Возможны следующие отладочные события:

Таблица 1

Возможные значения параметра `dwDebugEventCode`

EXCEPTION_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется, когда в отлаживаемом процессе возникает исключение. Возможны исключения: попытка обратиться к недоступной памяти, точка останова, попытка деления на ноль и т.д. Значение <code>u.CreateThread</code> определяется как структура <code>EXCEPTION_DEBUG_INFO</code> .
CREATE_THREAD_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется если в отлаживаемом процессе создаётся новый поток, или отладчик начинает отладку уже активного процесса. Это событие отладки генерируется перед тем как поток начнёт выполняться. Значение <code>u.CreateThread</code> определяется как структура <code>CREATE_THREAD_DEBUG_INFO</code> .
CREATE_PROCESS_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется, если в отлаживаемом процессе создаётся новый процесс или отладчик начинает отладку уже активного процесса. Ядро генерирует это событие перед тем, как процесс начнёт выполняться. Значение <code>u.CreateThread</code> определяется как структура <code>CREATE_PROCESS_DEBUG_INFO</code> .
EXIT_THREAD_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется при завершении потока.
EXIT_PROCESS_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется при завершении процесса.
LOAD_DLL_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется, когда отлаживаемый процесс загружает библиотеку DLL, и возникает при просцировании системным загрузчиком динамической библиотеки в адресное пространство процесса или при вызове отлаживаемым процессом функции <code>LoadLibrary</code> . Значение <code>u.CreateThread</code> определяется как структура <code>LOAD_DLL_DEBUG_INFO</code> .
UNLOAD_DLL_DEBUG_EVENT	Это событие отладки генерируется, когда отлаживаемый процесс выгружает DLL с помощью функции <code>FreeLibrary</code> .

dwProcessId. Идентификатор процесса породившего исключение.

dwThreadId. Идентификатор потока породившего исключение.

u. Дополнительная информация о событии отладки. Объединение принимает тип и значение соответствующее типу события отладки, так как это описано в параметре `dwDebugEventCode`.

Теперь на основе полученных знаний мы можем построить каркас простейшего отладчика.

```

#include <windows.h>
#include <stdio.h>

int main(void)
{
char filename[]="test.exe";
DEBUG_EVENT DebugEv;
//Создаём отлаживаемый процесс
STARTUPINFO si = { sizeof(si) };
PROCESS_INFORMATION pi;
CreateProcess(filename,NULL,NULL,NULL,NULL,DEBUG_PROCESS,NULL,NULL,&si,&pi);

//Начинаем цикл отладки
for(;;)
{
WaitForDebugEvent(&DebugEv, INFINITE);
//Создание процесса
if(DebugEv.dwDebugEventCode==CREATE_PROCESS_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Создание потока
if(DebugEv.dwDebugEventCode==CREATE_THREAD_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Загрузка dll
if(DebugEv.dwDebugEventCode==LOAD_DLL_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Выгрузка dll
if(DebugEv.dwDebugEventCode==UNLOAD_DLL_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Обработка исключения
if(DebugEv.dwDebugEventCode==EXCEPTION_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Завершение потока
if(DebugEv.dwDebugEventCode==EXIT_THREAD_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ }
//Завершение процесса
if(DebugEv.dwDebugEventCode==EXIT_PROCESS_DEBUG_EVENT)
{ /*Обработчика данного события*/ break; }

ContinueDebugEvent(DebugEv.dwProcessId,DebugEv.dwThreadId, DBG_CONTINUE);
}
return 0;
}

```

Инструкция break в конце обработчика события завершения процесса нужна для того, чтобы выйти из цикла отладки после завершения процесса.

Запись и чтения из адресного пространства отлаживаемого процесса

Для отладки процесса необходимо уметь читать и записывать данные в виртуальном адресном пространстве отлаживаемого процесса. Для этого используются функции ReadProcessMemory и WriteProcessMemory.

Функция ReadProcessMemory позволяет читать данные из адресного пространства другого процесса. (Адресное пространство должно быть доступно).

```

BOOL ReadProcessMemory(
    HANDLE hProcess,
    LPCVOID lpBaseAddress,
    LPVOID lpBuffer,
    DWORD nSize,
    LPDWORD lpNumberOfBytesRead
);

```

hProcess. Описатель процесса из которого должны читаться данные.

lpBaseAddress. Начальный адрес считываемых данных в адресном пространстве целевого процесса.

lpBuffer. Указатель на буфер в нашем процессе, в который будут записаны данные.

nSize. Размер памяти (в байтах) который должен быть прочитан.

lpNumberOfBytesRead. Размер памяти (в байтах) который удалось прочитать.

Функция `WriteProcessMemory` позволяет записывать данные в адресное пространство другого процесса. (Адресное пространство должно быть доступно).

```

BOOL WriteProcessMemory(
    HANDLE hProcess,
    LPVOID lpBaseAddress,
    LPVOID lpBuffer,
    DWORD nSize,
    LPDWORD lpNumberOfBytesWritten
);

```

hProcess. Описатель процесса в адресное пространство, которого записываем данные.

lpBaseAddress. Адрес в адресном пространстве целевого процесса начиная с которого записывают данные.

lpBuffer. Указатель на буфер в нашем процессе, из которого будут записаны данные.

nSize. Размер памяти (в байтах), который должен быть записан.

lpNumberOfBytesWritten. Размер памяти (в байтах) который удалось записать.

Если чтение или запись прошла удачно, то возвращаемое значение должно быть не равно нулю, если же произошла ошибка, то возвращаемое значение нулевое. Рассмотрим использование этих функций на примере:

```

DWORD d;
ReadProcessMemory(0x7c4,0x40100,&d,sizeof(d),NULL);

```

Мы записали в `d` 4 байта, хранящихся по адресу `0x40100`, из адресного пространства процесса с описателем равным `0x7c4`.

```

WORD a;
WriteProcessMemory (0x7c4,0x40100,&a,sizeof(a),NULL);

```

Мы записали значение переменной `a` по адресу `0x40100` адресного пространства процесса с описателем равным `0x7c4`.

С чтением и записью объектов, размер которых мы знаем заранее всё понятно, но существуют объекты размер которых мы заранее не знаем, например, строки символов

заканчивающаяся нулевым символом. Поэтому размер строки нам придётся вычислить самим. Этот размер мы будем определять следующим способом. От начала строки мы будем считать блоки фиксированной длины (допустим по 50 байт) до тех пор, пока в одном из них не попадётся нулевой элемент. Число таких блоков будем хранить в `j`, а номер

символа в блоке в i . После нахождения нулевого символа размер строки можно будет

вычислить по формуле $50 \cdot j + i + 1$. На языке C это будет выглядеть следующим образом:

```
int strlenProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
int i,j=0;
char mem[50];
for(;;)
{ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,mem,50,NULL);
for(i=0;i<50;i++)
if(!mem[i]) break;
if(i!=50) return j*50+i+1;
j++;
adr+=50;
}
return 0;}
```

Так же нам понадобятся навыки работы с кодировкой UNICODE, так как большинство внутренней информации представлено именно ей. Напомним, что в данной кодировки один символ занимает 2 байта, что достаточно, чтобы однозначно закодировать все языки мира. Строка в UNICODE заканчивается также нулевым символом, только двухбайтовой величины. Для перевода UNICODE в другие кодировки пользуются функцией

WideCharToMultiByte, её описание подробно дано в документации Microsoft [3].

Реализуем чтение строки с кодировкой UNICODE из адресного пространства другого процесса на практике. Функция strlenwProcess ищет длину UNICODE строки, а функция printwstringProcess читает строку из адресного пространства другого процесса, переводит её в OEM кодировку и выводит на консоль.

```
int strlenwProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
int i,j=0;
WORD mem[50];
for(;;)
{ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,mem,100,NULL);
for(i=0;i<50;i++)
if(!mem[i]) break;
if(i!=50) return j*50+i+1;
j++;
adr+=50;
}
return 0;}
```

```
void printwstringProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
WORD* str;
char* s;
int n;
n=strlenwProcess(hProcess,adr);
str=new WORD[n];
ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,str,2*n,NULL);
s=new char[n];
WideCharToMultiByte(CP_OEMCP,0,(wchar_t*)str,n,s,n,0,0);
fprintf(f,"%s",s);}
```

```
delete [] str;
delete [] s;
}
```

Реализация простейшего отладчика.

Простейший отладчик будет информировать нас об основных событиях, происходящих в отлаживаемом процессе. Мы будем обрабатывать события создания и завершения процесса и потоков, а также загрузку и выгрузку динамически связываемых библиотек. Для работы с вышеперечисленными

отладочными событиями нам понадобятся следующие структуры:

1. Структура `CREATE_PROCESS_DEBUG_INFO` содержит информацию о создании процесса и выглядит следующим образом:

```
typedef struct _CREATE_PROCESS_DEBUG_INFO {
    HANDLE hFile;
    HANDLE hProcess;
    HANDLE hThread;
    LPVOID lpBaseOfImage;
    DWORD dwDebugInfoFileOffset;
    DWORD nDebugInfoSize;
    LPVOID lpThreadLocalBase;
    LPTHREAD_START_ROUTINE lpStartAddress;
    LPVOID lpImageName;
    WORD fUnicode;
} CREATE_PROCESS_DEBUG_INFO, *LPCREATE_PROCESS_DEBUG_INFO;
```

hFile. Описатель образа файла процесса.

hProcess. Описатель процесса.

hThread. Описатель первичного потока данного процесса.

lpBaseOfImage. Указатель на базовый адрес образа исполняемого файла, выполняющегося этим процессом.

dwDebugInfoFileOffset. Смещение на секцию отладочной информации от начала образа исполняемого файла.

nDebugInfoSize. Размер, в байтах, секции с отладочной информацией.

lpThreadLocalBase. Указатель на секцию данных потока.

lpStartAddress. Указатель на стартовый адрес потока.

lpImageName. Указатель на имя файла, выполняющегося этим процессом. Если указатель равен нулю или указывает на нуль, то он является нерабочим.

fUnicode. Если значение не нулевое, то *lpImageName* указывает на Unicode строку, иначе на ANSI строку.

2. Структура `EXIT_PROCESS_DEBUG_INFO` содержит информацию о завершении процесса и выглядит следующим образом:

```
typedef struct _EXIT_PROCESS_DEBUG_INFO {
    DWORD dwExitCode;
} EXIT_PROCESS_DEBUG_INFO, *LPEXIT_PROCESS_DEBUG_INFO;
```

dwExitCode. Содержит выходной код процесса.

3. Структура `CREATE_THREAD_DEBUG_INFO` содержит информацию о создании потока и выглядит следующим образом:

```
typedef struct _CREATE_THREAD_DEBUG_INFO {
```

```

HANDLE hThread;
LPVOID lpThreadLocalBase;
LPTHREAD_START_ROUTINE lpStartAddress;
} CREATE_THREAD_DEBUG_INFO, *LPCREATE_THREAD_DEBUG_INFO;

```

hThread. Описатель созданного потока.
lpThreadLocalBase. Указатель на секцию данных потока.
lpStartAddress. Указатель на стартовый адрес потока.

4. Структура `EXIT_THREAD_DEBUG_INFO` содержит информацию о завершении потока

```

typedef struct _EXIT_THREAD_DEBUG_INFO {
    DWORD dwExitCode;
} EXIT_THREAD_DEBUG_INFO, *LPEXIT_THREAD_DEBUG_INFO;

```

dwExitCode. Содержит выходной код потока.

5. Структура `LOAD_DLL_DEBUG_INFO` содержит информацию о загрузке DLL в адресное пространство процесса и в не зависимости от того была ли она загружена загрузчиком или с помощью функции `LoadLibrary`.

```

typedef struct _LOAD_DLL_DEBUG_INFO {
    HANDLE hFile;
    LPVOID lpBaseOfDll;
    DWORD dwDebugInfoFileOffset;
    DWORD nDebugInfoSize;
    LPVOID lpImageName;
    WORD fUnicode;
} LOAD_DLL_DEBUG_INFO, *LLOAD_DLL_DEBUG_INFO;

```

hFile. Описатель загруженной динамической библиотеки.
lpBaseOfDll. Указатель на начало проекции динамической библиотеки в адресном пространстве отлаживаемого процесса.
dwDebugInfoFileOffset. Указатель на секцию с отладочной информации.
nDebugInfoSize. Размер секции с отладочной информацией.
lpImageName. Указатель на имя файла данной DLL. Он содержит адрес строки в адресном пространстве отлаживаемого процесса. Если указатель равен нулю или указывает на нуль, то он является нерабочим.
fUnicode. Если значение не нулевое, то *lpImageName* указывает на Unicode строку, иначе на ANSI строку.

6. Структура `UNLOAD_DLL_DEBUG_INFO` содержит информацию о выгрузке DLL.

```

typedef struct _UNLOAD_DLL_DEBUG_INFO {
    LPVOID lpBaseOfDll;
} UNLOAD_DLL_DEBUG_INFO, *LPUNLOAD_DLL_DEBUG_INFO;

```

lpBaseOfDll. Указатель на начало проекции динамической библиотеки в адресном пространстве отлаживаемого процесса.

Наш отладчик будет работать следующим образом. Мы будем получать событие отладки `DebugEv` из функции `WaitForDebugEvent`, затем по его полю `dwDebugEventCode` определять тип

отладочного сообщения, и в соответствии с табл. 1 определять какая структура из перечисленных выше находится в `DebugEv.u.CreateThread`.

Теперь мы можем построить полностью рабочий простейший отладчик. Мы будем отлаживать wordpad.exe, для этого найдём этот файл в Program Files и поместим его в папку проекта. Выводить информацию будем в файл out.txt. При запуске отладчика, им сразу будет

запущен wordpad.exe. Вы можете выполнить в текстовом редакторе некоторые действия и затем закрыть его, как только текстовый редактор пошлёт отладчику сообщение о том, что он завершил работу, отладчик выйдет из цикла отладки и завершит свою работу.

```
#include <windows.h>
#include <stdio.h>
```

```
FILE* f;
```

```
//Функция находит длину строки символов, находящейся в адресном пространстве другого
//процесса
```

```
int strlenProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
int i,j=0;
char mem[50];
for(;;)
{ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,mem,50,NULL);
for(i=0;i<50;i++)
if(!mem[i]) break;
if(i!=50) return j*50+i+1;
j++;
adr+=50;
}
return 0;}
```

```
//Функция находит длину строки символов в кодировки UNICODE, находящейся в адресном
//пространстве другого процесса
```

```
int strlenwProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
int i,j=0;
WORD mem[50];
for(;;)
{ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,mem,100,NULL);
for(i=0;i<50;i++)
if(!mem[i]) break;
if(i!=50) return j*50+i+1;
j++;
adr+=50;
}
return 0;}
```

```
//Функция записывает в файл строку символов, находящуюся в адресном пространстве
другого //процесса
```

```
void printstringProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
char* str;
int n;
n=strlenProcess(hProcess,adr);
str=new char[n];
ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,str,n,NULL);
fprintf(f,"%s",str);
delete [] str;
```

```

}

//Функция записывает в файл строку символов в кодировки UNICODE, находящуюся в
адресном //пространстве другого процесса
void printwstringProcess(HANDLE hProcess,char* adr)
{
WORD* str;
char* s;
int n;
n=strlenwProcess(hProcess,adr);
str=new WORD[n];
ReadProcessMemory(hProcess,(void*)adr,str,2*n,NULL);
s=new char[n];
WideCharToMultiByte(CP_ACP/*CP_OEMCP*/,0,(wchar_t*)str,n,s,n,0,0);
fprintf(f,"%s",s);
delete [] str;
delete [] s;
}

int main(void)
{
char filename[]="wordpad.exe";
int n;
DEBUG_EVENT DebugEv;
DWORD adr1,adr2;
char *str,*str1;

f=fopen("out.txt","w");
//Создаём отлаживаемый процесс
STARTUPINFO si = { sizeof(si) };
PROCESS_INFORMATION pi;
CreateProcess(filename,NULL,NULL,NULL,DEBUG_PROCESS,NULL,NULL,&si,&pi);

//Начинаем цикл отладки
for(;;)
{
WaitForDebugEvent(&DebugEv, INFINITE);

//Создание процесса
if(DebugEv.dwDebugEventCode==CREATE_PROCESS_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"CREATE NEW PROCESS:\n");
fprintf(f,"Handle to the process's image file           %x\n",DebugEv.u.CreateProcessInfo.hFile);
fprintf(f,"Handle to the process                               %x\n",DebugEv.u.CreateProcessInfo.hProcess);
fprintf(f,"Handle to the initial thread                         %x\n",DebugEv.u.CreateProcessInfo.hThread);
fprintf(f,"Base address of the executable image
%p\n",DebugEv.u.CreateProcessInfo.lpBaseOfImage);
fprintf(f,"Starting address of the thread
%p\n",DebugEv.u.CreateProcessInfo.lpStartAddress);
fprintf(f,"filename of image file                               ");
if(DebugEv.u.CreateProcessInfo.lpImageName)
{
if(DebugEv.u.CreateProcessInfo.fUnicode) printwstringProcess(pi.hProcess,(char*)adr1);

```

```
else printstringProcess(pi.hProcess,(char*)adr1);
fprintf(f,"\n");
}
else {fprintf(f,"%s\n",0);}
fprintf(f,"\n");
}
//Создание потока
if(DebugEv.dwDebugEventCode==CREATE_THREAD_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"CREATE NEW THREAD:\n");
fprintf(f,"ID to the thread                %x\n",DebugEv.dwThreadId);
fprintf(f,"Handle to the thread            %x\n",DebugEv.u.CreateThread.hThread);
fprintf(f,"Starting address of the thread
%p\n",DebugEv.u.CreateThread.lpStartAddress);
fprintf(f,"\n");
}

//Загрузка dll
if(DebugEv.dwDebugEventCode==LOAD_DLL_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"LOAD DLL:\n");

fprintf(f,"Handle to the loaded DLL                %x\n",DebugEv.u.LoadDll.hFile);
fprintf(f,"Base address of the DLL                %p\n",DebugEv.u.LoadDll.lpBaseOfDll);

fprintf(f,"Filename      ");
if(DebugEv.u.LoadDll.lpImageName)
{ReadProcessMemory(pi.hProcess,(void*)DebugEv.u.LoadDll.lpImageName,&adr1,sizeof(adr1),NULL);
if(adr1)
{if(DebugEv.u.LoadDll.fUnicode) printwstringProcess(pi.hProcess,(char*)adr1);
else printstringProcess(pi.hProcess,(char*)adr1);}
else fprintf(f,"%s",0);
}
else fprintf(f,"%s",0);
fprintf(f,"\n");

fprintf(f,"\n");
}
//Выгрузка dll
if(DebugEv.dwDebugEventCode==UNLOAD_DLL_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"UNLOAD DLL:\n");
fprintf(f,"Base address of the DLL                %p\n",DebugEv.u.UnloadDll.lpBaseOfDll);
fprintf(f,"\n");
}
//Завершение потока
if(DebugEv.dwDebugEventCode==EXIT_THREAD_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"EXIT THREAD:\n");

fprintf(f,"ID to the thread                %x\n",DebugEv.dwThreadId);
fprintf(f,"Exit code for the thread        %x\n",DebugEv.u.ExitThread.dwExitCode);
fprintf(f,"\n");
```

```

}

//Завершение процесса
if(DebugEv.dwDebugEventCode==EXIT_PROCESS_DEBUG_EVENT)
{
fprintf(f,"EXIT PROCESS:\n");
fprintf(f,"Exit code for the process           %x\n",DebugEv.u.ExitProcess.dwExitCode);
    break;}

ContinueDebugEvent(DebugEv.dwProcessId,DebugEv.dwThreadId, DBG_CONTINUE);
}
fclose(f);
return 0;
}

```

После завершения работы отладчика файл out.txt будет содержать следующие данные:

CREATE NEW PROCESS:

Handle to the process's image file	7b8
Handle to the process	7e8
Handle to the initial thread	7d8
Base address of the executable image	01000000
Starting address of the thread	01016DF2
filename of image file	(null)

LOAD DLL:

Handle to the loaded DLL	7b4
Base address of the DLL	77F50000
Filename	ntdll.dll

LOAD DLL:

Handle to the loaded DLL	7b0
Base address of the DLL	77E60000
Filename	C:\WINDOWS\system32\kernel32.dll

LOAD DLL:

Handle to the loaded DLL	7ac
Base address of the DLL	72830000
Filename	C:\WINDOWS\System32\MFC42u.DLL

.....

LOAD DLL:

Handle to the loaded DLL	764
Base address of the DLL	77C00000
Filename	C:\WINDOWS\system32\VERSION.dll

CREATE NEW THREAD:

ID to the thread	c4c
Handle to the thread	760
Starting address of the thread	77E802F4

EXIT THREAD:

ID to the thread	c24
Exit code for the thread	0

UNLOAD DLL:	
Base address of the DLL	74E30000
EXIT THREAD:	
ID to the thread	c4c
Exit code for the thread	0
EXIT PROCESS:	
Exit code for the process	0

Часть списка DLL не приведена с целью экономия места.

Выводы. Итак, с помощью созданного в этой главе простейшего отладчика мы смогли узнать какие потоки создаются в отлаживаемом процессе и какие их стартовые адреса, какие DLL загружаются и по каким адресам. Например, большинство вредоносных программ для перехвата информации, вводимой в приложение, внедряют в адресное пространство целевого процесса собственную DLL. И это можно выявить даже с помощью этого отладчика, достаточно сравнить список подсоединённых DLL потенциально зараженного процесса, и такого же незараженного приложения на другой машине. Во второй части данной статьи функциональность отладчика будет значительно расширена и мы сможем отслеживать не только присоединенные к процессу динамические библиотеки, но и анализировать были ли вызваны конкретные функции и какие аргументы им были переданы, что и будет являться конечной целью статьи.

Список источников

1. Дж. Рихтер. Windows для профессионалов: создание эффективных Win32 приложений с учетом специфики 64-разрядной версии Windows. "Русская Редакция". – М., 2001.
2. Дж. Роббинс. Поиск и устранение ошибок в программах под Windows. «ДМК Пресс», М. 2005.
3. Basic Debugging URL. <https://learn.microsoft.com/en-us/windows/win32/debug/basic-debugging>.

References

- 1.J. Richter. Windows for Professionals: Creating Effective Win32 Applications Considering the Specifics of the 64-bit Version of Windows. "Russian Edition," Moscow, 2001.
- 2.J. Robbins. Debugging and Troubleshooting Windows Programs. "DMK Press," Moscow, 2005.
3. Basic Debugging URL. <https://learn.microsoft.com/en-us/windows/win32/debug/basic-debugging> (Date of application: 15.05.2025).

Статья поступила в редакцию 15.09.2024

Информация об авторах

Захарчук Александр Сидорович, д.т.н., профессор кафедры электроэнергетики Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.
E-mail: zalexsid@mail.ru

Захарчук Игорь Александрович, к.т.н., доцент кафедры электроэнергетики Луганского государственного университета имени Владимира Даля, г. Луганск.
E-mail: zax_igor_a@mail.ru

Information about the authors

Zakharchuk Alexander Sidorovich, Doctor of Technical Sciences, Professor of the Department of Electrical Power Engineering of the Luhansk State University named after Vladimir Dahl, Luhansk.
E-mail: zalexsid@mail.ru

Zakharchuk Igor Alexandrovich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Electrical Power Engineering of the Luhansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk.
E-mail: zax_igor_a@mail.ru

Для цитирования:

Захарчук И. А., Захарчук А. С. Анализ отладочных API ОС WINDOWS и их использование для построения отладчика пользовательского режима с возможностью перехвата вызовов экспортируемых из DLL функций. Часть 1. // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2024. – № 10(88). – С. 113-126.

For citation:

Zakharchuk I. A, Zakharchuk A. S. Analysis of Windows debugging API and their usage for building a user-mode debugger with the ability to intercept calls of functions exported from DLL. Part 1 // Vestnik of Lugansk State University named after Vladimir Dahl. – 2024. – № 10(88). – P. 113-126.

**ВЕСТНИК ЛУГАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»
№ 10 (88) 2024**

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Лит.редактор *Минина Я.В.*
 Рудник Ю.В.
 Паталахина Е.А.

Тех.редактор *Коломиец-Кириллова Е.А.*

Оригинал-макет *Гриниченко А.Е.*

Подписано в печати 23.05.2025.
Формат 60x84/8. Бумага офсетная. Гарнитура Times
Условных печатных стр. 0,17. Тираж 100 экз. Изд. № 01517.

ИЗДАТЕЛЬСТВО
Луганского государственного университета
имени Владимира Даля

Адрес издательства: 291034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20, а.
Тел.: 7(959) 138-34-80
E-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com