



НАУЧНЫЙ
ФОРУМ
nauchforum.ru

ISSN: 2542-2162

№18(197)
часть 1

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ



Г. МОСКВА



Электронный научный журнал

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ

№ 18 (197)
Май 2022 г.

Часть 1

Издается с февраля 2017 года

Москва
2022

УДК 08
ББК 94
С88

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

Ахмеднабиев Расул Магомедович – канд. техн. наук, доц. кафедры строительных материалов Полтавского инженерно-строительного института, Украина, г. Полтава;

Бахарева Ольга Александровна – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

Волков Владимир Петрович – канд. мед. наук, рецензент АНС «СибАК»;

Елисеев Дмитрий Викторович – канд. техн. наук, доцент, начальник методологического отдела ООО "Лаборатория институционального проектного инжиниринга";

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономии ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург;

Лебедева Надежда Анатольевна – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио, Украина, г. Киев;

Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет" (НИУ), Россия, г. Златоуст;

Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. Кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет", Россия, г. Оренбург;

С88 Студенческий форум: научный журнал. – № 18(197). Часть 1. М., Изд. «МЦНО», 2022. – 64 с. – Электрон. версия. печ. публ. – <https://nauchforum.ru/journal/stud/197>

Электронный научный журнал «Студенческий форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

ISSN 2542-2162

ББК 94
© «МЦНО», 2022 г.

Оглавление	
Статьи на русском языке	6
Рубрика «История и археология»	6
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ КНР И США ПРИ ТАЙВАНЬСКОМ ВОПРОСЕ	6
Лундуп Даяна Геннадьевна	
Рубрика «Культурология»	9
КИТАЙ-РОССИЯ: ДИАЛОГ КУЛЬТУР	9
Корикова Анастасия Денисовна	
Кабилова Земфира Зуфаровна	
Рубрика «Медицина и фармацевтика»	11
ЭКОЛОГО-ГИГИЕНИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СОДЕРЖАНИЯ ЙОДА В ПИЩЕВОМ РАЦИОНЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ	11
Мещанчук Мария Александровна	
Сивченко Виктория Михайловна	
Великоборец Ирина Игоревна	
ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗКУЛЬТУРА (ЛФК) ПРИ СКОЛИОЗЕ	13
Сарсимбаев Рафаэль Ринатович	
Рыжова Наталья Сергеевна	
ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗКУЛЬТУРА ПРИ ПРОЛАПСЕ МИТРАЛЬНОГО КЛАПАНА (ПМК) I СТЕПЕНИ	15
Хомякова Дарья Петровна	
Рыжова Наталья Сергеевна	
Рубрика «Педагогика»	17
ОСОБЕННОСТИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖНО-ПАДЕЖНЫХ КОНСТРУКЦИЙ ДЕТЬМИ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ	17
Аврамчук Алла Алексеевна	
Федорова Ольга Юрьевна	
ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ И РОСТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	19
Вахрушева Елизавета Евгеньевна	
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К КОРРЕКЦИИ ФОНЕТИКО-ФОНЕМАТИЧЕСКОЙ СТОРОНЫ РЕЧИ ДЕТЕЙ В ЛОГОПЕДИЧЕСКОМ ПУНКТЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19	21
Комарова Алёна Михайловна	
Шеховцова Татьяна Сергеевна	
НОРМАТИВНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ И САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (СОО)	24
Фомин Максим Олегович	
Петров Андрей Васильевич	

Рубрика «Психология»	26
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА СПЕЦИАЛИСТА Гринкевич Алина Александровна	26
СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ ШКОЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ Жамгарян Кристина Викторовна Мироненко Инга Вячеславовна	28
ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ФОБИИ У СТУДЕНТОВ КГМУ Луц Варвара Васильевна Левченко Елена Вадимовна	30
ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА ИХ СКЛОННОСТЬ К РИСКУ Резвякова Анна Юрьевна	32
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЫ КАК ФАКТОРЫ СОПРОТИВЛЯЕМОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТРЕССУ Чепель Валерия Сергеевна	34
Рубрика «Социология»	36
ЧТО МЕШАЕТ РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ВСЕХ ЕГО УРОВНЯХ? Жукова Мария Андреевна	36
ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОММУНИКАЦИЯМИ ПРОЕКТА Могутова Анастасия Андреевна Приставка Татьяна Александровна	39
Рубрика «Технические науки»	42
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕМПЕРАТУРЫ ВСПЫШКИ ИЗОПРОПИЛОВОГО СПИРТА И КЕРОСИНА Александрова Алёна Евгеньевна Филина Наталья Александровна	42
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ BIGDATA В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ Буралов Владислав Олегович Захматов Дмитрий Юрьевич	46
ХАРАКТЕРИСТИКА УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ Ковалёва Ольга Александровна Дубинина Анастасия Георгиевна	50
ЭНЕРГОЦЕНТРЫ МЕСТОРОЖДЕНИЙ: ГАЗОТУРБИННЫЕ И ГАЗОПОРШНЕВЫЕ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ Мусалимова Алия Рамилевна Багманов Алмаз Радикович	52
АНАЛОГИ ADOBE ИЛИ ИЩЕМ АЛЬТЕРНАТИВЫ ВМЕСТЕ Наместникова Александра Алексеевна Хворёнкова Яна Николаевна Кирилина Марина Анатольевна	54

NOVES 1230 КАК БЕЗОПАСНОЕ СРЕДСТВО НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ ПОЖАРОТУШЕНИЯ Салов Тарас Константинович	56
ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ В МАРКЕТИНГЕ Тахаутдинов Камиль Рустемович Каленская Наталья Валерьевна	58
РАЗРАБОТКА АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ Шматова Анастасия Павловна	62

СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

РУБРИКА

«ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ»

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ КНР И США ПРИ ТАЙВАНЬСКОМ ВОПРОСЕ

Лундуп Даяна Геннадьевна

студент,

Тувинский государственный университет,

РФ, г. Кызыл

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема Тайваня, которая на протяжении семи десятилетий продолжает оставаться камнем преткновения, поднимающий конфликтность в развитии китайско-американских отношений. Сохранение баланса сил в Азиатско-тихоокеанском регионе является приоритетной целью международного сообщества. На фоне роста соперничества между Соединенными Штатами и Китаем и происходящих изменений в стратегическом ландшафте азиатского региона вновь актуализируется задача осмысления места «тайваньского вопроса» в современной политике Пекина и Вашингтона.

Ключевые слова: Тайвань, КНР, США, камень преткновения, современные отношения.

На протяжении семи десятилетий тайваньский вопрос остается фактором, обостряющим остроту и мнительность в отношениях Китая и Америки. Однако, несмотря на долгую историю существования данной задачи и многократные положения сменявшихся глав Вашингтона и Пекина о тяге создавать конструктивные партнерские связи между двумя странами, за прошедшие годы отношения внутри треугольника КНР—США—Тайвань существенно усложнились.

Тайваньский вопрос – это проблема, возникшая в результате гражданской войны в Китае, который официально не имеет итога по состоянию вражды между двумя берегами Тайваньского пролива. На современном этапе происходят важнейшие изменения на международной арене, в частности в Азиатско-тихоокеанском регионе. Усиление в военном отношении Китая толкает США на шаги по предотвращению потери своего военно-стратегического превосходства. Естественно две ядерные державы составляют в настоящее время угрозу мирному развитию в АТР. И спорным остается вопрос о Тайване, который является рычагом давления на Китай. В современной международной обстановке коллективный Запад во главе с США стремится к своему усилению в АТР, опираясь на страны, которые их поддерживают: Японию, Австралию, Южную Корею [4].

Исторически узел противоречий начал складываться в середине XX в., когда была образована Китайская Народная республика. После смены руководства КНР в 1979 году начался процесс нормализации отношений с США и были установлены дипломатические отношения. В отношении Тайваня руководство Китая выдвинуло концепцию «одна страна – две системы», предложенную Дэн Сяопином. Она подразумевала одновременно принадлежность Тайваня к территории КНР и право на высокую степень самоуправления в качестве особого административного района. В соответствии с данной концепцией Китаю удалось присоединить Гонконг (Сянган), Макао (Аомэнь). Случай с Тайванем стоит особняком. Поскольку Гонконг

и Макао были португальской и английской колониями. Тайвань все же оставался самостоятельным государством, обладающим суверенитетом. Пока вопрос о присоединении Тайваня остается открытым. Но позиции Пекина довольно жесткие. Тем не менее остров находится под стратегической опекой США, которая подтверждена односторонним Законом об отношениях с Тайванем от 1979 года [4]. В нем указывалось, что США «прекратили отношения с властями Тайваня на государственном уровне». Но обосновывалась необходимость всемерного развития разноплановых связей с «народом Тайваня». На этом основании США поставляют стратегические вооружения, поощряют сепаратизм тайваньской политической элиты. Двойственная позиция США определяется стремлением к сохранению контроля в АТР.

В конституции Китая Тайвань является частью территории страны и целью развития является воссоединение всего китайского народа. Исходя из этого руководство Китая стремится к реализации в ближайшем будущем этой перспективы. Китайская коммунистическая партия стремится к расширению идеологической пропаганды концепции «Одна страна – две системы». При этом на Тайване сильны сепаратистские круги, поддерживаемые США. Президент Тайваня Цай Инвэнь и правящая демократическая прогрессивная партия отстаивают свой суверенитет. Экономически Тайвань представляет собой процветающее государство со стабильной системой, что поддерживается материковым Китаем. В настоящее время поднимается еще и вопрос о смене названия на Республику Тайвань, что неизбежно может привести к конфликту с Китаем. Но тайваньцы уверены, что на их защиту встанут США. Политическое руководство острова предложило другую концепцию «одна страна – две территории», настаивая на сохранении самостоятельности.

За несколько лет власти США постоянно нарушают положения китайско-американских коммюнике [2]. В 2019 году были установлены консульские отношения, а в 2021 году американские власти сняли ограничения на официальные контакты с представителями исполнительной власти острова. Военные поставки во время режима Трампа увеличились в 1,5 раза. Администрация президента Д. Байдена открыто заявила о поддержке Тайваня в случае агрессии [3].

В ответ на такую политику КНР отвечает постоянной демонстрацией силы. Военно-воздушные войска то и дело вступают в воздушное пространство острова, через тайваньский против проходят военно-морские эскадры. По свидетельству министра обороны Тайваня Янь Дэфа, только за девять месяцев 2020 года тайваньские перехватчики 2972 раза поднимались в воздух для перехвата воздушных целей с материка, что обошлось военному бюджету острова почти в 900 млн. долларов и превысило на 30% количество подобных вылетов в 2019 году [3]. В 2020 году американские военные корабли провели 13 операций «по обеспечению свободы судоходства в Тайваньском проливе» [3]. Подобные акции, в том числе в спорном Южно-Китайском море, эксперты расценивают, как способ блокировать морские претензии Китая в Тихом океане. Очевидно, что объявление Тайваня самостоятельным государством неизбежно повлечет военную реакцию Китая. Еще в марте 2005 года в Китае был принят закон о применении военной силы в случае, если тайваньское руководство провозгласит независимость де-юре.

Таким образом, компромисса с китайской стороны быть не может. Однако представляется, что развязывание инцидента в зоне Тайваньского пролива в краткосрочной и среднесрочной возможности противоречит интересам всех соучастников треугольника. Тем более что восстановление де-юре суверенитета над островом будет означать и получение абсолютного геостратегического преимущества, символизировать приобретение Китаем статуса великой державы. тайваньский вопрос усиливается на фоне совместного нарастания силового балансирования в китайско-американских отношениях. Что касается США, то несмотря на их сегодняшний, более конфронтационный ход к Китаю, вспыхивание конфликта в зоне Тайваньского пролива — риск, на который американская руководство вряд ли отважится. Будущее согласование государств по тайваньскому вопросу во многом будет обуславливаться от того, насколько точно две государства сумеют установить свои цели в регионе, средства для их реализации и возможные издержки принимаемых решений.

Список литературы:

1. Глава МИД КНР заявил об угрозе стабильности в случае поддержки США независимости Тайваня <https://news.myseldon.com/ru/news/index/262061676> (дата обращения: 07.03.2022)
2. Сборник документов: (Каирская декларация, Крымское соглашение, Потсдамская декларация и другие документы, связанные с капитуляцией Японии, 1946-1946 гг.). М., 1947. С. 23-24.
3. Тайвань – яблоко стратегического раздора между КНР и США // <https://interaffairs.ru/news/show/29448> (дата обращения: 18.02.2022)
4. Трифонов В.И. Тайванский вопрос на современном этапе // Проблемы Дальнего Востока. 2009. № 3. С. 28-36.

РУБРИКА

«КУЛЬТУРОЛОГИЯ»

КИТАЙ-РОССИЯ: ДИАЛОГ КУЛЬТУР

Корикова Анастасия Денисовна

студент,
Елабужский Институт
Казанского Федерального Университета,
РФ, г. Елабуга

Кабирова Земфира Зуфаровна

научный руководитель,
преподаватель китайского языка на отделении иностранных языков,
Елабужский Институт
Казанского Федерального Университета,
РФ, г. Елабуга

Как известно, формат очных встреч под названием «Китай-Россия: диалог культур» проводится уже достаточно давно. Но самым главным в таких встречах стала практика языка, так как язык является неотъемлемой частью культуры. Необходимость знания переводчиком иной культуры отмечают такие ученые, как: Л.К. Латышев, Р.К. Миньяр-Белоручев, В.В. Сафонова. Мы провели опрос среди российских студентов по поводу знаний о Китае, и наоборот, насколько хорошо китайские студенты знают Россию. По результатам опроса стало ясно, что российским студентам первое, что приходит в голову после упоминания слова Китай — это вкусный чай, палочки, дяоцзяолоу, бумага, лотос, красивые девушки, много разнообразного товара, кунг-фу, иероглифы и лапша. У китайских студентов следующие мысли: красивые девушки, большая территория, медведь, матрешки, снег.

Литература также является неотъемлемой частью культуры, в Китае очень популярны такие авторы, как Толстой и Островский. В средней школе Китая дети проходят произведения таких писателей, как Пушкин («Евгений Онегин»), Гоголь. В России же очень популярна проза и поэзия провинции Гуандун, например: «Между черным и белым», «Времена и нравы». Ну и не стоит забывать о Конфуции и Лао-Цзы. Китаевед Алексей Родионов считает, что именно сейчас в России формируется новое отношение к китайской художественной литературе: в ней начинают дорожить не только классической традицией, но и действующей современностью. Но, к сожалению, он отмечает, что в Китае о России знают в 20 раз лучше, чем в России о Китае. Проблема столь малой заинтересованности российских читателей в китайской литературе заключается не в разнице в численности населения стран, а в проблемах перевода. Разумеется, не все книги подходят для перевода. Когда мы читаем переводную литературу с испанского, английского, немецкого, мы находимся все-таки в рамках схожей культурной системы. Китай — это нечто, восходящее совсем к иным корням. В произведениях Мо Яня, Лю Чжэньюня, Юй Хуа, Су Туна, Цзя Пинва мы видим огромный пласт, непонятный нашему читателю. Но значит ли это, что мы должны от всего этого отворачиваться? Нет. Мы считаем, что российскому читателю следует глубже в это погружаться, чтобы лучше узнать о Китае. Если раньше в России было примерно 6-7 университетов с возможностью изучать китайский, то теперь только в одном Санкт-Петербурге 8 таких университетов и конкурс достаточно велик.

В профессии переводчика очень важно вникать в культуру страны изучаемого языка, узнавать традиции. Таким образом, становится гораздо проще изучать язык. На переводчика

возлагается масса надежд и ответственности, ведь именно от него может зависеть как пройдет та или иная сделка, насколько правильно сможет переводчик все перевести и насколько правильно окажется его поведение со стороны культуры принимаемой стороны. Ведь к культуре стран можно еще отнести разные традиции празднования одно и того же праздника. Следует упомянуть, что в понятие культуры страны можно включить и этикет при приеме пищи. В профессии переводчика так же важно знать этикет. Так, к примеру, первую порцию блюда ставят перед старейшиной или гостем, когда ставят рыбу на стол, то ее голова смотрит на почетного гостя. Оставлять палочки вставленными в пищу не рекомендуется. Важно, чтобы в конце вашей трапезы оставалось немного еды. Также стоит упомянуть об этикете чайной церемонии. Это то самое место, где незнающий человек может оступиться.

1. Перед чайной церемонией исключается прием пищи, который должен быть за 2-3 часа до мероприятия;

2. Не рекомендуется употребление парфюмерии или косметики (кремов, лосьонов) с выраженным запахом;

3. Запрещается употребление чеснока или других специй с резким запахом в день чаепития или накануне;

4. Исключается прием напитка в сочетании с приемом пищи;

5. Чай пьется за три глотка. Первый подготавливает рецепторы, второй раскрывает весь вкус, третий оставляет послевкусие, после чего церемония повторяется снова.

По окончании нужно поблагодарить каждого участника церемонии за предоставленное удовольствие. Знание этого важно для переводчиков, часто переводчики с их клиентами не сидят на месте, а посещают разные места.

В заключении хотелось бы отметить, что язык стоит изучать неразрывно с культурой страны изучаемого языка. Переводчики, обладающие недостаточным знанием культуры иной страны, с большей сложностью могут составлять конкуренцию «бикультурным» переводчикам. Важно внимательно слушать и наблюдать за работой наставника. Желательно глубже погружаться в культуру страны изучаемого языка, ведь чем больше знает переводчик, тем более востребованной будет его кандидатура на рынке труда. А также стоит отметить, что изучение культуры изменяет мышление человека, делая его более глубоким и масштабным.

Список литературы:

1. Кудрина Е.Л., Шунков А.В., Пономарев ВД. Россия - Китай: диалог культур, науки и образования // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2016. № 1. С. 34-39.
2. Ли Линьинь. Маркасова Е.В. Чжан Жухань. Цао Юйтин. Русская литература в школьной программе КНР // Детские чтения. 2017. С. 119-131.
3. https://tonkosti.ru/Китайская_чайная_церемония
4. <https://www.advantour.com/rus/china/culture.htm>
5. <https://tass.ru/kultura/4386211>
6. <https://uspu.ru/news/mezhdunarodnaya-konferentsiya-rossiya-kitay-dialog-kultur/>

РУБРИКА**«МЕДИЦИНА И ФАРМАЦЕВТИКА»****ЭКОЛОГО-ГИГИЕНИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СОДЕРЖАНИЯ ЙОДА
В ПИЩЕВОМ РАЦИОНЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ**

Мещанчук Мария Александровна

студент,

Гомельский государственный медицинский университет,

РБ, г. Гомель

Сивченко Виктория Михайловна

студент,

Гомельский государственный медицинский университет,

РБ, г. Гомель

Великоборец Ирина Игоревна

студент,

Гомельский государственный медицинский университет,

РБ, г. Гомель

Аннотация. В данной статье проведена оценка современного содержания йода в пищевых рационах студенческой молодежи.

Ключевые слова: йод, дефицит, гипертиреоз, рацион питания

Введение

Йод является незаменимым для человека микроэлементом. Будучи далеко не самым распространенным, йод присутствует практически везде. Всего в организме человека содержится от 20 до 35 мг йода. Распределение его в природной среде и организме неравномерное: меньше всего йода находится в крови и почках, больше всего – в щитовидной железе (10–15 мг). Йод регулирует работу щитовидной железы и гипофиза, является структурным компонентом гормонов щитовидной железы, предупреждает накопление радиоактивного йода [1]. Человек получает йод только извне: 90% с пищей, а остальное – с водой и воздухом [2]. В наше время наиболее часто используемым продуктом, обогащенным йодом, является пищевая соль. Следует также выделить морские водоросли, которые являются уникальным естественным источником йода. В них содержится минимум калорий, но большое количество йода. Среднее потребление йода для взрослого человека составляет 150 мкг. Максимально допустимым значением йода для организма человека является 300 мкг. В настоящее время йод содержится практически по всех продуктах питания. Не следует также забывать и о том, что йод необычайно активный химический элемент, способный образовывать свободные радикалы и обладающий токсическими свойствами. Так, одномоментный прием внутрь около 2–3 г йода заканчивается, как правило, летально.

Материал и методы исследования

Материалами исследования являлись результаты оценки содержания йода в пищевых рационах студентов и УО «Гомельский государственный медицинский университет». Исследование проводилось с использованием опросно-анкетного метода и статистической обработкой полученных данных с использованием стандартного приложения сервиса Google forms.

Результаты исследования и их обсуждение

В ходе исследования было установлено, что 22,4% респондентов не осведомлены, с какой целью употребляется йод и чем он полезен для организма, 19,2% из них считают, что испытывают дефицит йода в организме и связывают это с дефицитом микроэлемента в природной среде региона проживания и самостоятельно компенсируют его недостаток. В качестве дополнительных источников микроэлемента опрошенные лица используют йодомарин и морепродукты. Проведенный анализ структуры пищевых рационов позволил установить наиболее часто употребляемые продукты питания (рисунок 1) и оценить суммарное содержание йода в пищевых рационах обследуемых лиц.

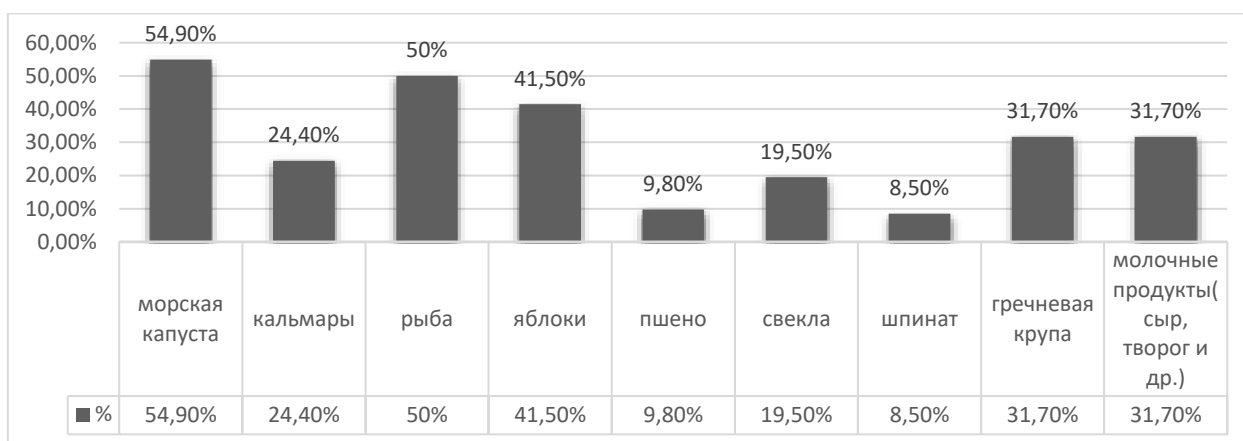


Рисунок 1. Наиболее употребляемые продукты питания, содержащие йод

Согласно полученным данным, суммарное содержание йода в суточных рационах питания значительно превышает физиологические потребности организма в микроэlemente 150 мкг. При том, что 45,1 % не употребляют йодированную соль, микроэlement в достаточном количестве поступает с используемыми пищевыми продуктами. Таким образом 19,2% респондентов, использующих йодомарин и другие обогащенные йодом продукты, испытывают избыточные нагрузки микроэlementом, вызывающим риски развития тиреоидной патологии, патологии сердечно-сосудистой, репродуктивной систем организма, а также риски развития онкопатологий. При этом проявления дефицита 32 % населения связывает с появлением неспецифических симптомов, таких как насморк (45%), слезотечение (15%), воспаление на коже (30%).

Таким образом, в соответствии с полученными данными, установлено, что осведомленность обследованной группы населения о биологическом значении йода и необходимости адекватности его потребления в обследованной возрастной группе недостаточно и проблема требует более широкого освещения. Осведомленность населения о биологическом значении йода и необходимости адекватности его потребления недостаточна. Обеспечение адекватного потребления йода с используемыми пищевыми продуктами и солью позволяет снижать риски развития целого ряда системных нарушений здоровья населения.

Список литературы:

1. Veldanova M.V. Defitsit ioda. Mikroelementozy i drugie ekologicheski obuslovlennyye sostoyaniya cheloveka [Iodine deficiency. Microelementoses and other ecology-associated human states] // Meditsinskii nauchnyi i uchebno-metodicheskii zhurnal. – 2001. – N 1. S. 182–197.
2. Щеглова А.В. Йод – ваш домашний доктор. //М.: РИПОЛ классик,– 2005.– 61 с.

ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗКУЛЬТУРА (ЛФК) ПРИ СКОЛИОЗЕ

Сарсимбаев Рафаэль Ринатович

студент,
Кемеровский государственный университет,
РФ, г. Кемерово

Рыжова Наталья Сергеевна

старший преподаватель,
кафедра Оздоровительная физическая культура,
Кемеровский государственный университет,
РФ, г. Кемерово

В наши дни такой диагноз, как сколиоз, является часто выявляемым. По статистике, самого распространенного вида данного заболевания – а именно идиопатического (неясного происхождения) сколиоза, – насчитывается около 0,2-0,6% от общего населения [3, с. 193]. Подобное заставляет людей все чаще и чаще обращаться к различным источникам с целью получения ответов на закономерно возникающие у них вопросы. Поэтому в данной статье мы разберем, что же такое сколиоз, осветим основное значение лечебной физкультуры, применяемой к вышеназванной патологии и представим несколько упражнений, характерных для всех ее стадий.

Сколиоз. Что же он такое?

Сколиоз (от греч. *skoliosis* – искривление) – это тяжелое прогрессирующее заболевание позвоночника, характеризующееся дугообразным искривлением во фронтальной плоскости и торсией (*torsio* – скручивание) позвонков вокруг вертикальной оси, обусловленное патологическими изменениями в позвоночнике и паравертебральных тканях [2, с. 8]. Формируется оно обычно следующим образом: на ранних этапах болезни происходит боковое искривление, далее – в переднезаднем направлении, а после идет скручивание позвонков. В конце концов вовлекаются в процесс все отделы нашего с вами позвоночника. Возникает в период роста (в юности и детстве), при этом встречается больше у девочек, чем у мальчиков.

Одна из самых распространенных классификаций сколиоза в России – рентгенологическая. Ее автором является советский хирург, ортопед-травматолог – В.Д. Чаклин. Согласно ей, выделяются 4 стадии сколиоза по мере увеличения угла искривления позвоночника:

- I степень - самая легкая. Угол искривления составляет 1-10°;
- II степень. Угол сколиоза 11-25°;
- III степень. Угол равен 26-50°;
- IV степень. Угол насчитывает более 50°.

Стоит также упомянуть, что сколиоз часто путают с нарушением осанки. На самом деле, их отличие в том, что нарушение осанки можно исправить путем простых физических упражнений, вроде правильной посадки за столом, а вот при обсуждаемом нам с вами заболевании уже необходим специально разрабатываемый систематический комплекс лечения.

Значение ЛФК при сколиозе.

Ряд общих упражнений для разных стадий заболевания.

Лечебная физкультура (ЛФК) – является самостоятельной научной дисциплиной. В медицине она выступает методом лечения, использующим средства физической культуры для профилактики, реабилитации и поддерживающей терапии [4, с. 3]. Ныне ЛФК – самый эффективный метод при борьбе с такой патологией, как сколиоз.

Хоть сколиоз более всего делят на несколько обговоренных нами ранее стадий, врачами был выделен ключевой перечень упражнений, что можно использовать во всех четырех из них:

1. Прилягте на любой бок. Руку, что окажется между вами и полом, вытяните вверх, вторую положите на нее сверху. Вытяните вверх ноги настолько, насколько возможно. Поменяйте бок и повторите. Всего должно быть три подхода на каждый бок.

2. Положение лежа на животе, руки вдоль тела. Поднимайте ноги поочередно, при этом не отрывая таза от пола. Повторите пять раз.

3. Теперь ложитесь на спину, руки вдоль туловища, ноги – вместе. Максимально приподнимите голову и плечи на одну секунду. Медленно опуститесь. Повторите пару раз.

Заключение

«Отличительной особенностью ЛФК от других методов лечения и реабилитации является использование в качестве основного лечебного средства физические упражнения – мощный стимулятор жизненных функций организма» [1, с. 4]. И при лечении сколиоза именно данная особенность представляется как наиболее важная.

Список литературы:

1. Капилевич Л.В., Радаева С.В., Лим М.С. Лечебная физическая культура: Учебное пособие для студентов нефизкультурных специальностей. // Томск: Томский государственный университет, 2011 – 116 с.
2. Строкова Е.Л., Пахомова Н.Ю., Гусев А.Ф., Зайдман А.М. Идиопатический сколиоз: общая характеристика и анализ этиологических теорий (обзор литературы) // Acta biomedica scientifica. 2021; 6(3): 193-208 с.
3. Токарь Е.В. Лечебная физическая культура. Учебное пособие // Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2018 – 76 с.
4. Чечетин Д.А., Цуканов А.Н., Филюстин А.Е., Надыров Э.А., Чарнаштан Д.В., Иванова Н.М. Лечебная физическая культура при сколиозе у детей: практическое пособие для врачей // Гомель: ГУ «РНПЦ РМиЭЧ», 2015 – 93 с.

ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗКУЛЬТУРА ПРИ ПРОЛАПСЕ МИТРАЛЬНОГО КЛАПАНА (ПМК) I СТЕПЕНИ

Хомякова Дарья Петровна

студент,
Кемеровский государственный университет,
РФ, г. Кемерово

Рыжова Наталья Сергеевна

ст. преподаватель,
кафедра Оздоровительная физическая культура,
Кемеровский государственный университет,
РФ, г. Кемерово

Термин «пролапс митрального клапана» был впервые предложен еще в далеком 1968 году профессором Д.М. Крили [1, с. 18] и используется по сей день. Так как ПМК является распространенным диагнозом в последние годы (составляя примерно 2% – 3% населения) [2, с. 2], растет и количество вопросов о данном заболевании. Сегодня в этой статье мы разберем, что такое пролапс митрального клапана I степени и узнаем об упражнениях и особенностях лечебной физкультуры, применяемой к нему.

Что такое пролапс митрального клапана (ПМК) I степени?

Сам митральный клапан находится на границе между желудочком и предсердием. Он позволяет нашей крови течь в одном направлении. Если аномалии отсутствуют, то клапан прилегает плотно, и обратный отток крови не происходит. Поэтому пролапсом митрального клапана называют его выпячивание (провисание) створок.

ПМК I степени выявляется при прогибе створки митрального клапана на 3-5 мм [4] и чаще всего рассматривается как разновидность нормы, которая большой опасности в себе не несет. Но, тем не менее, таким людям все равно нужно регулярно отслеживать свой сердечный ритм и уменьшать физическую нагрузку по самочувствию, пусть подавляющая часть больных и переносит ее довольно хорошо. Серьезные занятия спортом, особенно толкательные (борьба, прыжки и т.п.), категорически противопоказаны для имеющих данное заболевание, но возможны допущения в таких видах, как гольф, бильярд, керлинг, боулинг (на любительском уровне) и любая спортивная стрельба.

Лечебная физкультура при ПМК I степени

Исходя из всего вышесказанного, можно подумать, что физические нагрузки и вовсе нежелательны при таком диагнозе, как пролапс митрального клапана. На самом деле это не так. Как и любые другие мышцы в нашем с вами организме, сердце усаливается непосредственно при нагрузке на него. Занятия специализированной направленности укрепят сердечную мышцу и сделают ее работу более эффективной. Это обуславливает важность лечебной физкультуры при ПМК.

По определению И.В. Кульковой и М.Д. Рипа, лечебная физкультура – это лечебно-педагогический метод применения физкультуры для более быстрого и полного восстановления здоровья больного человека, его трудоспособности и предупреждения осложнений заболевания. «Включение в лечебный комплекс дозированных двигательных нагрузок соответственно возрасту, полу, диагнозу и индивидуальным проявлениям болезни у каждого отдельно взятого больного позволяют не только ускорять процесс выздоровления, но и улучшать такие физические качества, как быстрота, сила, выносливость, координация и другие показатели нормальной жизнедеятельности организма человека как социально-биологического существа» [5, с. 6].

Для тех, кто обладает пролапсом митрального клапана, очень полезны легкие физические нагрузки. Всем пациентам врачи обязательно прописывают умеренные любительские занятия спортом, составляя индивидуальную программу для каждого. Благодаря такому подходу, ПМК I степени ныне считается обратимым заболеванием, а не пороком сердца, как это было ранее.

Чаще всего больным рекомендуется заняться бегом трусцой в умеренном темпе и ходьбой, гимнастикой, велосипедными прогулками.

Не стоит забывать, что делать это стоит под четким контролем врача, фиксируя изменения в организме и корректируя программу в соответствии с произошедшими изменениями.

Ниже представлен примерный перечень упражнений, в большинстве случаев рекомендуемых при ПМК I степени:

1. Ускоренная ходьба.
2. Руки на пояс – ходьба на носках.
3. Кисти у плеч – ходьба на пятках.
4. Бег трусцой.
5. Ходьба, не отрывая от пола носков.
6. Ходьба, поднимая высоко колено.
7. Полуприседания.
8. Мах ногой назад – сгиб колена – выпрямление колена – опустить ногу. Поменять ногу.
9. Отвод ноги и руки в сторону с поворотом.
10. Дыхание диафрагмальное.
11. Упражнение «Велосипед», сидя на стуле.
12. Поочередное подтягивание к груди колен.
13. Сидя на стуле, разводить в стороны прямые ноги и руки на выдохе.
14. Сидя на стуле, поднимать прямые ноги и руки вверх.
15. Махи ногой и рукой вперед-назад.
16. Руки на пояс – совершать круговые движения прямой ногой.
17. Кисть к плечу – вращение локтем.

Заключение

Лечебный и профилактический эффект при дозированной тренировке возможен при соблюдении следующего ряда принципов: регулярности, систематичности, дозировании нагрузок, длительности, индивидуализации [3, с. 12]. И при пролапсе митрального клапана I степени это является ключом к полному выздоровлению человека.

Список литературы:

1. Barlow J.B., Bosnian C.K., Pocock W.A., Harchand P. Late systolic murmurs and non-ejection (mid-late) systolic clicks. An analysis of 90 patients // Br.Heart J. — 1968. — V. 30. — P. 203-18.
2. Genetics of syndromic and non-syndromic mitral valve prolapse / Thierry Le Tourneau, Jean Mérot, Antoine Rimbert, Solena Le Scouarnec, Vincent Probst // Heart. — 2018; 104(12): 978-984.
3. Дубровский В.И. Лечебная физическая культура (кинезотерапия): Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 2001 — 608 с.
4. Пролапс [пролабирование] митрального клапана [электронный ресурс] // Справочник заболеваний MedElement.
5. Петрище И.П. Лечебная физическая культура и массаж. Учебное пособие. — Орёл, ФГБОУ ВПО «ОГУ», 2013. — 242 с.

РУБРИКА

«ПЕДАГОГИКА»

ОСОБЕННОСТИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖНО-ПАДЕЖНЫХ КОНСТРУКЦИЙ ДЕТЬМИ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

Аврамчук Алла Алексеевна

магистрант

кафедры специальное дефектологическое образование,

ФГБОУ ВО Московский государственный психолого-педагогический университет,

РФ, г. Москва

Федорова Ольга Юрьевна

научный руководитель,

канд. пед. наук, доцент

кафедры специальное дефектологическое образование,

ФГБОУ ВО Московский государственный психолого-педагогический университет,

РФ, г. Москва

Дети с общим недоразвитием речи (далее ОНР) с большим трудом усваивают навык падежного управления и использование предлогов. При диагностике таких детей выявляются искажения падежных форм, путем использования неправильных флексий; трудности при согласовании имени существительного с глаголом и числительным; пропуски предлогов, или их неправильное употребление. При формировании речи дети с ОНР и дети без особенностей развития проходят одинаковые этапы усвоения грамматики родного языка, однако дети с недоразвитием речи приходят к этому позднее и осваивают словоизменение дольше [2, с. 24]. По мере того, как ребенок осваивает составление предложений и их удлинение, в это время он и тренируется в использовании падежных окончаний. Чем лучше ребёнок владеет этим навыком, тем длиннее он может построить фразу, не боясь быть непонятым. Это является огромным стимулом для усвоения предложно-падежных окончаний.

При попытках построения сложных фраз, требующих изменения слов по падежам, дети с общим недоразвитием речи используют непродуктивные пути. Сложность заключается в отставании развития мышления, так, например, усвоив один вариант правильного словоизменения, ребенок не всегда способен перенести опыт на аналогичный пример, так как не улавливается сходство ситуаций. А.Н. Гвоздев называл такие окончания “главенствующими”, то есть ребенок стремится унифицировать различные формы слов. Кроме того, дети с ОНР могут использовать долгое время в предложениях аморфные слова-корни, что не характерно для нормально развивающихся сверстников.

Большую трудность в русском языке вызывает изменение окончаний в соответствии с используемыми предлогами. В норме ребенок усваивает простую конструкцию, где к корню слова добавляет окончания, требующие изменения, и после этого без труда добавляет в конструкцию предлоги. Дети с ОНР испытывают трудности уже на первом этапе – на словоизменении. Дети с нарушением речи очень долго не видят взаимосвязи между флексиями и предлогами. Это связано в том числе и с бедностью лексического словаря ребенка. Часто дети заполняют место предлога в предложении на гласные звуки, типа [а] или [у], которые выступают в речи в виде аморфных предлогов, то есть ребенок на этом этапе понимает, что в предложении не хватает предлога, но пока не может дифференцировать какого именно и таким образом оставляет под него место в своей речи.

Кроме того, при попытках сочетать корень слова с окончанием, дети с ОНР не учитывают правила русского языка, например, беглости гласной и конечно же супплетивизм. Эти варианты словоизменения являются довольно трудными и для детей без речевых расстройств [1, с. 44].

Отличительной чертой является стойкость проявления нарушения неправильного словоизменения. Из-за того, что дети не до конца улавливают синтаксические значения падежей, то в их речи появляется так называемое “смешение падежей”.

Одушевленность и неодушевленность предметов - вызывает большие трудности при выборе правильной падежной формы. Для дошкольников различие между этими понятиями выглядит довольно абстрактно, что влечет за собой проблемы при выборе нужного окончания [3, с. 113].

Следует отметить, что падежные формы согласуются с определенными предложениями, которые призваны указывать направление, место действия или местонахождение предмета. Таким образом, один и тот же предлог может иметь разные значения, если употребляется в различных предложно-падежных конструкциях. Поэтому при работе с детьми с ОНР важно уделить большое внимание дифференциации значений одного и того же предлога.

Для детей с ОНР характерно использование преимущественно одной флексии. Те падежи, которые имеют в своем арсенале большое количество флексий усваиваются с большим трудом. По этой причине творительный падеж усваивается медленнее, чем винительный.

Такие проблемы при словоизменении приводят к сложностям построения предложений: дети не в состоянии правильно повторить предложение, состоящее из четырех-пяти слов, переставляют слова в предложении или сокращают его. В экспрессивной речи используют простые нераспространенные предложения.

При коррекционной работе по устранению трудностей в использовании предложно-падежного управления необходимо комплексное, длительное и направленное воздействие, призванное развить все компоненты речи.

Список литературы:

1. Лалаева Р.И., Серебрякова Н.В. Коррекция общего недоразвития речи у дошкольников (формирование лексики и грамматического строя). - СПб. : СОЮЗ, 1999. - 160 с.
2. Филичева Т.Б., Чиркина Г.В. Подготовка к школе детей с общим недоразвитием речи в условиях специального детского сада: В 2 ч. Ч. I. Первый год обучения (старшая группа). Пособие для студентов дефектологических факультетов, практических работников специальных учреждений, воспитателей детских садов, родителей. М.: Альфа, 1993 - 103 с.
3. Цейтлин С.Н., Язык и ребенок: Лингвистика детской речи: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.Н. Цейтлин. - М. : ВЛАДОС, 2000. - 240 с.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ И РОСТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вахрушева Елизавета Евгеньевна

студент,

Елабужский институт

Казанского федерального университета,

РФ, г. Елабуга

Под критическим мышлением понимают способность человека к целенаправленному поиску и рациональному анализу информации. Сюда относят умения наблюдать, анализировать, обобщать, выдвигать гипотезы, выявлять существующие в природе и обществе связи, прогнозировать те или иные события и (или) ситуации.

Фактором, способствующим развитию критического мышления, является интерактивное обучение.

Интерактивное обучение – это особая форма познавательной деятельности, в рамках которой происходит взаимодействие и обмен информацией между участниками процесса познания; осуществляется совместное решение проблем, моделируются познавательные ситуации, имеет место оценивание действий участников познавательной деятельности.

Интерактивное обучение характеризуется особым характером взаимодействия учителя и ученика. Если в традиционной школе носителем активности является педагог, то здесь активность проявляет учащийся. Задачей педагога является организация творческой деятельности учеников, создание условий для проявления личной творческой инициативы. «Самое главное, что новая технология, новый способ организации обучения не отвергает традиционную систему обучения, а преобразовывает, дополняет ее, сохраняя все необходимое для реализации новых образовательных целей, так необходимых в современном обществе» [2, с. 145].

В условиях реализации интерактивного обучения учитель играет роль не транслятора знаний, а тьютора, наставника, задача которого заключается в организации и регуляции учебно-образовательного процесса. Его задачей является определение тематики и общего направления хода реализации занятия, осуществление контроля над ходом выполнения представленных заданий, в реализации методической помощи обучающимся.

В интерактиве, учащиеся получают возможность использования, помимо учебников, иных источников информации по изучаемой тематике – словарей, энциклопедий, сборников правовых актов, монографий и т.д. Путем совместной коммуникации, приобретаются навыки решения проблем, формируются умения предупреждать конфликты, идти на компромисс.

Можно выделить ряд методов интерактивного обучения, направленных на формирование навыков критического мышления и роста результативности учебной деятельности. Это методы ассоциации, групповая визуализация объекта, составление кластера, дискуссия, мозговой штурм, шесть шляп, рефрейминг и т. д.

Метод ассоциации можно использовать при рассмотрении на уроке обществознания темы «Истина и ее критерии». Метод заключается в следующем. В начале занятия учитель просит учащихся перечислить ассоциации по теме. К числу таковых, как правило, относят правду, познание, мудрость, любопытство, практику. Учитель фиксирует перечисленные понятия. Учащиеся дают им определения. На данной основе изучается тема.

Интересен метод «групповая визуализация объекта».

Учащемуся дается лист бумаги. На данном листе он располагает рисунок в соответствии с тематикой, обозначенной учителем. Последовательно, каждый ученик добавляет сюда собственный элемент, формируя его содержательное наполнение. После заполнения листа осуществляется групповой анализ полученного результата. Данный метод делает занятие более увлекательным и интересным, развивает творческое и логическое мышление, солидарность, коллективизм, позволяет лучше запомнить материал. Составление кластера представляет собой

способ графического отображения материала позволяющий сделать наглядными мыслительные процессы, имеющие место при изучении той или иной темы. Данный метод позволяет выделять отдельные смысловые единицы текста. Последовательность действий здесь выглядит следующим образом: в середине чистого листа (или классной доски) пишется базовое понятие, или суждение, являющееся основой изучаемой темы (или проблемы). Вокруг этого понятия размещаются слова или предложения отображающие идеи, образы, факты, связанные с этой темой. В процессе записи, появляющиеся слова соединяются линиями с базовым понятием. Особенности методов развития критического мышления используемых в процессе интерактивного обучения, является их надпредметность. «Иными словами, они применимы для использования, как студентами, так и учащимися, показывая свою эффективность в обучении комплексу социально-гуманитарных дисциплин преподаваемых в вузе и школе (история, литература, экономика, русский язык, право и т.д.) [1, с . 197]».

Методы интерактивного обучения тесно взаимодействуют между собой, что позволяет учащимся достигать планируемых результатов обучения. При этом, не следует забывать о том, что таковые должны основываться на четком представлении учителя о своих задачах, необходимости осмысления характера и результата деятельности учащимися. Интерактивное обучение ставит конкретные, прогнозируемые и достигаемые цели. Это, в итоге, делает процесс обучения более комфортным и продуктивным.

Список литературы:

1. Смирнов С.В. Использование технологий развития критического мышления в преподавании социально-гуманитарных дисциплин // Наука и современное образование: актуальные достижения и инновации: сборник трудов III Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2021. – С. 196-198.
2. Формирование критического и креативного мышления студентов на уроках учебных дисциплин общего гуманитарного и социально-экономического цикла // Инновационное развитие профессионального образования. – 2020. – №2 (26). – С. 131-153.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К КОРРЕКЦИИ ФОНЕТИКО-ФОНЕМАТИЧЕСКОЙ СТОРОНЫ РЕЧИ ДЕТЕЙ В ЛОГОПЕДИЧЕСКОМ ПУНКТЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Комарова Алёна Михайловна

студент,

Северо-Кавказский Федеральный Университет,

РФ, г. Ставрополь

Шеховцова Татьяна Сергеевна

научный руководитель,

канд. пед. наук, доц. кафедры коррекционной психологии и педагогики,

Северо-Кавказский Федеральный Университет,

РФ, г. Ставрополь

Правильная речь – одно из главных условий всестороннего гармоничного развития детей дошкольного возраста. На современном этапе развития логопедии проблема нарушений речи у дошкольников является актуальной. Среди данных нарушений большое место занимает фонетико-фонематическое недоразвитие (далее - ФФН).

ФФН определяется как неспособность ребенка дошкольного возраста на слух различать фонемы своего языка.

Современная эпидемиологическая ситуация с COVID-19 внесла свои коррективы в организацию логопедической помощи для детей дошкольного возраста. Отмечаются трудности в своевременной диагностике речи дошкольников, что увеличивает число детей, которые поступают в начальную школу, имея нарушения в звуковосприятии, звукопроизношении, в процессах анализа и синтеза языка.

В целом, в условиях пандемии COVID-19, большинство ДОО оказались в ситуации неопределенности, а процесс дистанционного обучения происходил спонтанно, был мало управляемым со стороны администрации и педагогических работников дошкольной образовательной организации.

ФФН возникает в результате нарушения процессов в формировании у дошкольников произносительной системы родного языка, дефектов в восприятии и произношении фонем, которые можно отнести к группе нарушения средств общения. При ФФН структура дефекта определяется несформированностью звукопроизношения, нарушением дифференциации звуков, сходных по артикуляторно-акустическим признакам, нарушением слоговой структуры слова, часто отмечаются выраженные лексико-грамматические нарушения.

Использование технологии дистанционного обучения способствует организации профессиональным сообществом логопедов процесса формирования инновационного, современного направления – дистанционной коррекционной педагогики, являющейся доступной для множества семей, повышающая компетенцию сообщества родителей.

Экспериментальная работа по организации индивидуального подхода к коррекции фонетико-фонематической стороны речи детей на логопедическом пункте дошкольной образовательной организации в условиях пандемии COVID-19 проходила на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 65 «Улыбка» города Ставрополя (МБДОУ ЦРР – д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя).

В экспериментальной работе принимали участие 20 дошкольников в возрасте 5-7 лет (экспериментальная группа - 10 человек, имеющие ФФН и посещающие логопедический пункт образовательного учреждения и 10 человек, посещающие группы общеразвивающей направленности).

Организация исследования предполагает три основных этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

Диагностическое исследование проводилось по следующим направлениям: исследование сформированности умений в выделении звука в слове; исследование функций фонематического слуха; исследование навыков звукоанализа слова; исследование звукопроизношения.

В исследовании применены диагностические методики Л.С. Волковой, Г.Г. Голубевой, М.Ф. Фомичевой, Е.Ф. Архиповой.

Полученные результаты на констатирующем этапе по всем диагностическим сериям в экспериментальной группе позволили условно разделить детей на 3 группы:

- респонденты, имеющие высокий уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза – группа не представлена ни одним ребенком.
- респонденты, имеющие средний уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза – группа представлена 4 (40%) дошкольниками.
- респонденты, имеющие низкий уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза – группа представлена 6 (60%) дошкольниками.

Задачей формирующего этапа экспериментальной работы является разработка и реализация в экспериментальной группе индивидуального подхода к коррекции фонетико-фонематической стороны речи детей на логопедическом пункте дошкольной образовательной организации в условиях пандемии COVID-19.

На формирующем этапе эксперимента дети контрольной группы были включены в образовательную деятельность на основе основной образовательной программы дошкольного образования, разработанная на основании примерной основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией В.Н. Веракса.

На основании полученных результатов исследования на констатирующем этапе эксперимента было разработано содержание работы по реализации индивидуального подхода к коррекции фонетико-фонематической стороны речи детей на логопедическом пункте дошкольной образовательной организации в условиях пандемии COVID-19, которая направлена на преодоление фонетико-фонематических нарушений через организацию индивидуальных и подгрупповых занятий.

Задачами коррекционно-развивающей работы выступают: расширение кругозора, лексики, развитие умений звукоанализа и синтеза, фонематического слуха и фонематического восприятия, звукопроизношения и др.

Индивидуальные занятия с дошкольниками проводятся учителем – логопедом при тесном взаимодействии с воспитателями старшей группы, которые опираются на методические рекомендации, разработанные учителем-логопедом.

На контрольном этапе экспериментальной деятельности была организована и осуществлена повторная диагностика и интерпретация полученных данных об эффективности коррекционно-развивающей программы по реализации индивидуального подхода к коррекции фонетико-фонематической стороны речи детей на логопедическом пункте дошкольной образовательной организации в условиях пандемии COVID-19.

Обобщение полученных результатов по всем диагностическим сериям на контрольном этапе эксперимента показало, что дети старшего дошкольного возраста с ФФН экспериментальной группы значительно повысили свои показатели фонетико-фонематического развития; у дошкольников стал преобладать высокий и средний уровни сформированности фонетического развития; проявился интерес с выполняемым заданием, самостоятельность; отмечается высокий уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза - 2 ребенка (20%); имеющие средний уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза – 6 (60%) дошкольников; имеющие низкий уровень формирования фонематического восприятия, звукопроизношения, анализа и синтеза – группа представлена 2 (20%) дошкольниками.

Список литературы:

1. Борозинец Н.М. Логопедические технологии: учебно-методическое пособие / Н.М. Борозинец, Т.С. Шеховцова. – Ставрополь: СКФУ, 2008. – 224 с. 12.

2. Кондакова М.Л. Методические рекомендации по организации учебного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и организаций/ М.Л. Кондакова, Е.Я. Подгорная; Федеральное агентство по образованию; Российская академия образования.- М.: СпортАкадем, 2005.
3. Каше Г.А. Обучение грамоте детей с фонетико-фонематическим недоразвитием речи / Г.А. Каше // Дефектология. - 1985. - № 1. - С. 74-81.
4. Полат Е.С. Дистанционное обучение: проблемы и перспективы /Е.С. Полат // Открытая школа. - 2009.- № 1.
5. Филичева Т.Б. Дети с фонетико-фонематическим недоразвитием: Воспитание и обучение: учеб.-метод. пособие для логопедов и воспитателей / Т.Б. Филичева, Т.В. Туманова. - Москва: ГНОМ и Д, 2000. - 78 с.
6. Филичева Т.Б. Дидактические материалы для обследования и формирования речи детей дошкольного возраста / Т.Б. Филичева, Т.В. Туманова. - Москва: Дрофа, 2009. - 96 с.

НОРМАТИВНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ И САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (СОО)

Фомин Максим Олегович

магистрант,

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, РФ, г. Архангельск*

Петров Андрей Васильевич

научный руководитель,

д-р. филол. наук, проф.,

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, РФ, г. Архангельск*

Системно-деятельностный подход, составляющий методологическую основу для ФГОС СОО [1], акцентирует внимание на важности освоения не только предметных и метапредметных результатов, но и на развитии личностных качеств учащегося. Важность при данном подходе обретают вопросы, связанные с профессиональным самоопределением.

В пункте 3 статьи 66 закона «Об образовании в Российской Федерации» [2] указано, что содержание среднего общего образования должно содействовать становлению и формированию личности, располагать к профориентации и подготовке к началу профессиональной деятельности. В статье 34 закона говорится о предоставлении обучаемому право на выбор факультативных или, наоборот, обязательных к выбору (элективных) учебных предметов, курсов и дисциплин.

Закон здесь является нормативной основой, задающей необходимость проектирования курсов по выбору и определяющей возможности по их созданию на уровне общего образования. Федеральный государственный образовательный стандарт в этом случае будет нормативным продолжением, организационно расширяющим и дополняющим заданную законодательной базой стратегию.

Ответом на образовательные запросы учеников является система элективных курсов или курсов по выбору в терминологии ФГОС. Основываясь на этом, учебное заведение предлагает условия для построения индивидуального образовательного маршрута и предоставляет каждому учащемуся выбор элементов обучения в соответствии со своими интересами.

Предполагается, что использование курсов как элемента учебного плана дополняет общее содержание и помогает ученику ощутить большую уверенность в своих силах и возможностях, подтвердить правильность выбора будущей профессиональной деятельности познакомя с ней ученика. В свою очередь это помогает становлению личности и дальнейшей самореализации.

Курсы по выбору помогают скомпенсировать жёсткость общеобразовательной программы с заранее определённым количеством обязательных для изучения предметов. Такие изменения в структуре образовательного процесса расширяют для обучающихся возможность доступа к новым областям знаний и дисциплинам в соответствии с их образовательными потребностями и способностями. Помогают определиться с дальнейшим вектором профессиональных интересов.

Создание условий для разграничения содержания обучения представляется одной из главных целей профориентационной составляющей образования и важнейшим фактором развития личности. Тем не менее следует помнить, что при закладываемом разграничении, обучающемуся необходимо предоставлять равный доступ к реализуемым программам и содержанию курсов по выбору на уровне учебного заведения.

При комплексной разработке содержания и методики электива ФГОС обязывает учитывать межпредметные связи, реализуемые при изучении, получаемые общеучебные

и профильные умения и навыки, а также другие условия для активизации познавательного интереса учащихся. При этом, в стандарте существует перечисление ожидаемых результатов для основных предметов (включающих личностную, предметную и метапредметную сферу), однако, содержание ФГОС СОО не содержит никакой информации о том, какие компетенции должны развивать курсы по выбору. Из этого можно сделать вывод, что факультатив или электив представляется своеобразным конструктором, который собирается из ожидаемых результатов по предметному базису, наиболее близкому к элективной тематике.

Функционирование системы курсов по выбору может определять ещё одну важную особенность, а именно – служить проверкой новых образовательных практик, актуальных современным знаниям и способам восприятия информации учениками, что в конечном итоге способствует повышению качества обучения.

Список литературы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ред. от 11.12.2020). – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://base.garant.ru/70188902/8ef641d3b80ff01d34be16ce9bafcb6e0/> (Дата обращения 7.05.2022).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об образовании в Российской Федерации». – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617> (Дата обращения: 7.05.2022).

РУБРИКА

«ПСИХОЛОГИЯ»

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА СПЕЦИАЛИСТА

Гринкевич Алина Александровна

студент,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

*(Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации),*

РФ, г. Волгоград

Управление сотрудниками включает многие составляющие аспекты. Одним из таких аспектов, которые способны влиять на общую эффективность трудовой деятельности, является удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Не менее важным является и мотивация персонала. Выработка мотивационных конструкций, использование которых в значительной мере повышает профессиональное самоопределение, самосознание и самооценку специалистов, способствует формированию трудовых ориентиров.

Таким образом, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом рассматриваются в качестве важных характеристик человеческих ресурсов в организации. Поэтому проблема удовлетворенности трудом и мотивации персонала различного уровня профессионализма заслуживает особого внимания и изучения, так как в современной психологии данная тема малоизучена.

Целью исследования является установление особенностей мотивации и удовлетворенности трудом в контексте профессионального стажа специалиста.

Объект теоретического исследования: мотивация и удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности мотивации и удовлетворенности трудом специалистов с различным показателем профессионального стажа.

Объект эмпирического исследования: 88 респондентов (39 специалистов, работающие в области юриспруденции и 49 специалистов в области информационных технологий (ИТ)) в возрасте от 20 до 45 лет.

Предмет исследования: изучение особенностей переживания стресса, оценки качества жизни и психического здоровья работников медицинской сферы (фармацевтов).

Объект эмпирического исследования: 80 респондентов (женщины) в возрасте от 20 до 55 лет на базе аптек Волгоградского областного государственного унитарного предприятия «Волгофарм».

В основу исследования положена **гипотеза** о том, что показатели мотивации и удовлетворенности трудом специалистов изменяются в зависимости от показателя профессионального стажа.

Результаты методики «Определение направленности личности» Б. Басса [5, с. 35-58] показали, что для всех респондентов сильно выражены направленности на себя и на дело, т.е. для людей большое значение в процессе выполнения своей профессиональной деятельности будет иметь сам процесс труда и вознаграждение за его выполнение.

Согласно методике «Диагностика мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана [4, с. 84-86] для всех респондентов характерно преобладание внутренней мотивации и внешней положительной мотивации. Это показатель того, что люди имеют достаточно сильную мотивацию для выполнения своей профессиональной деятельности.

Для оценки мотивов трудовой деятельности с помощью методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева [2, с. 49] было выявлено, что в целом все

специалисты из области юриспруденции достаточно удовлетворены своей профессиональной деятельностью, однако респонденты отмечают, что не удовлетворены размером своей заработной платы, невозможностью удовлетворить потребность в самореализации. Практически все респонденты группы специалистов из области ИТ полностью удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Однако неудовлетворенность вновь проявляется в размере заработной платы и сложностями с удовлетворением потребности в общении.

Для определения удовлетворенности трудом была применена методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева [1, с. 14-29]. Специалисты из области юриспруденции считают, что их труд недостаточно вознаграждается, для большинства респондентов характерно считать, что их работа не позволяет в полной мере раскрыть себя как специалиста. Специалисты из области ИТ не удовлетворены отношениями внутри коллектива. Другими словами, отношения между сотрудниками либо вовсе отсутствуют, либо отношения между сотрудниками негативное.

По результатам опросника «Утрехтская шкала вовлеченности в работу» (UWES) [3, с. 626-629] можно сказать, что специалисты из области юриспруденции энергичны при выполнении ими профессиональных задач, однако в зависимости от ситуации некоторые из респондентов не будут готовы прилагать значительные усилия для решения каких-либо проблем в их сфере деятельности. Большинство респондентов имеют низкий уровень «преданности», что говорит об отсутствии чувства гордости за свою работу. Большой процент респондентов имеет низкий уровень погруженности в работу. Это говорит о том, что концентрация на работе у данных респондентов практически отсутствует.

Сотрудники из области ИТ энергичны при выполнении ими профессиональных задач, однако в зависимости от ситуации некоторые из респондентов не будут готовы прилагать значительные усилия для решения каких-либо проблем в их сфере деятельности. Для специалистов характерно наличие чувства гордости и значимости за выполнение ими профессиональных задач, однако эти чувства не имеют сильной выраженности. Большой процент респондентов имеет высокий уровень погруженности в работу. Для этих людей характерно наличие высокой концентрации в процессе труда.

Гипотеза исследования о том, что показатели мотивации и удовлетворенности трудом специалистов изменяются в зависимости от показателя профессионального стажа, **подтверждается** в связи с тем, что была выявлена отрицательная корреляция между показателем стажа специалиста из области юриспруденции и удовлетворенностью работой в целом ($r = -0,563$, при $p \leq 0,01$), а также положительная корреляция между стажем сотрудника из области ИТ и удовлетворенностью работой в целом ($r = 0,396$, при $p \leq 0,01$).

Влияние стажа на показатели мотивации для сотрудников юридической сферы деятельности подтверждаются отрицательными корреляциями между стажем и потребностью в реализации индивидуальных особенностей ($r = -0,571$, при $p \leq 0,01$), возможностью творчества ($r = -0,582$, при $p \leq 0,01$), а также значимостью профессии ($r = -0,550$, при $p \leq 0,01$).

Влияние стажа на показатели мотивации для специалистов, работающих в области ИТ, подтверждаются положительной корреляцией между показателем стажа и предпочтением выполняемой работы высокому заработку ($r = 0,763$, при $p \leq 0,01$).

Список литературы:

1. Батаршев А.И. Психология управления персоналом / А.И. Батаршев, А.О. Лукьянов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. - 624 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. - 54 с.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – М. : Бахрах, 2006. - 672 с.
4. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум/ А.А. Реан. - СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - С. 84-86.
5. Хван А.А. Стандартизация опросника А. Басса и А. Дарки [Текст] / А.А. Хван, Ю.А. Зайцев, Ю.А. Кузнецова // Психологическая диагностика. – 2008. - № 1. - С. 35-58.

СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ ШКОЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Жамгарян Кристина Викторовна

студент

*Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
РФ, г. Волгоград*

Мироненко Инга Вячеславовна

научный руководитель,

канд. пед. наук, доцент,

*Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
РФ, г. Волгоград*

Конфликты возникают в процессе общения, между людьми до тех пор, пока есть человек. Они проявляются в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, играют ключевую роль в жизни личности, семьи, коллектива, государства и общества в целом. Конфликты - это естественное состояние всего глобального социума, каждого общества - государства, регионального общества, местного сообщества, организаций всех видов и форм. Конфликты постоянно воспроизводятся в отношениях между людьми, связанных с различными видами деятельности человека. По словам Ю.Ф. Лукина, сфера образования - одна из самых конфликтных в обществе. Это связано с преобладанием отношений "человек-человек" во всех видах учебных заведений.

Проблемы общения участников учебного процесса становятся все острее в современных школах. Школьные конфликты являются причиной многих негативных явлений. Потому что они имеют тенденцию быть разрушительными. Конфликты ухудшают качество всей деятельности учебного заведения. Ответственность за последствия таких конфликтов в общеобразовательном учреждении лежит на администрации, учителях, социальном педагоге, психологе и др. Воспоминания о конфликтах обычно провоцируют негативные ассоциации: угрозы, враждебность, недопонимание, иногда безнадежные попытки доказать свою точку зрения и обиды. В результате возникает мнение, что конфликт в любом случае является негативным явлением, ненужным для каждого из нас. Конфликты рассматриваются как нечто, чего следует избегать.

Желание понять потребности другого, его точку зрения и принять решение, подходящее для всех сторон, является основой долгосрочных отношений. Такой подход развивает взаимное уважение, понимание и доверие. Если предмет спора важен для обеих сторон, эта стратегия является наиболее подходящей. Однако, если только одна сторона готова к сотрудничеству в конфликтной ситуации, поиск эффективного решения проблемы займет много времени.

Причиной конфликтов может быть отсутствие у ребенка инициативы в установлении контакта со сверстниками, отсутствие эмоциональных устремлений между товарищами по играм, разные навыки и способности. В результате каждый по-своему реагирует на требования учителя и сверстников и формирует отношение к себе. Особую роль в возникновении конфликтов играют межличностные отношения, а именно умение общаться. Особенности личности определяют стиль поведения в конфликте. Различают такие стили поведения, как конкуренция, сотрудничество, компромисс, адаптация и избегание.

В своем исследовании мы рассмотрели и проанализировали основные вопросы, касающиеся определения характера и содержания конфликта, а также изучили типы и способы ведения межличностных конфликтов и провели опытно-экспериментальную работу по социально-педагогической деятельности по урегулированию школьных конфликтов.

Практическое исследование проводилось на базе МОУ Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 44 центрального района г. Волгограда в 4 «Б» классе.

Для исследования мы использовали диагностические методики по выявлению уровня сформированности межличностных отношений младших школьников

1. Диагностика на основе опросника разработанного А. Бассе и А. Дарки.
2. Анкета по выявлению взаимоотношений в классном коллективе.
3. Диагностическая методика «Социометрия»

По результатам диагностики, мы установили, что до проведения мероприятий по профилактике конфликтов, у младших школьников наблюдается высокая степень агрессии, обиды, подозрительности, чувство вины, вербальной агрессии. После проведения комплекса мероприятий в классном коллективе, мы снизили степень агрессивных и враждебных реакций, что улучшило учебный процесс в классе.

Для урегулирования конфликтов в школьной среде нами была разработана программа на основе результатов диагностирования, по урегулированию школьных конфликтов посредством организации проектной деятельности.

Содержание программы:

1. Классный час «Поговорим о дружбе»
2. Метод «Займи позицию».
3. Игровой тренинг «Волшебный стул»
4. Упражнение – энергизатор «Гром-ураган –землетрясение»
5. Игра-упражнение «собери рукопожатие».
6. Классный час "Я среди своих одноклассников"
7. Игровой тренинг «Мне нравится в однокласснике , который сидит слева....»
8. Классный час на тему: Учимся жить без конфликтов.

Проведенное исследование показало, что у младших школьников сложности возникают в умении выражать и понимать свои и чужие чувства и эмоции, неумение адекватно воспринимать партнеров по общению, отсутствие невербальных навыков общения, отсутствие гибкости в общении, категоричность, когда младший школьник выбирает лишь одну точку зрения и навязывает ее окружающим, неспособность проявлять эмпатию. Все это не только затрудняет общение, но и становится источником конфликтов, которых можно было бы избежать.

Разработанная нами программа поможет младшим школьникам понимать самих себя, развить коммуникативные умения и навыки и сформировать навыки бесконфликтного общения. Школьники научатся правильно выражать мысли и чувства, изучат способы эмоционального воздействия на окружающих, научатся активному слушанию, асертивному поведению и развить эмоциональный интеллект. Реализация программы позволит провести анализ конфликтных ситуаций, возникающих в младшем школьном возрасте, и поможет школьникам выработать верную стратегию поведения.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ФОБИИ У СТУДЕНТОВ КГМУ

Луц Варвара Васильевна

студент,
Курский Государственный Медицинский Университет,
РФ, г. Курск

Левченко Елена Вадимовна

научный руководитель,
канд. мед. наук, кафедра психиатрии,
Курский Государственный Медицинский Университет,
РФ, г. Курск

Актуальность. Социальная фобия является одним из вариантов тревожно- фобического расстройства, проявляющаяся как страх социума или некоторых ситуаций, возникающих при нахождении человека в обществе.

В отличие от специфических фобий, относящихся к определённым предметам и ситуациям, таким как арахнофобия (боязнь пауков) или акрофобия (боязнь высоты), социальная фобия основана на взаимодействии людей. Проявляется данное расстройство страхом внимания, боязнью негативной оценки со стороны других людей. Человек боится, в случае попадания в центр внимания, негативной реакции со стороны окружающих людей и фиксирован на этом. Даже в ситуациях, когда другие люди объективно не обращают на него внимание, ему кажется, что взгляды прикованы к нему и оценка его поведения или внешности исключительно негативная, презрительная или насмешливая. Кроме страха оказаться просто в центре внимания нередко встречается страх повести себя не так, не справиться с заданием, совершить смешной или глупый поступок, сказать что-нибудь нелепое, быть осмеянным. На фоне тревожных переживаний возникают вегетативные симптомы, которые способствуют большему усугублению состояния пациента. Частыми симптомами являются покраснение лица, шеи, дрожание рук, голоса, потливость, тошнота, головокружение. Пациенту кажется, что окружающие в подробностях замечают и негативно оценивают все его вегетативные проявления тревоги и это усиливает беспокойство, возникает замкнутый круг.

Человеку намного труднее в данном случае избегать триггерных ситуаций, гораздо чаще возникают фобические состояния. С течением времени состояние человека может усугубляться вплоть до полной изоляции от общества.

Страхи при фобиях часто бывают иррациональными. Человек может осознавать их необоснованность, но не способен преодолеть страх самостоятельно. В таком случае стоит обращаться за квалифицированной помощью. Однако, людям с социальной фобией может быть намного труднее обратиться к врачу из-за специфики данного расстройства.

Среди тревожно-фобических расстройств распространённость социальной фобии среди населения составляет от 3% до 13%.

Необходимо отслеживать не только физическое, но и психическое состояние людей. Своевременное выявление симптомов позволит быстрее и эффективнее оказать человеку помощь.

Цель исследования - выявление наличия социальной фобии среди студентов КГМУ и её тяжесть.

Материалы и методы исследования. В качестве материалов для исследования служат опрошенные оригинальной анкетой студенты КГМУ. Методы исследования – анкетирование. Анкета представляет собой опросник для выявления уровня социальной фобии среди студентов основанный на коротком тесте Mini-Social Phobia Inventory (Mini-SPIN) разработанном кафедрой психиатрии и поведенческих наук Университета Дьюка для скрининга и измерения тяжести социального тревожного расстройства.

В кратком варианте данного опроса ответы оцениваются от 0 до 4 баллов каждый, всего 3 вопроса. Респондент может получить по результатам анкетирования от 0 до 12 баллов. В случае получения результата более 6 баллов, существует высокая вероятность социальной тревожности. Требуется консультация со специалистом. Результаты. В ходе исследования были получены следующие данные. Из 88 опрошенных 80,7% (71 человек) – женщины, 19,3% (17 человек) – мужчины.

Из 88 опрошенных получили баллов:

- 0 - 7,9% (9 человек)
- 1 – 4,4% (5 человек)
- 2 – 4,4% (5 человек)
- 3 – 2,6% (3 человека)
- 4 – 8,8% (10 человек)
- 5 – 7% (8 человек)
- 6 – 5,3% (6 человек)
- 7 – 9,7% (11 человек)
- 8 – 9,7% (11 человек)
- 9 – 8,8% (10 человек)
- 10 – 3,5% (4 человека)
- 11 – 2,6% (3 человека)
- 12 – 2,6% (3 человека)

Средний балл в данной группе 5,7.

Более 6 баллов набрали 37% опрошенных (42 человека)

Выводы. Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что часть опрошенных студентов КГМУ отмечает проявления социальной фобии различной степени выраженности. Некоторым из них стоит уделить больше внимания своему психическому здоровью. Однако большая часть опрошенных либо не имеет симптомов, либо имеет слабовыраженные симптомы социальной фобии. Так же стоит отметить, что среди принявших участие в опросе подавляющее большинство составляют женщины.

Список литературы:

1. Попов Ю.В. Современная клиническая психиатрия./Ю.В. Попов, В.Д. Вид. - СПб.: Речь, 2000. - 402 с.
2. Психиатрия. Национальное руководство/под ред. Ю.А. Алексадровского, Н.Г. Незнанова. - 2-у изд., перераб. и доп. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 1008 с.
3. Тревожно-фобические расстройства у взрослых / Общественная организация «Российское общество психиатров» // Клинические рекомендации. – 2021. https://cr.minzdrav.gov.ru/recomend/455_2

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА ИХ СКЛОННОСТЬ К РИСКУ

Резвякова Анна Юрьевна

студент,

Волгоградский институт управления –

филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации,

РФ, г. Волгоград

Актуальность нашего исследования состоит в том, что в современное время значительно выросли требования к сотрудникам правоохранительных органов. Чтобы человек, работающий в данной области, достиг в ней определенных целей и успехов, необходимо придерживаться определенных правил, выполнять достаточно сложные действия, условия, выполнения которых зачастую являются экстремальными и могут нести за собой угрозу для жизни и здоровья человека. Именно поэтому одним из важнейших требований, предъявляемых к будущему сотруднику полиции, является наличие хорошего физического и психологического здоровья, а также умения правильно оценивать свои действия с точки зрения риска и последствий.

Целью данной работы является выявление влияния индивидуально-психологических особенностей на показатели склонности к риску у сотрудников правоохранительных органов.

Объектом теоретического исследования являются индивидуально-психологические особенности личности и склонность к риску.

Предметом исследования являются индивидуальные психологические особенности личности и склонность к риску у сотрудников правоохранительных органов.

Объект эмпирического исследования: 70 респондентов в возрасте от 25 до 50 лет на базе Отдельного батальона охраны и конвоирования УМВД России по городу Волгограду, а также на базе Отдела полиции №2 УМВД России по городу Волгограду.

Основная гипотеза исследования заключается в предположении, что существует взаимосвязь между индивидуально-психологическими особенностями личности и склонностью к риску.

Дополнительные гипотезы:

1. Для лиц с высоким уровнем склонности к риску характерны более высокие показатели интроверсии, чем для тех, у кого отмечается низкий уровень склонности к риску.

2. Существует взаимосвязь между склонностью к риску и показателями нервно-психической устойчивости.

Результаты проведенного нами исследования показали, что большинство опрошенных испытуемых имеют выраженный интернальный локус контроля согласно методике «Уровень субъективного контроля» [4]. Эти люди считают, что окружающие их явления и возникновение каких-либо ситуаций – есть результат их собственных действий.

По результатам личностного опросника Г. Айзенка (ЕРІ, вариант А) [3, с. 217 - 224] мы смогли выяснить, что сотрудники правоохранительных органов не имеют ярко выраженной экстраверсии или интроверсии.

При оценке уровня нервно-психической устойчивости по методике «Прогноз» [5] было выявлено, что большинство респондентов имеют средний уровень нервно-психического напряжения. Это говорит о том, что вероятность возникновения нервно-психических срывов низкая, люди обладают адекватной самооценкой.

Опросник «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР-25) [2, с. 99-109] показал, что сотрудники правоохранительных органов, находясь в стрессовой для них ситуации, будут просчитывать свои действия, оценивать ситуацию с точки зрения опасности, однако в случае необходимости и будут готовы пойти на риск, если других способов разрешения проблемной ситуации не остается.

Согласно Симптоматическому опроснику «Самочувствие в экстремальных условиях» (СОС) А.Н. Волкова и Н.Е. Водопьяновой [1, с. 31]. Было выявлено, что большинство сотрудников правоохранительных органов имеют хорошую стрессоустойчивость и адаптированность к изменяющимся условиям деятельности.

В результате применения корреляционного анализа для проверки выдвинутых нами гипотез были выявлены положительные между шкалой «Рациональность» и шкалами «Общая шкала интернальности» и шкалой «Уровень нервно-психической устойчивости». Полученный результат означает, что чем выше показатели рациональности у сотрудника правоохранительных органов, тем выше показатели данных шкал и наоборот.

Также положительная корреляция была выявлена между «Склонностью к риску» и «Уровнем психологической устойчивости». Это означает, что чем рискованнее человек в своих действиях, тем выше будет его адаптация к изменяющимся вокруг него условиям, соответственно выше показатель устойчивости к стрессу.

Отрицательная корреляция была выявлена между шкалой «Склонность к риску» и «Общая шкала интернальности». Это говорит о том, что чем сильнее осознается ответственность за свои действия, понимание итоговых результатов принятого решения, тем ниже вероятность того, что сотрудник правоохранительных органов совершит рискованные действия в процессе профессиональной деятельности.

Наиболее значимая отрицательная корреляция была выявлена между показателем «Уровень нервно-психической устойчивости» и «Склонностью к риску». Полученный результат говорит о том, что чем выше уровень нервно-психической устойчивости, то есть чем спокойнее человек, тем ниже будет вероятность того, что будет совершено рискованное действие.

Корреляций между показателем «Склонность к риску» и «Экстраверсия-Интроверсия» выявлено не было. Таким образом, мы можем сказать, что основная гипотеза, состоящая в предположении о том, что существует взаимосвязь между индивидуально-психологическими особенностями личности и склонностью к риску, подтверждается.

Первая дополнительная гипотеза нашего исследования о том, что для лиц с высоким уровнем склонности к риску характерны более высокие показатели интроверсии, чем для тех, у кого отмечается низкий уровень склонности к риску, не подтверждается.

Вторая дополнительная гипотеза о наличии взаимосвязи между склонностью к риску и показателями нервно-психической устойчивости была подтверждена, так как данные взаимосвязи были выявлены в результате применения корреляционного анализа. Соответственно, понимание ответственности за свои действия, а также умение адаптироваться и сохранять спокойствие в определенных ситуациях, определяют вероятность совершения рискованных действий со стороны сотрудника правоохранительных органов.

Список литературы:

1. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
2. Корнилова Т.В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений / Т.В. Корнилова // Вопросы психологии. - 1994. - №6. - С. 99 - 109.
3. Личностный опросник ЕРІ (методика Г. Айзенка) / Альманах психологических тестов. – М., 1995. - С. 217 - 224.
4. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности: Учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://klex.ru/c4q> (дата обращения: 10.04.2022)
5. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://thelib.ru/books/e_i_rogov/nastolnaya_kniga_prakticheskogo_psihologa_kniga_2_rabota_psihologa_so_vzroslymi_korrekcionnye_priemy_i_uprazhneniya-read-8.html. (дата обращения: 10.04.2022).

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЫ КАК ФАКТОРЫ СОПРОТИВЛЯЕМОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТРЕССУ

Чепель Валерия Сергеевна

студент,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

(Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации),

РФ, г. Волгоград

Медицина это одна из сложнейших форм деятельности человека, которая требует от него помимо специальных знаний и умений, еще и интуиции, а также высоких умственных способностей и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения врачебной деятельности. Поэтому в современное время особое значение имеют вопросы, касающиеся сохранения и развития профессионального здоровья работника медицинской сферы. Важность исследования особенностей переживания стресса, оценки качества жизни, а также психическое здоровье человека при выполнении им профессиональной деятельности определяется не только в поддержании жизнедеятельности работника, но и в самореализации, саморазвитии его личности.

Целью работы является изучение особенностей переживания стресса, оценки качества жизни и психического здоровья работников медицинской сферы.

Объектом теоретического исследования являются индивидуально-психологические особенности личности и склонность к риску.

Предметом исследования являются индивидуальные психологические особенности личности и склонность к риску у сотрудников правоохранительных органов.

Объект теоретического исследования: стресс, качество жизни и психическое здоровье личности.

Предмет исследования: изучение особенностей переживания стресса, оценки качества жизни и психического здоровья работников медицинской сферы (фармацевтов).

Объект эмпирического исследования: 80 респондентов (женщины) в возрасте от 20 до 55 лет на базе аптек Волгоградского областного государственного унитарного предприятия «Волгофарм».

В основу исследования положены следующие **гипотезы:**

1. Чем старше работники медицинской сферы, тем менее они подвержены стрессу и имеют положительное психологическое состояние.

2. Чем старше работники медицинской сферы, тем положительнее их оценка качества жизни.

Результаты проведенного нами исследования показали, что в настоящий момент времени все испытуемые достаточно удовлетворены своей жизнью, в настоящее время не переживают сложных психологических проблем как в жизни, так и процессе выполнения своей профессиональной деятельности [4, с. 401-404].

Согласно опроснику, определяющего склонность к развитию стресса по Т.А. Немчину и Дж. Тейлору [2, с. 40-42] для всех испытуемых характерен средний уровень стресса, то есть представители обеих групп способны здраво оценивать ситуацию, противостоять проблемам, возникающих в процессе выполнения ими их профессиональной деятельности.

Оценивая уровень нервно-психической устойчивости [3, с. 185-189] было выявлено, что молодые специалисты чаще переживают нервно-психические срывы в отличие от сотрудников старше 36 лет. Мы предполагаем, что такие результаты были выявлены из-за того, что молодые специалисты, не имеют достаточного опыта преодоления сложных ситуаций.

Исследуя особенности профессионального выгорания специалистов медицинской сферы с помощью методики «Диагностика профессионального “выгорания”» (К. Маслач, С. Джексон) [1, с. 142-146], мы выяснили, что у респондентов нет ярко выраженного профессионального выгорания, все обладают ровным эмоциональным фоном, присутствует интерес к выполняемой деятельности. Однако может возникать проявление безразличия по отношению к своим обязанностям. Мы считаем, что такое поведение возникает по причине усталости, нехватки мотивации или сниженной самооценки.

По результатам оценки тревожности [3, с. 98-100] респондентов было выявлено, что молодые специалисты наиболее предрасположены к тревоге, имеется тенденция воспринимать множество возникающих вокруг ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Для специалистов старше 36 лет характерно чувство беспокойства и тревоги лишь в момент стрессовой ситуации. Может возникать снижение работоспособности, утомляемость, однако все эти состояния ситуативные.

Математико-статистический анализ результатов исследования показал, что существуют положительные и отрицательные корреляции. Наиболее значимыми положительными связями являются корреляция между возрастом работника и физическим и психологическим благополучием. Такой результат говорит о том, что чем моложе специалист ниже уровень данного показателя. Другими словами, молодые специалисты негативнее оценивают свое социальное положение, хуже оценивает свою профессиональную деятельность в отличие от работников старше 36 лет.

Между показателями нервно-психической устойчивости и возрастом специалиста также была выявлена положительная. Согласно этому результату специалисты старше 36 лет менее подвержены вероятности возникновению нервного срыва, то есть они способны держать под контролем свои эмоции и в целом совладать со стрессовой ситуацией в отличие от молодых специалистов.

Последняя значимая положительная корреляция выявлена между возрастом работника и редукцией профессионализма. Следовательно, чем старше сотрудник, тем выше его уровень удовлетворенности своей работой, собой как личностью и как профессионалом. У них ярко выражена мотивацию достижения успехов в профессиональном плане, они осознают ответственность за свои действия.

При проведении корреляционного анализа была выявлена отрицательная корреляция между возрастом сотрудника и показателем деперсонализации, а также между возрастом и личностной тревожностью. Это означает, что чем старше возраст медицинского сотрудника, тем ниже значения данных показателей. Другими словами специалист старше 36 лет ответственнее относится к своей работе и практически отсутствует чувство безразличия по отношению к своим трудовым обязанностям.

По показателям личностной тревожности можно отметить, что чем моложе специалист, тем сильнее выражен данный показатель, то есть высокая предрасположенность к тревоге, имеется тенденция воспринимать множество возникающих вокруг ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные для самооценки, самоуважения.

Таким образом, проведя статистический анализ по всем отобранными нами методикам, мы пришли к выводу, что обе наших гипотезы были подтверждены.

Список литературы:

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - М. : РГБ, 2008. – 336 с.
2. Куприянов Р.В. Психодиагностика стресса. Практикум / Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина. - Каз. : КНИТУ. - 2012. - 212 с.
3. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. - СПб. : Питер, 2005. - 351 с.
4. Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. — СПб. : Питер, 2006. — 607 с.

РУБРИКА
«СОЦИОЛОГИЯ»

**ЧТО МЕШАЕТ РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
НА ВСЕХ ЕГО УРОВНЯХ?**

Жукова Мария Андреевна

магистрант,

Уральский институт Управления –

филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации,

РФ, г. Екатеринбург

**WHAT HINDERS THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP
AT ALL ITS LEVELS?**

Maria Zhukova

Undergraduate,

Ural Institute of Management –

a branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration

under the President of the Russian Federation,

Russia, Yekaterinburg

Аннотация. дается понятие и описывается становление социального партнерства в Российской Федерации как одного из важнейших механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Рассматриваются проблемы становления социального партнерства на всех его уровнях, даются конкретные предложения по дальнейшему развитию системы социального партнерства на территории Российской Федерации.

Abstract. The concept is given and the formation of social partnership in the Russian Federation is described as one of the most important mechanisms for regulating social and labor relations. The problems of the formation of social partnership at all its levels are considered, concrete proposals are given for the further development of the social partnership system on the territory of the Russian Federation.

Ключевые слова: социальное партнерство, развитие, социально-трудовые отношения, социальный диалог.

Keywords: social partnership, development, social and labor relations, social dialogue.

Социальное партнерство является одним из активно развивающихся направлений позитивных общественных преобразований. Оно благотворно влияет на повышение качества жизни и развитие регионов и страны в целом.

Термин социального партнерства – относительно новое понятие. В узком смысле социальное партнерство представляет собой социальную технологию регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях. В современной российской литературе наблюдается тенденция к широкому толкованию социального партнерства как способа сотрудничества в различных сферах жизни общества и обязательное участие органов государственной власти и органов местного самоуправления [1].

Развитие социального партнерства в ситуации значительного социального неравенства в современной России является архиважной темой для сохранения социально-экономической и общественной стабильности. Соответственно, и люди, и организации нуждаются в том, чтобы иметь полную, прозрачную информацию о механизме социального партнерства.

В настоящее время можно выделить основные факторы, мешающие развитию системы социального партнерства на всех его уровнях (локальный, региональный и федеральный):

- недоверие людей, стереотипы мышления и неотлаженный диалог, а порой и отсутствие общего языка между работниками, работодателями и органами государственной власти;
- отсутствие опросов работников о развитии системы социального партнерства в организациях (предприятиях), работодателей о влиянии социального партнерства на эффективность управления организацией (предприятием);
- проявление инертности сторон социального партнерства по отношению к существующим проблемам;
- недостаточные усилия по развитию системы социального диалога, малое количество или отсутствие исследований, и как следствие, недостаток понимания властью данной проблемы и путей ее решения;
- недостаточность эффективности взаимодействия представителей органов государственной власти с профсоюзами и бизнесом, которому препятствует излишний бюрократизм и отсутствие ориентированности на партнеров через социальный диалог;
- нехватка мотивированности органов государственной власти в системном развитии социального партнерства. Это зачастую связано с недостаточной информированностью представителей органов государственной власти разных уровней о возможностях и преимуществах социального партнерства, о перспективах развития этой достаточно инновационной модели взаимодействия.

На сегодняшний день законодательство Российской Федерации не отражает сложившуюся практику и не учитывает перспектив развивающегося поля системы социального партнерства. Большинство определений в современных нормативных правовых актах и публикациях – это дефиниции, которые сводят социальное партнерство к системе взаимоотношений работодателя и работника образца начала XX века. Социальное партнерство прописано в Трудовом кодексе Российской Федерации, но в части гарантий выполнения условий труда, зафиксированных трехсторонними соглашениями (генеральным, межрегиональными, региональными, территориальными и отраслевыми), а это к социальному партнерству в современных реалиях имеет слишком однобокое, узкое толкование [2]. В этом контексте, первым шагом в создании на территории Российской Федерации системы социального партнерства именно в социальной трудовой сфере стал Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров и конфликтов» [3]. И тогда же, в 1991 году в практику стали вводиться заключение трехсторонних соглашений по социально-экономическим вопросам. Тогда же были приняты региональные законы о трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, и позже о социальном партнерстве в сфере труда.

Моделей по современному состоянию и взаимоотношению профсоюзов, работодателей и органов государственной власти, – описывающих ситуацию даже на теоретическом уровне, пока мало, а на практическом фактически нет. Но практика развивается, и она требует поддержки на законодательном уровне.

Как было упомянуто ранее, существующее законодательство было принято в 90-х годах прошлого столетия, когда в России шли первые проекты социального партнерства. В настоящее время накоплен большой опыт реальных проектов, который ждет осмысления и дальнейшей проработки в данной сфере. При этом законодательство должно развиваться в условиях децентрализации государственных полномочий и передаче решения многих социальных проблем на уровень общественных структур. Однако при передаче исполнителю полномочий должно проводиться их нормативное, законодательное закрепление, подтвержденное финансовым обеспечением обязательств.

Для решения указанных проблем в развитии социального партнерства на всех его уровнях необходимо:

- усовершенствовать законодательство Российской Федерации в части взаимоотношений профсоюзов, работодателей и органов государственной власти;
- восстановить реальную связь между работниками, бизнесом и властью, посредством постоянного диалога. Необходимо, чтобы было много участников данного процесса, а они в свою очередь знали и применяли инструменты работы социального партнерства, через стимулирование в виде обучения, разъяснения, внедрения культуры социального партнерства, информирования, оценки результатов, а также награждение участников социального партнерства, которые реализуют лучшие практики. С одной стороны, это будет поощрять участников социального партнерства, с другой стороны, – распространять эти практики, с третьей, – привлекать других участников;
- организовать государственную поддержку на федеральном и региональных уровнях, важно обращать внимание на повышение самосознания населения, общества, на развитие культуры социального партнерства, через проведение совместных мероприятий (круглых столов и т.д.), освещение в средствах массовой информации;
- стимулировать систему социального диалога, заинтересовывать его участников выгодой, пользой, созданием условий. Важно, чтобы как можно больше людей, организаций, бизнес-структур, власть проникались этим и понимали, насколько это необходимо для нашей жизни, для нашего общества в целом.

Сегодня не выработано однозначных принципов и критериев развития социального партнерства, в связи с чем данная сфера остается в стадии становления. Государство только начинает апробацию работы в системе социального партнерства, через социальный диалог и согласование нормативных правовых актов, относящихся к социально-трудовым отношениям с представителями работников и работодателей.

Будущее развитие социального партнерства на территории всей Российской Федерации зависит от активизации всех заинтересованных участников (работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления). Необходимо принять понимание того, что ответственность за развитие социального партнерства несет каждая из сторон. Только в этом случае может получиться качественный результат.

Список литературы:

1. Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
3. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 (утратил силу изданием Указа Президента РФ от 20.05.1996 № 743) // «Российская газета», 19.11.1991, «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 21.11.1991, № 47, ст. 1611.

ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОММУНИКАЦИЯМИ ПРОЕКТА

Могутова Анастасия Андреевна

студент,

Белгородский государственный технологический университет,
РФ, г. Белгород

Приставка Татьяна Александровна

научный руководитель,

канд. соц. наук, доцент,

Белгородский государственный технологический университет,
РФ, г. Белгород

Коммуникация проекта — это процесс, в ходе которого одни участники проекта передают другим определенную информацию, связанную с достижением целей проекта. Участники коммуникации обмениваются информацией, при этом цель коммуникации — добиться от принимающей стороны точного понимания доставленной информации. В коммуникации всегда участвуют две стороны, это могут быть как два человека, так и группа людей.

Управление коммуникациями проекта — это набор процессов, которые помогают убедиться, что правильные сообщения отправляются, принимаются и поняты нужными людьми.

Управление коммуникациями в проектах является одной из 10 ключевых областей знаний в Книге знаний по управлению проектами. Процессы, включенные в эту область, менялись с годами, но в текущей версии есть три основных процесса управления коммуникациями проекта:

1) **Планирование управления коммуникациями** — Процесс разработки соответствующего подхода и плана для коммуникаций по проекту на основе информационных потребностей и требований заинтересованных сторон, а также имеющихся организационных ресурсов.

2) **Управление коммуникациями** — Процесс создания, сбора, распространения, хранения, извлечения и окончательного размещения информации о проекте в соответствии с планом управления коммуникациями.

3) **Контроль над управлением коммуникациями** — Процесс мониторинга и контроля коммуникаций на протяжении всего жизненного цикла проекта производится для обеспечения удовлетворения информационных потребностей заинтересованных сторон проекта.

Планирование управления коммуникациями

1) Менеджеры проектов должны четко определить, как они будут управлять коммуникациями в рамках своих проектов. Это делается путем создания плана управления коммуникациями проекта.

При создании плана руководители проектов должны выполнить следующие пять шагов:

Определить свои цели: какова будет цель общения? Можно использовать некоторые средства коммуникации для повышения осведомленности, такие как отчет о состоянии. Также можно потребовать действий, таких как требование от спонсора санкционировать расходы или от заказчика одобрить тестирование проекта.

Определить свою аудиторию: кто является заинтересованными сторонами в этом проекте? Необходимо составить обширный список всех участников. Рассмотреть всех, на кого повлиял проект или кто влияет на его успех. Этот список должен включать членов команды, спонсоров, клиентов и другие заинтересованные стороны.

Написать свое сообщение: каким будет сообщение для каждого типа общения? Это фактический контент, которым будут делиться. Ключевые компоненты, о которых необходимо сообщить, включают объем, график, бюджет, цели, риски и результаты.

Выбрать свой канал: как будет доставлено сообщение? Будет ли это официальный отчет, разосланный по электронной почте всем заинтересованным сторонам? Или это будет неофициальный устный разбор полетов во время собрания команды?

Установить временные рамки: когда вы доставите свое сообщение? Требуют ли ваши заинтересованные стороны еженедельных или ежемесячных отчетов? Есть ли крайний срок, который нужно уложиться? Рассмотрите здесь различные часовые пояса и графики работы сотрудников.

План управления коммуникациями проекта должен быть достаточно подробным, чтобы указать, почему есть необходимость отправлять сообщение, кому его необходимо отправить, какая конкретная информация будет отправлена, как ее отправить и когда.

Важно вовлечь заинтересованные стороны в разработку этого плана. Нужно понимать их предпочтения и ожидания в общении. Если общаться чрезмерно, коллектив может перестать обращать на вас внимание. Но, если недостаточно общаться, это может привести к недоразумениям и проблемам.

Золотое правило здесь заключается в том, что, чтобы быть хорошим коммуникатором, нужно быть хорошим слушателем. Умение слушать — это недооцененный инструмент лидерства. Необходимо обратить внимание на все факторы и принять во внимание каждое мнение, прежде чем создавать план управления коммуникациями проекта.

Управление коммуникациями

После того, как план управления коммуникациями проекта создан и утвержден, задача менеджера проекта - обеспечить его успешное выполнение. Это означает, что план необходимо регулярно пересматривать и обновлять, чтобы отразить любые изменения в проекте или его заинтересованных сторонах. Это включает в себя мониторинг и контроль коммуникаций проекта на протяжении всего жизненного цикла.

Контроль над управлением коммуникациями

Руководитель проекта также должен управлять выполнением плана управления коммуникациями проекта. Это включает в себя:

- Сбор и анализ данных
- Создание сообщений для общения
- Передача или распространение сообщений
- Хранение любых коммуникационных отчетов, файлов или документов
- Извлечение любых сохраненных сообщений
- Утилизация любых старых коммуникаций после закрытия проекта или установленной даты
- Мониторинг коммуникации по проекту

Отличная коммуникация - важнейший компонент успеха проекта. На самом деле, плохая коммуникация - одна из главных причин, по которой проект может потерпеть неудачу. Управление коммуникациями проекта гарантирует, что этого не произойдет.

Успешные руководители проектов используют формальные и неформальные методы коммуникации по различным каналам. Это помогает увеличить вероятность получения сообщений. Необходимо использовать простой язык, придерживаться релевантных тем, держать сообщения краткими и включать всю информацию в одном месте, чтобы снизить шансы на неудачу в общении.

Управление коммуникациями проекта включает в себя процессы, необходимые для обеспечения своевременного и надлежащего планирования, сбора, создания, распространения, хранения, поиска, управления, контроля, мониторинга и окончательного распоряжения информацией о проекте. Эффективная коммуникация создает взаимодействие между различными заинтересованными сторонами, которые могут иметь разное культурное и организационное происхождение, разный уровень знаний, а также разные точки зрения и интересы, которые влияют или оказывают влияние на выполнение или результат проекта.

Список литературы:

1. Управление проектами: Учебное пособие / Авт.-сост.: С.Ф. Чижов, Е.Н. Чижова. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова. 2012. - 200 с.
2. Ткаченко А.Л., Испирян Р.А. Применение систем управления проектами при построении модели проекта // В сборнике: Математическое моделирование в экономике, управлении и образовании. Сборник научных статей по материалам III Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 86-92.
3. Управление проектами: учебное пособие / под редакцией И.И. Мазура. - 2-е изд. -М.: Омега-Л, 2013. - 664 с.

РУБРИКА

«ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ»

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕМПЕРАТУРЫ ВСПЫШКИ ИЗОПРОПИЛОВОГО СПИРТА И КЕРОСИНА

Александрова Алёна Евгеньевна

магистрант

*ФГБОУ ВО Поволжский государственный технологический университет,
РФ, г. Йошкар-Ола*

Филина Наталья Александровна

научный руководитель,

канд. техн. наук, доцент,

*ФГБОУ ВО Поволжский государственный технологический университет,
РФ, г. Йошкар-Ола*

Аннотация. В работе описаны основные параметры экспериментальной установки, а также изложены результаты исследования температуры вспышки изопропилового спирта и керосина авиационного.

Abstract. The paper describes the main parameters of the experimental setup, as well as the results of a study of the flash point of isopropyl alcohol and aviation kerosene.

Ключевые слова: температура вспышки, температура самовоспламенения, изопропиловый спирт, керосин, пожарная безопасность.

Keywords: flash point, self-ignition point, isopropyl alcohol, kerosene, fire safety.

Температура вспышки в известной мере характеризует огнеопасность нефтепродукта. Впервые ее начали определять для керосинов, чтобы обнаружить в них примесь бензина, которая приводила к взрывам во время горения керосина. В настоящее время температура вспышки является нормируемым показателем смазочных масел, дизельных и котельных топлив, а также топлив Т-1, ТС-1, осветительных и тракторных керосинов и бензинов-растворителей.

Актуальной является разработка современных методик и приборов для оперативного определения температуры вспышки нефтепродуктов.

Решение этой задачи должно быть связано с уменьшением объема исследуемого топлива. Такой подход обеспечит существенную экономию нефтепродуктов, что особенно важно при проведении экспресс – диагностик.

Целью данной статьи является экспериментальное определение температуры вспышки изопропилового спирта и керосина в открытом тигле,

Исследование заключалось в нагревании пробы спирта и керосина в открытом тигле с установленной скоростью до тех пор, пока не произойдет вспышка паров нефтепродукта над его поверхностью от зажигательного устройства.

Экспериментальная установка это аппарат ТВО-2-ПХП аналогичный аппарату ТВО-ПХП и предназначен для определения температуры вспышки нефтепродуктов, нагреваемых с установленной скоростью в открытом тигле, в момент вспышки паров нефтепродуктов над его поверхностью от зажигательного устройства. Схема экспериментальной установки, показана на рисунке 1.

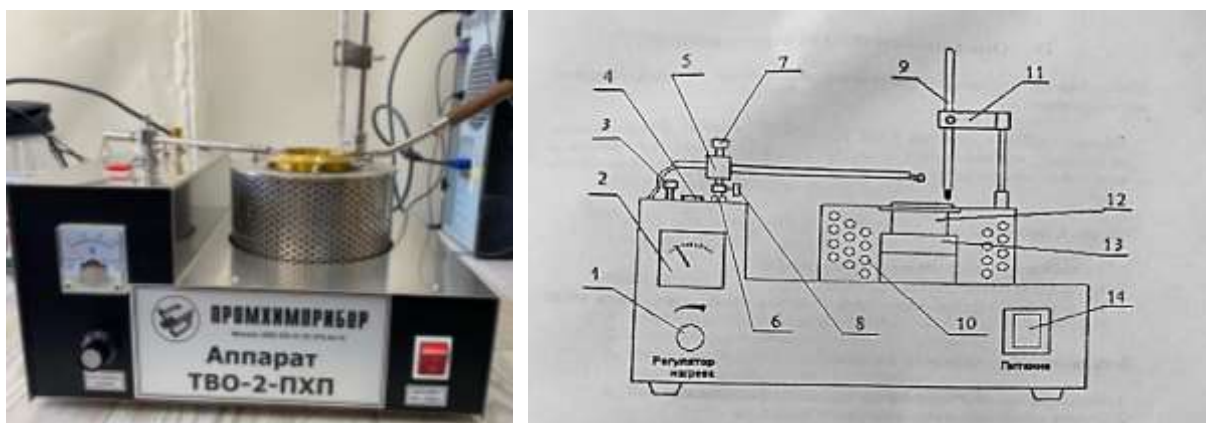


Рисунок 1. Схема экспериментальной установки: 1 – Регулятор напряжения (нагрева); 2 – Вольтметр; 3 – Регулировочный вентиль подачи газа; 4 – Кнопка запуска воспламенителя; 5 – Воспламенитель сменный (электрический); 6 – Регулятор сектора движения воспламенителя; 7 – Регулятор длины (вылета стрелы) воспламенителя; 8 – Регулятор высоты воспламенителя; 9 – Термометр; 10 – Перфорация обшивки нагревателя; 11 – Крепеж термометра; 12 – Тигель Кливленда; 13 – Электронагреватель; 14 – Выключатель питания

Для испытаний были подготовлены образцы:

- изопропиловый спирт – легковоспламеняющаяся бесцветная жидкость с резким характерным запахом. Молярная масса изопропилового спирта 60,09. Плотность 784,4 кг/м³, температура кипения 82,3 °С, температура вспышки в закрытом тигле 14 °С, в открытом тигле 18 °С. Нижний концентрационный предел распространения пламени 11 °С, верхний 42 °С. Температура самовоспламенения 430 °С.

- керосин – горючая прозрачная смесь, с резким характерным запахом. Плотность 781 кг/м³, температура вспышки от +28 до +72 °С. Температура самовоспламенения 420 °С.

В эксперименте применялся стандартный тигель с возможностью изменения объема спирта или керосина, для чего использовались алюминиевые пластины-шайбы. Объемы, полученные с их помощью, составляли 75, 50, 25, 10 и 5 мл.

Испытание для определения температуры вспышки, образцов проводили в следующем порядке:

1. Наливали изопропиловый спирт в тигель Кливленда до риски, не допуская смачивания стенок тигля выше указанной метки.

2. Ставили тигель на нагреватель, устанавливали и регулировали высоту установки воспламенителя и термометра.

3. Включали аппарат нажатием на клавишу питания. В соответствии с требованиями ГОСТ 4333 устанавливали скорость повышения температуры пробы изопропилового спирта. Нажимали кнопку запуска воспламенителя и если вспышка не произошла, то повышали температуру на 2 °С и снова нажимали кнопку запуска воспламенителя. При появлении языков пламени в любом месте поверхности изопропилового спирта фиксировали показание термометра, которое соответствует температуре вспышки.

Аналогично проводили исследования с керосином.

При проведении опыта на определение температуры вспышки изопропилового спирта изначальная температура проведения эксперимента составляла 31°С. В ходе эксперимента температуры вспышки у изопропилового спирта, температура вспышки зафиксирована 36°С.

На рисунке 2 показан результат проведения эксперимента на определение температуры вспышки изопропилового спирта.



Рисунок 2. Температура вспышки изопропилового спирта

При проведении опыта на определение температуры вспышки керосина изначальная температура проведения эксперимента составляла 24°C. В ходе эксперимента температуры вспышки у керосина, температура вспышки зафиксирована на 70°C. На рисунке 3 показан результат проведения эксперимента на определение температуры вспышки керосина.



Рисунок 3. Температура вспышки керосина.

В таблице 1 представлены экспериментальные значения, которых удалось добиться в ходе эксперимента, определения температуры вспышки изопропилового спирта и керосина.

Таблица 1.

Анализ полученных результатов

№ п/п	Вещество	Температура вспышки		
		Табличный результат	Экспериментальный результат	Средний экспериментальный результат
1.	Изопропиловый спирт	18°C	27°C	31°C
			30°C	
			28°C	
			34°C	
			36°C	
2.	Керосин	+28...+72°C	70°C	71°C
			70°C	
			71°C	
			71°C	
			72°C	

Таким образом, на основании проведенных экспериментов можно сделать следующие выводы.

1. Изменение объема спирта (керосина) в диапазоне от 5 до 75 мл не оказывает влияния на значение температуры вспышки. Она остается равной 71°C для керосина в пределах погрешности измерения ($\pm 5^\circ\text{C}$), что соответствует ГОСТ 4333.

2. Установлена зависимость значений вспышки от изменения скорости нагрева тигля. При увеличении скорости нагрева спирта от 27 до 36 °C/мин температура вспышки увеличивается в 1,2 раза.

3. Изучено распределение температуры вспышки при ее измерениях в различных местах тигля стандартного объема.

4. Экспериментальный результат температуры вспышки изопропилового спирта не соответствует нормативным данным, экспериментальной значение выше в 2 раза.

5. Экспериментальный результат температуры вспышки керосина совпадает с нормативными данными.

Список литературы:

- ГОСТ 6356-75 «Нефтепродукты. Метод определения температуры вспышки в закрытом тигле».
- Справочник «Пожаровзрывоопасность веществ и материалов и средств и их тушения. Корольченко А.Я. – 2004 г. Том 1, 2.
- ГОСТ 6356-75 Нефтепродукты. Метод определения температуры вспышки в закрытом тигле.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ BIGDATA В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Буралов Владислав Олегович

студент,
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Высшая Школа Бизнеса,
РФ, г. Казань

Захматов Дмитрий Юрьевич

научный руководитель,
канд. экон. наук, доцент,
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Высшая Школа Бизнеса,
РФ, г. Казань

Аннотация. Актуальность темы статьи «Использование технологии BigData в управлении персоналом» заключается в том, современные технологии BigData позволяют максимально эффективно извлекать из огромного количества данных, полезную информацию, в том числе в управлении персоналом. Также актуальность темы статьи обусловлена внедрением в практическую деятельность человеческой цивилизации цифровых технологий. Цифровые технологии оказывают прямое воздействие на использования человеческих ресурсов. В условиях цифровой экономики конкурентоспособность компании определяется её интеллектуальным капиталом.

Развитие цифровых технологий, автоматизация большого количества бизнес-процессов привели к генерации и аккумуляции компаниями огромного количества данных и широкому применению всего комплекса технологий Data Science. В итоге Big Data не только меняют традиционные бизнес-модели, но и задают вектор развития некоторым областям экономики на ближайшее будущее, например управление персоналом с помощью цифровых технологий. Можно с уверенностью сказать, что цифровые предприятия - это не столько принципиально новая технология, сколько принципиально новая организация бизнеса, в том числе управление персоналом.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, Big Data, управление персоналом, внедрение Big Data в управление персоналом.

Переход на цифровую экономику предполагает необходимость реализации новых технологий в трудовых отношениях, в управлении персоналом.

Цифровая экономика представлена тремя уровнями, которые в своем тесном взаимодействии влияют на жизнь граждан и общества в целом:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность [1].

Цифровая экономика создает возможности для повышения качества управления персоналом и автоматизации многих HR-процессов. Инструментами для этого выступают цифровые технологии.

Под цифровыми технологиями следует понимать любые электронные технологии, которые, дешифруя информацию с помощью двоичного кода и визуализируя ее, позволяют

пользователю получать преобразованную в цифровой вид информацию и производить над ней определенную работу [2].

Цифровые технологии как бизнес-решение для повышения эффективности HR-функции можно трактовать как определенный способ практического применения отдельных результатов цифровизации для поиска, организации, распространения, обработки и хранения цифровых данных в процессе реализации HR-функции.

Среди факторов эффективности работы предприятия значительное место занимает эффективность использования персонала. Так как, даже новейшее оборудование при нерациональной организации труда не принесет высокую прибыль [8].

В фоне напряженности во внешней среде проблемы эффективного использования управления персоналом, позволяющих увеличить гудвилл и рентабельность организации – особенно актуальны.

Мы держим руку на пульсе нового мира, в основе которого – большие данные. С помощью высокопрофессионального сообщества, можно найти важные бизнес-тренды, появление новых сквозных технологий и не пропустите момент, когда пора взять их на вооружение. Однако основной вопрос, который волнует сегодня предприятия и организации: как перенастроить свою работу в цифровых условиях.

Уже разработаны и применяются в новых цифровых условиях:

- архитектура хранения и обработки данных: хранилища, озера, фабрики;
- облачные платформы и гибридные инфраструктуры для работы с большими данными;
- созданы платформы и инструменты для анализа данных и машинного обучения;
- происходят инновации в анализе данных: «дополненная» аналитика, анализ текстовых данных и естественного языка, потоковая аналитика, видеоаналитика, компьютерное зрение;
- идет демократизация данных: визуализация и другие инструменты для бизнес-пользователей.

Отметим, что в вузах появились новые предметы «Управление людьми: цифровые технологии и организационное развитие», «BigData в управлении персоналом (Big Date for HR)» и «HR-аналитика» [6]. Также появилась новая специальность – Big Data Analyst – специалист по анализу больших данных.

Специалисты по названным дисциплинам смогут:

- управлять большими данными и имеют возможности применять их в сфере управления персоналом;
- использовать технологии больших данных в рекрутинге;
- использовать технологии больших данных в управлении талантами;
- организовывать работу HR-служб по работе с большими данными.

Для кадровых служб предприятий, которые хотят иметь конкурентоспособный персонал, стоят задачи:

- изучить изменение управления человеческими ресурсами в цифровой экономике;
- выяснить сущность применения технологий BigData в управлении персоналом;
- провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов на своем предприятии;
- оценить существующую систему управления персоналом на своем предприятии как объекта исследования;
- рассмотреть возможность внедрения технологий BigData в систему управления персоналом;
- провести оценку эффективности использования технологии BigData управления персонала.

Эти инструменты входят в HR-аналитику «умного» управления персоналом [6].

Сейчас в экономике используется множество цифровых технологий.

Наиболее заметными из них являются системы анализа данных на основе искусственного интеллекта, алгоритмы повышения эффективности производственных и торговых процессов, виртуальные помощники, которые могут рассматриваться как реальные интеллектуальные

помощники, доступные практически любому человеку (например, водителям Uber), программное обеспечение, выполняющее различные рутинные задачи, такие как обработка документов и запросы в службу поддержки клиентов [9].

Существуют системы на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта, которые могут заменить человеческие ресурсы и использоваться в качестве постоянных работников.

Процесс перехода общества от индустриальной экономики к цифровой меняет процесс управления человеческими ресурсами и сами трудовые отношения.

1. Для снижения финансовых затрат в процессе управления персоналом требуется применение искусственного интеллекта.

2. Требуется все время повышать квалификации, при котором полученные знания будут эффективно применяться на практике.

3. Необходимо извлекать выгоду от использования технологиями искусственного интеллекта, и управлять рисками.

Инвестиции в человеческие ресурсы требуют прогнозной оценки эффективности на основе внедрения HR-аналитики в процессе управления человеческими ресурсами [7].

HR-аналитика с использованием Big Data поможет провести:

- анализ **текучести кадров**, потребности в персонале, расчет индексов удовлетворенности сотрудников

- анализ **корпоративной культуры** – неформальных правил поведения в компании, чтобы сформулировать целевую культуру, влиять на нее;

- анализ **каналов привлечения персонала**: корпоративного сайта, рекрутинговых сайтов;

- анализ **лидерства (руководства)**, чтобы оценить вклад руководителей;

- анализ **индивидуальной результативности сотрудников**, чтобы поощрять работника в зависимости от вклада в трудовой результат;

- анализ **группового взаимодействия** для формирования эффективных команд.

Список литературы:

1. Паспорт национального проекта Национальная программа "Цифровая экономика Российской Федерации" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7)
2. Абдрахманова Г.П., Вишневский К.М., Гохберг Л.М. и др. Цифровая экономика: 2019: краткий статистический сборник – М.: НИУ ВШЭ, 2019. –112 с.
3. Андиева Е.Ю. Цифровая экономика будущего, Индустрия 4.0 / Е.Ю. Андиева, В.Д. Фильчакова // Прикладная математика и фундаментальная информатика. 2021. № 3. С. 214-218.
4. Архипов В.В. Регулирование робототехники. Аспекты развития робототехники и технологий искусственного интеллекта / под ред. А.В. Незнамова. М.: Infotropic Media. 2020. 232 с.
5. Бабанов В.Н. Факторы и проблемы развития цифровой экономики в России / В.Н. Бабанов// Известия Тульск. гос. ун-та. Экономические и юридические науки, 2019.
6. Берсин Дж. Искусственный интеллект в HR. URL: <https://www.talent-management.com.ua/5202-iskusstvennyj-intellekt-v-hr/> (Дата обращения: 05.04.2022).
7. Блюмин С.Л., Шуйкова И.А. Модели и методы принятия решений в условиях цифровой экономики //Липецк: ЛЭГИ. - 2021. - Т. 138. - С. 2014.
8. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2020. С. 18.
9. Волкова А.С. HR-аналитика в России: современное состояние, проблемы и пути их решения // Вопросы интеллектуальной экономики. – 2021. – Том 11. – № 2. – С. 734.

10. Никитаева А.И. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики // Вестник Уральского гос университета. Экономика. – 2022. – Т. 21. – № 4. – С. 150–163.
11. Россия 2025: от кадров к талантам. https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf (дата обращения 01.04.2022).
12. Цифровая экономика России 2021: аналитика, цифры, факты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.shopolog.ru//analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2021-analitika> (дата обращения: 19.04.2022).
13. Через тернии к HR-аналитике. Marketmedia. https://marketmedia.ru/media-content/3_hr/ (дата обращения 01.04.2022).
14. Andersson J Per, Movin S, Mähring M, Teigland R and Wennberg K 2018 Managing Digital Transformation <https://www.hhs.se/contentassets/a3083bb76c384052b3f3f4c82236e38f/managing-digital-transformation-chapter-11.pdf>
15. Larkin J 2017 HR Digital Disruption: The biggest wave of transformation in decades Strategic HR review 16(2) pp 55-59
16. Bondarouk T, Ruël H 2009 Electronic Human Resource Management: Challenges in the digital era The International Journal of Human Resource Management 20(3) pp 505–514
17. Genkin A Paradoxes and Transformations: Labor Market in Digital Economy URL <https://narfu.ru/upload/medialibrary/928/Genkin-A.-S.-Paradoksy-i-transformatsiya-rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike.pdf>
18. Mazour V 2019 Digitization of Human Resources: Challenges and Opportunities <https://www.exoplatform.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/>
19. How Many Freelancers Do We Have and Where Are They Working: HeadHunter Survey Results <https://naberezhnye.hh.ru/article/24036>
20. Yanov D 14 Tools for Productive Work To Be Done By a Freelancer <https://rb.ru/opinion/14-tools-for-freelance/>
21. Standing G 2014 The Precariat: The New Dangerous Class Guy Standing Translated from English by N Usova (M.: AdMarginemPress) 328 p

ХАРАКТЕРИСТИКА УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ

Ковалёва Ольга Александровна

студент,
Курганский государственный университет,
РФ, г. Курган

Дубинина Анастасия Георгиевна

студент, Курганский государственный университет,
РФ, г. Курган

Значение переработки огромно, так как утилизация отходов стала одной из важных проблем мирового сообщества.

Целью данной работы является характеристика системы утилизации твердых коммунальных отходов.

Объект – твердые коммунальные отходы;

Цель – расширить познания об утилизации твердых коммунальных отходов.

Утилизации твердых коммунальных отходов- использование отходов для производства товаров (продукции), выполнения работ, оказания услуг, включая повторное применение отходов, в том числе повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг), их возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация), извлечение полезных компонентов для их повторного применения (рекуперация), а также использование твердых коммунальных отходов в качестве возобновляемого источника энергии [2].

Виды утилизации:

- Термическая обработка;
- Биологическая утилизация;
- Захоронения на полигонах.

Главная цель данных видов утилизации – ликвидация твердых коммунальных отходов.

Одно из характерных свойств твердых бытовых отходов – неоднородность состава. Они состоят из органических остатков и неорганических предметов, утративших свойства. Твердые отходы различаются агрегатным состоянием, происхождением и составом, классом опасности, сроком использования. Выбор критерия классификации зависит от задач, которые решаются при разделении на однородные фракции [1].

Классификация отходов:

1. По производителю;
2. По физической характеристике;
3. По химической характеристике;
4. По функциональной характеристике;
5. По степени контроля;
6. По степени опасности.

Для повышения эффективности утилизации ТКО необходимо предложить следующее.

В части сортирования ТКО:

- Создание в СМИ и мультимедийных средствах разделов пропаганды необходимой первичной сепарации бытовых отходов гражданами;
- Разработка и создание инновационной системы учета товаров и продукции на основе чипования. Данная технология позволяет определять технологии при переработке и сепарировании отслуживших свой срок товаров и тары. Проследить весь путь эксплуатации и движения в прошлом этого товара.
- Создание норм и правил обращения вторичных ресурсов при переработке комплексами ТКО;
- Вернуться к полигонам ТКО с возрастом от 20 до 30 лет и более с целью получения метана для теплично-парниковых хозяйств [4].

Переработка отходов немыслима без экологической культуры –повышения уровня экологического образования и экологического воспитания [3].

Данная работа поможет точно разобраться в характеристике утилизации.

В заключении следует отметить, что для каждой местности способ утилизации различен, но эффективен.

Список литературы:

1. Переработка твердых коммунальных отходов [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cleanbin.ru> (дата обращения 9.05.2022).
2. Утилизация отходов режим [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://ecoproverka.ru/utilizatsiya> (дата обращения 9.05.2022).
3. Хорошавин Л.Б Основные технологии переработки промышленных и твердых коммунальных отходов/ Л.Б Хорошавин, В.А Беляков, Е.А Свалов - Учебное пособие, 224 с.
4. Фаюстов А.А. Утилизация промышленных отходов и ресурсосбережение. Основы, концепции, методы: монография / Фаюстов А.А. - Москва: Инфра-Инженерия, 2019. - 272 с.

ЭНЕРГОЦЕНТРЫ МЕСТОРОЖДЕНИЙ: ГАЗОТУРБИННЫЕ И ГАЗОПОРШНЕВЫЕ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

Мусалимова Алия Рамилевна

студент,

Уфимский государственный нефтяной технический университет,
РФ, г. Уфа

Багманов Алмаз Радикович

студент,

Уфимский государственный нефтяной технический университет,
РФ, г. Уфа

Энергоцентры собственных нужд (ЭСН) месторождений снабжают электроэнергией и теплом инфраструктуру нефтегазовых месторождений и производственных объектов, увеличивают энергоэффективность, рентабельность и экологичность добычи скважинной продукции. Обеспечение энергоавтономности месторождений считается сложной проблемой, предполагающей разработку и реализацию уникальных инженерных решений, анализ надежности и бережного отношения к окружающей среде, оценку эффективности, экономических и технических рисков, обоснования выбора генерирующего и технологического оборудования [1].

Наша страна является одним из мировых лидеров по добыче нефти. Вместе с тем, практически на любом месторождении нефти есть две проблемы – энергообеспечение и утилизация попутного нефтяного газа (ПНГ). Ведущие российские нефтяные компании развивают энергетические программы с применением газотурбинных технологий. Таким образом, решаются сразу две проблемы.

Многие месторождения оборудованы объектами на базе ГТЭС или ГТУ-ТЭЦ (ГТУ-ТЭС). Для топлива используется добываемый природный или попутный нефтяной газ.

Создание ЭСН позволяет решить следующие проблемы по повышению энергоэффективности:

- 1) покрытие электронагрузок при сетевых ограничений;
- 2) разработка тепловой мощности для объектов;
- 3) уменьшение расходов на энергоресурсы;
- 4) повышение объема рационального применения ПНГ [2].

Известными приводами генераторов для децентрализованных электростанций считаются газопоршневые (ГПД) и газотурбинные двигатели (ГТД). Выбор между данными двигателями зависит от расхода топлива и эксплуатационных затрат.

Удельный расход топлива меньше у газопоршневой установки при разной нагрузке (Рисунок 1), что объясняется высоким КПД у поршневых машин (36-45%), чем у газовых (25-34%).

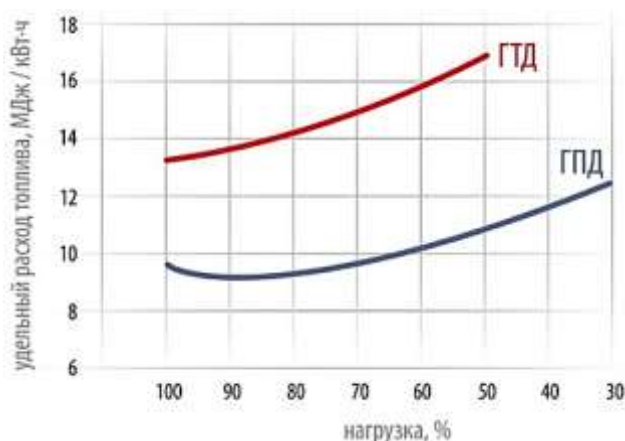


Рисунок 1. Удельный расход топлива газопоршневого и газотурбинного двигателей

Эксплуатационные затраты у ГПЭС ниже, чем у ГТЭС (Рисунок 2). Это объясняется тем, что у ГТЭС дополнительные затраты идут на капитальный ремонт турбины, по сравнению с ГПЭС.



Рисунок 2. Эксплуатационные затраты на электростанцию мощностью 5 МВт

Считается, что газовые турбины более выгодны на крупных месторождениях с развитой инфраструктурой, которые имеют электронагрузки свыше 20 МВт. Газопоршневые же агрегаты лучше для ЭСН небольших месторождений, а также для временных ЭСН [3].

Список литературы:

1. Рубанов А.В. Энергоцентры месторождений – особенности создания и надежной эксплуатации // ТЕРРИТОРИЯ НЕФТЕГАЗ. – 2021. – №3. – С. 102-105.
2. ОБОРУДОВАНИЕ ГАЗОПОДГОТОВКИ ДЛЯ ЭНЕРГОЦЕНТРОВ МЕСТОРОЖДЕНИЙ [Электронный ресурс] // Статьи и заметки инженера нефтегазового комплекса: сайт. – URL: <http://www.avfinfo.ru/engineering/e-15/> (дата обращения: 10.05.2022).
3. Опыт промышленная эксплуатация месторождений [Электронный ресурс] // La Tosca Высшее образование: сайт. – URL: <https://latosca.ru/opytno-promyshlennaya-ekspluatatsiya-mestorozhdeniy/> (дата обращения: 11.05.2022).

АНАЛОГИ ADOBE ИЛИ ИЩЕМ АЛЬТЕРНАТИВЫ ВМЕСТЕ

Наместникова Александра Алексеевна

студент,
ОГАПОУ Ульяновский Авиационный колледж –
Межрегиональный Центр компетенций,
РФ, г. Ульяновск

Хворёнкова Яна Николаевна

студент,
ОГАПОУ Ульяновский Авиационный колледж –
Межрегиональный Центр компетенций,
РФ, г. Ульяновск

Кирилина Марина Анатольевна

научный руководитель, преподаватель,
ОГАПОУ Ульяновский Авиационный колледж –
Межрегиональный Центр компетенций,
РФ, г. Ульяновск

В связи с последними событиями Adobe приостановила все продажи своего продукта в Россию с 5 марта 2022 года. Это значит, что по истечению подписки Creative Cloud у пользователя пропадет доступ ко всем программам от Adobe.

Мы задались вопросом – Настолько ли это трагично? После чего, провели небольшую исследовательскую работу, и нашли лучшие из лучших программ на замену «ушедшим».

И так, мы предоставляем подборку альтернативных программ, которые помогут Вам выполнять свою работу в полном объеме и без потери качества проектов.

Photoshop – Photopea

Photopea – это редактор изображений, который работает в режиме онлайн, созданный для работы с растровой и векторной графикой. Интерфейс самого сайта имеет очень большое сходство с интерфейсом Adobe Photoshop. Набор основных инструментов расположен в левой боковой панели, сверху находятся множество дополнительных настроек, помогающих пользователю добиться желаемых результатов. Так же стоит отметить, что присутствует возможность работы с текстом, настройки кисти, обширная цветовая палитра, переключение между слоями, применение эффектов, коррекция изображений. Кроме всего перечисленного важно добавить, что сайт поддерживает русский язык, включает бесплатное использование, а также возможность загрузки PSD файла и продолжения работы над загруженным проектом. Из недостатков – некоторые функции доступны только в премиум-версии, медленная работа на слабых компьютерах [4].

Adobe XD – Figma

Figma – это онлайн-сервис, который предназначен для создания иллюстраций, векторной графики, прототипов сайтов или приложений.

Интерфейс приложения похож на интерфейс Adobe XD, поэтому не будем заострять на этом внимание. В первую очередь нужно сказать, что файлы Figma хранятся не у Вас на компьютере, а в облачном хранилище. Именно это позволяет пользователю не волноваться за сохранность файлов, в данном сервисе все сохраняется автоматически. Возможность работы с компонентами позволяет пользователю задать общий стиль макета и в случае необходимости отредактировать его. Рассматриваемый редактор поддерживает функцию многопользовательского режима, что позволяет нескольким дизайнерам работать над одним

проектом. Ко всем вышеперечисленным достоинствам стоит добавить, что данным приложением можно пользоваться бесплатно, но с некоторыми ограничениями:

- Для командной работы доступны только три файла и один проект;
- История версий хранится 30 дней;
- Личные файлы можете редактировать только Вы [4].

Adobe XD – Lunacy

Вашему вниманию предоставляется еще один графический редактор, предназначенный для создания макетов интернет страниц, баннеров и другой графической продукции. Программа имеет в запасе огромное количество иконок, качественных фотографий и сюжетных иллюстраций. На данной площадке возможна работа с компонентами, а также имеются функции прототипирования и хотспота, с помощью которых пользователь может задавать интерактивность объектам при работе над проектами. Вызывает уважение компания-разработчик, которая имеет в запасе множество других продуктов, отличающихся высоким качеством. Ко всему прочему, рассматриваемая программа является официально бесплатной [2].

Illustrator – CorelDRAW

CorelDRAW – это графический редактор векторной графики. С его помощью пользователь может непосредственно работать с векторными изображениями, создавая уникальные шаблоны, а также обрабатывать изображения и моделировать объекты [5]. Программа разрешает создавать растровые объекты любой сложности, а также есть возможность импортировать любые файлы, не обращая внимания на формат. Из положительных моментов можно добавить: различные шрифты, наличие каталога форм, поддержка операционных систем Windows, MAC, OS [4].

Из минусов данной программы:

- Сложности при конвертировании растровой графики в векторную.
- Сложности с применением сборника эффектов, при работе с растровой графикой.
- Нет возможности быстро создавать диаграммы и графики [1].

Illustrator – Vectr

Новая бесплатная программа, предназначенная для создания и изменения векторных рисунков. Она не требует обязательной установки, имея возможность работать в браузере. Vectr интуитивно понятная программа, которая содержит в себе множество дизайнерских инструментов и функций, а также поддерживает импорт различных форматов изображений. Но нужно обратить внимание, что для работы в рассматриваемом редакторе нужно стабильное подключение к интернету [3].

Проанализировав все альтернативы Adobe, мы гарантируем Вам качество подобранной продукции и комфорт работы в ней.

Список литературы:

1. Adobe Illustrator или CorelDRAW? – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://games-on-pc.ru/info/coreldraw-pljusy-i-minusy-programmy/> (Дата обращения: 05.05.2022).
2. Lunacy создание мокапов – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.newart.ru/htm/myzavr/mz100.php> (Дата обращения: 12.05.2022).
3. Vectr 0.1.16 – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://drisoft.ru/vectr/> (Дата обращения: 05.05.2022).
4. Аналоги Adobe: чем заменить Photoshop, Illustrator и другие программы – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://skillbox.ru/media/design/adobe-alternatives/> (Дата обращения: 10.05.2022).
5. Обзор программы для дизайнеров CorelDraw – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://junior3d.ru/article/programma-coreldraw.html> (Дата обращения: 12.05.2022).

NOVEC 1230 КАК БЕЗОПАСНОЕ СРЕДСТВО НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ ПОЖАРОТУШЕНИЯ

Салов Тарас Константинович

студент,
кафедра техносферной безопасности,
Институт сервиса и отраслевого управления
Тюменский индустриальный университет,
РФ, г. Тюмень

Проблема противопожарной защиты всегда была и остается актуальной во всех сферах человеческой жизни.

Очевидно, что большинство противопожарных технологий стареют со временем, и на их место должны создаваться новые, отвечающие всем современным требованиям к безопасности технологии.

Использование инновационных систем пожаротушения должно сводить к минимуму человеческие жертвы, а также возможный ущерб, причиненный пожаром. Со временем такие технологии в будущем будут обеспечивать полную защиту и сводить риск возникновения пожара и его распространения к нулю, до его необратимых последствий.

В середине XX века газовые пожарные системы использовали хладон в качестве средства тушения пожаров.

Применение хладонов основано на остановке химических процессов во время пожара, что сопровождалось выбросом в атмосферу ряда опасных соединений.

Также для противопожарных установок использовался углекислый газ. Но его главный недостаток, это использование опасных для жизни концентраций.

Для установок пожаротушения использовался сравнительно безопасный для человека инерген, который представлял из себя смеси разных газов. Но его главная проблема, это хранение в баллонах под высоким давлением и регулярное их обслуживание.

Разработанное американской компанией 3М вещество, а именно газовое огнетушащее вещество 3М Novac 1230 Fire Protection по сравнению с другими лишен таких недостатков. Вещество представляет собой жидкость без цвета со слабо выраженным запахом, визуально напоминает воду, из-за чего иногда называют "сухой водой". (Novac 1230 под названием "хладон ФК-5-1-12" включен в список веществ, для которых в РФ разработаны стандартные нормы и правила их использования на автоматических установках пожаротушения (СП 5.13130.2009)).

Преимущества Novac 1230:

- 1). Безопасен для человека, не оказывает вредного воздействия на здоровье человека, дыхательным путям и зрению, а также не снижает уровень кислорода в помещениях.
- 2). Безвреден для окружающей среды, не оказывает никакого влияния ни на климат, ни на глобальные климатические процессы планеты.
- 3). Хранение вещества осуществляется в компактных баллонах, занимающих минимальное пространство.
- 4). Тушит пожар за считанные секунды (система предназначена для тушения пожаров класса А, В, С, D и Е.)
- 5). Novac 1230 не оказывает вреда для любого вида электрооборудования.

Таким образом, использование огнетушащего вещества Novac 1230 приводит к минимуму возникновения пожара, не оказывая вред здоровью человека, а также не причиняет вред имуществу, что позволяет его использовать практически на любых объектах защиты.

Список литературы:

1. СП 484.1311500.2020 «Системы противопожарной защиты. Системы пожарной сигнализации и автоматизация систем противопожарной защиты. Нормы и правила проектирования»
2. Федеральный закон Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ В МАРКЕТИНГЕ

Тахаутдинов Камиль Рустемович

студент,
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
РФ, г. Казань

Каленская Наталья Валерьевна

научный руководитель, д-р экон. наук, профессор,
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
РФ, г. Казань

Аннотация. На современном этапе развития искусственного интеллекта нейронные сети являются объектом большого интереса. Искусственные нейронные сети перспективны для эффективного применения в маркетинге, как основном направлении применения, поэтому рассмотрим существующие кейсы внедрения и действующие решения на основе технологий ИИ для оптимизации маркетинговой деятельности.

Маркетинг – сфера постоянного развития. Даже опытным специалистам, работающим на позициях руководителей отделов и директоров по маркетингу, требуется постоянно повышать квалификацию, чтобы отвечать требованиям индустрии.

Особенно это актуально для тех, кто плодотворно работает в рамках своей специализации и хочется продолжить осваивать новые области рынка с помощью новейших маркетинговых техник. Поэтому изучение искусственных нейронных сетей в маркетинговой деятельности – веление времени.

Нейронная сеть – математическая модель, а также её программное или аппаратное воплощение, построенная по принципу организации и функционирования биологических нейронных сетей.

Ключевые слова: цифровая экономика, искусственный интеллект, нейронные сети, цифровые технологии, маркетинг на основе нейронных сетей.

Искусственный интеллект – ИИ или AI – интеллектуальные машины и программы, способные выполнять определенные функции: например, играть в шахматы с гроссмейстером. А нейронные сети – усовершенствованная форма ИИ, схожая с человеческим мозгом: они выполняют те же функции, но обучаются сами. Они работают с большим объемом данных, перебирают множество переменных и факторов, строят модели и тренды.

Последнее достижение в разработке искусственного интеллекта – нейронные сети. Исследованием и развитием нейросетей занимаются многие крупные компании: Google, Microsoft, Yandex, а также сотни институтов и стартапов по всему миру.

Переход на цифровую экономику предполагает необходимость реализации новых технологий в маркетинговой деятельности.

Цифровая экономика представлена тремя уровнями, которые влияют на жизнь граждан и общества в целом:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность [1].

Цифровая экономика создает возможности для повышения качества управления персоналом и автоматизации многих HR-процессов. Инструментами для этого выступают цифровые технологии.

Под цифровыми технологиями следует понимать любые электронные технологии, которые, дешифруя информацию с помощью двоичного кода и визуализируя ее, позволяют пользователю получать преобразованную в цифровой вид информацию и производить над ней определенную работу [2].

Интерес к этой теме также возрос в связи с пандемией COVID-19, локдауном, внешней нестабильной ситуацией. Множество специалистов перешли на удаленный режим работы, изменилось поведение потребителей (цифровая реальность для совершения покупок).

В маркетинге нейронные сети помогают привлекать покупателей, максимально персонализировать коммуникации и увеличить объем продаж.

Набирают тренд направления, где нейронные сети наиболее востребованы. Нейронные сети используют научный аппарат многих научных дисциплин: статистику, информатику, прикладную математику, эконометрику и экономику. Нейронные сети, имеют мощный аналитический аппарат, обобщают большие объемы данных и строят модели.

Конкурентное преимущество имеют те компании, которые применяют технологии, построенные на искусственных нейронных сетях для решения маркетинговых задач.

Сферы применения искусственных нейронных сетей в маркетинге.

1. Персонализация предложений. Это одно из первых направлений использования ИИ. Статистику о покупках система анализирует многомерно, данные из счетчиков статистики и баз данных, как правило, структурированы. С помощью ИИ персонализируют свои продуктовые предложения «Пяточка», «Магнит» и другие ритейлеры в России.

2. Предиктивная аналитика. Она работает с персонализацией, но не только с продуктовыми предложениями, а делает более широкий круг задач:

- прогноз действий потребителей для увеличения конверсии и снижения рисков;
- прогноз бюджетов компаний, рекламных затрат;
- сегментацию целевой аудитории, клиентов на основе разных переменных;
- выявление скрытого тренда.

3. Коммуникации. Для ритейла большее значение имеют интеллектуальные чат-боты, и голосовые подсказки. Часто боты используются в банковских приложениях, сервисах такси, с большим количеством обращений. Чат-боты на основе искусственной нейронной сети отличаются умением распознавать смысл вопросов и «человеческими» ответами.

Примеры применения успешных кейсов искусственного интеллекта в маркетинге.

AI-стилист Thread.

Это старый, но показательный кейс из ритейла. Он делает персональные рассылки для покупателей интернет-магазина одежды, также интеллектуально подает образы: учитывает цвета, стиль, размеры и даже собирает целостные стильные образы.

При первом посещении сайт просит пользователя ввести ряд данных о своем росте, весе, предпочтениях, стиле, стоимости и др. На начальном этапе в процессе участвуют стилисты, которые собирают образы для покупателей.

После этого подключается алгоритм (нейронная сеть), который компания назвала Thimble. Он выбирает подходящие предметы одежды от огромного числа поставщиков. Дальше, нейронная сеть учится на покупках, отказах и обратной связи от клиентов.

Имеет свои разработки нейронных сетей «Яндекс». Компания одной из первых в России стала разрабатывать беспилотные автомобили и сегодня внедряет полезные ИИ-решения для бизнеса. У «Яндекса» есть собственные разработки, которые конкурируют с продуктами Google и Amazon.

Среди них Yandex SpeechKit – сервис распознавания и синтеза речи на нескольких языках. Вы наверняка знаете его по голосовой станции «Алиса». «Яндекс» вывел технологию в массы – сегодня каждая компания может внедрить её в свою IT-инфраструктуру.

SpeechKit позволяет общаться с клиентами без участия операторов. Робот запишет клиента на услугу, узнает, доволен ли покупатель сервисом, и сделает серию холодных звонков. Система распознаёт речь, строит общение по скрипту и передаёт данные менеджерам. Это экономит время и не вредит конверсии – только 4% клиентов понимают, что общаются с роботом.

«Яндекс» позаботился о естественности голосов: система состоит из миллиона различных фонем. Сервис оценивает текст и подбирает интонации, которые будут звучать максимально органично.

Отметим, что появилась новая профессия Data Scientist. Количество вакансий в Data Science выросло на 450% за 3 года. Ритейл, киберспорт, путешествия, образование, медицина – грамотный Data Scientist нужен практически в любой индустрии, а спрос значительно превышает предложение.

На основе данных HH.ru (HeadHunter Russia) эта профессия занимает первое место в рейтинге самых востребованных профессий 2020-2021 года.

На сегодня существуют примеры удачных применений кейсов в маркетинговой деятельности, основанные на нейронных сетях.

Список литературы:

1. Паспорт национального проекта Национальная программа "Цифровая экономика Российской Федерации" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7)
2. Галушкин А.И. Нейронные сети. основы теории / А.И. Галушкин. –М. : горячая линия – телеком, 2020. – 496 с.
3. Гуреева О.А., Потапова М.С. Обучающие и тестовые данные для нейронных сетей // Nauka i studia. 2019. Т.1. №3. С. 75-77.
4. Единое информационное пространство взаимодействия субъектов научной и инновационной деятельности: монография / под ред. В.В. Трофимова, В.Ф. Минакова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021. 103 с.
5. Зайнетдинов Э. 30 бизнес-процессов, которые изменятся из-за искусственного интеллекта. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hype.ru//30-biznes-processov-kotorye-zmenyuatsya-iskusstvennogo> (дата обращения 26.03.2022).
6. Каширина И.Л. Нейросетевые и гибридные системы: Учебно-методическое пособие /сост. И.Л. Каширина, Т.В. Азарнова. – Воронеж.: изд-во ВГУ, 2019. – С. 9–12.
7. Норвиг П., Стюарт Р. Искусственный интеллект. Креативный подход. –М.: Вильямс, 2020. 1408 с.
8. Терехов В.И., Жуков Р.В. Методика подготовки данных для обработки импульсными нейронными сетями // Нейрокомпьютеры: разработка, применение. 2020. №2. С. 31-36.
9. Кульневич А.Д. Введение в нейронные сети // Молодой ученый. 2021. №8. С. 31-36.
10. Донищев О.А., Романова А.Д., Баринов М.А. Методология оценки инновационного потенциала социально-экономических систем // Региональная экономика: теория и практика. 2019. №1.С. 169-181.
11. Абдрахманова Г.П., Вишневецкий К.М., Гохберг Л.М. и др. Цифровая экономика: 2019: краткий статистический сборник – М.: НИУ ВШЭ, 2019. –112 с.
12. Андиева Е.Ю. Цифровая экономика будущего, Индустрия 4.0 / Е.Ю. Андиева, В.Д. Фильчакова // Прикладная математика и фундаментальная информатика. 2021. № 3. С. 214-218.
13. Архипов В.В. Регулирование робототехники. Аспекты развития робототехники и технологий искусственного интеллекта / под ред. А.В. Незнамова. М.: Infotropic Media. 2020. 232 с.

14. Бабанов В.Н. Факторы и проблемы развития цифровой экономики в России / В.Н. Бабанов// Известия Тульск. гос. ун-та. Экономические и юридические науки, 2019.
15. Блюмин С.Л., Шуйкова И.А. Модели и методы принятия решений в условиях цифровой экономики //Липецк: ЛЭГИ. - 2021. - Т. 138. - С. 2014.
16. Никитаева А.И. Развитие менеджмента в условиях цифровой экономики // Вестник Уральского гос университета. Экономика. – 2022. – Т. 21. – № 4. – С.150–163.
17. Россия 2025: от кадров к талантам. https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf (дата обращения 01.04.2022).
18. Цифровая экономика России 2021: аналитика, цифры, факты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// www.shopolog.ru//analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2021-analitika](https://www.shopolog.ru//analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2021-analitika) (дата обращения: 19.04.2022).
19. Andersson J Per, Movin S, Mähring M, Teigland R and Wennberg K 2018 Managing Digital Transformation <https://www.hhs.se/contentassets/a3083bb76c384052b3f3f4c82236e38f/managing-digital-transformation-chapter-11.pdf>
20. Larkin J 2017 HR Digital Disruption: The biggest wave of transformation in decades Strategic HR review 16(2) pp 55-59.
21. Bondarouk T, Ruël H 2009 Electronic Human Resource Management: Challenges in the digital era The International Journal of Human Resource Management 20(3) pp 505–514.
22. Genkin A Paradoxes and Transformations: Labor Market in Digital Economy URL <https://narfu.ru/upload/medialibrary/928/Genkin-A.-S.-Paradoksy-i-transformatsiya-rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike.pdf>
23. Mazour V 2019 Digitization of Human Resources: Challenges and Opportunities <https://www.exoplatform.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/>
24. How Many Freelancers Do We Have and Where Are They Working: HeadHunter Survey Results <https://naberezhnye.hh.ru/article/24036>
25. Yanov D 14 Tools for Productive Work To Be Done By a Freelancer <https://rb.ru/opinion/14-tools-for-freelance/>
26. Standing G 2014 The Precariat: The New Dangerous Class Guy Standing Translated from English by N Usova (M.: AdMarginemPress) 328 p.

РАЗРАБОТКА АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Шматова Анастасия Павловна

магистрант,

*Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики,
РФ, г. Самара*

Подготовки кадров в организации, который занимает важное место, является условием для эффективного развития агентства. Путь к успеху в достижении целей любого бизнеса во многом зависит от того, насколько хорошо сотрудники знают об этих целях и насколько они готовы работать для их достижения. Реализация такой стратегии требует высокого уровня знаний и профессионализма, необходимых управления и всего персонала. Система обучения сотрудников, хорошо отлаженная будет гарантировать успех предприятия. Качество работы, осуществляемой зависит от того, как профессиональные сотрудники и квалифицированные. В последнее время, все большее число руководителей осознает необходимость подготовки качественного персонала. Различные тренинги, бизнес, семинары, мастер-классы становятся все более востребованы. Главное — это выбор из наиболее подходящих методов и на их основе организации системы квалифицированного обучения персонала. Карьера определяется как успешное движение индивида вверх по должностной или профессиональной лестнице в каком-либо виде деятельности. Такое понимание карьеры дает возможность говорить об индивидуально-психологической основе к ее исследованию, это подтверждают также научные работы социологов, психологов. В последнее время все большее количество руководителей осознают необходимость качественного обучения персонала.

Инструменты повышения качества могут внедряться на этапах планирования и реализации планов обучения персонала. На этапе планирования обучения персонала к числу инструментов повышения качества обучения можно отнести оценку потребности в обучении персонала. Выявление слабых мест в профессиональных компетенциях работников (знаниях, умениях и навыках) позволяет более качественно определять требуемые программы обучения для конкретного работника, оптимизировать расходы на обучение.

В практике управления персоналом необходимо четко понимать потребности подчиненных и удовлетворять их интересы, что может выступать в качестве трудового стимулирования. На побуждение интереса к трудовой деятельности влияет материальное и нематериальное стимулирование. Цели обучения и условия его проведения:

1. Определить формат и место обучения;
2. Определить основные принципы программы обучения;
3. Количество обучаемых;
4. Разработать учебные пособия, по которым будут обучаться сотрудники;
5. Уровень квалификации преподавателей по каждому из направлений;
6. Уровень квалификация будущих сотрудников, которые будут пользоваться рабочей системой
7. Рассчитать время прохождения всего обучения.

Обучение сотрудников чрезвычайно важно, так как от этого зависит успешность работы компании в целом. Существует большое количество разных форматов и видов получения новых знаний, которые могут быть приспособлены к определенной организации.

Постоянно повышая эффективность обучения, сотрудники должны быть активными и готовыми учиться самостоятельно. Мотивация руководства должна создавать благоприятный климат для роста и обучения. В этих условиях подготовка работников к выполнению новых производственных функций, поиск новой работы для решения новых задач, должны обеспечивать то, что становится лучше от деятельности самих работников, приводя к повышению активности предприятия. Исследования показали, что среди наиболее распространенных «рисков» менеджмента при попытке организации учебных процессов выделяют следующие:

- обучающие мероприятия для сотрудников компании.

Каждому сотруднику свойственно поверхностное рассмотрение многих вопросов, и выбрать подходящую программу обучения, это не всегда хорошее вложение денег и времени. В такой программе мало внимания уделяется использованию новых знаний;

- пытаться обучать персонал без точно определить свои потребности, выбирает направление, которое пользуется высоким спросом. Необходимо помнить, что, прежде чем отправлять сотрудников на обучение, необходимо определить с большей точностью, чем определенный курс является обязательным для сотрудников и имеет возможность влиять на развитие компании;

- выбор тем для изучения без учета существующих реалий. В результате управление также зависели неопределенные ожидания.

Появление новых технологий привело к началу фундаментальных изменений, в том числе в области образования. Обычные способы общения претерпели огромные изменения с появлением Интернета как канала связи и в то же время информационного ресурса. На сегодняшний день дистанционное обучение прочно заняло свою нишу на рынке образовательных услуг, и параллельно с совершенствованием технологий передачи информации оно становится все более эффективным и ориентированным на спрос. Управление обучения и развития персонала, должны проводиться, учитывая все возможные варианты форм обучения. Это поможет организовать и построить управление персоналом оптимально. Дистанционное обучение, тренинги, профессиональное наставничество - все эти методы незаслуженно обойти. Иногда, изучения внутренней в хорошо организованную может конкурировать со многими образовательных учреждений. Следует помнить: не всегда привлекают преподавателей-профессионалов из увидеть ожидаемые результаты. Каждая организация, проводящая обучение, стремится, чтобы его эффективность была максимальной.

Список литературы:

1. Афанасьева Л.А., Половинкина И.С., Афанасьев А.А. Использование технологии обучения персонала как актуального инструмента управления персоналом в компании // Актуальные перспективы обучения конкурентоспособности организаций в условиях перехода в цифровой экономике. 2019. С. 222-224.
2. Захарова М.А., Кулагина А.А. Обучение персонала в России и за Рубежом // Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты. 2016. С. 93-95.
3. Маринкович А.Г., Чиркова Ю.Р. Обучение персонала как средство повышения трудовой мотивации персонала // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2019. №3 (28). С. 58-59.
4. Симарова, И.С., Алексеевичева Ю.В., Жигин Д.В. Инструменты повышения качества обучения персонала // Научный форум Сибирь. 2020. Т. 6. № 2. С. 7-9.
5. Филкина Ю.Ю. Обучение персонала как основа успешного развития организации // Молодежь и наука. 2016. №1. С. 24.
6. Хадасевич, Н.Р., Задоя Ю.Н. Дистанционное обучение как форма, метод и технология обучения персонала // Интеграция наук. 2019. № 1(24). С. 199-201.

Электронный научный журнал

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ

№ 18 (197)
Май 2022 г.

Часть 1

В авторской редакции

Свидетельство о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 – 66232 от 01.07.2016

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74

E-mail: studjournal@nauchforum.ru

16+

