

ВЕСТНИК НАУКИ



ВЫПУСК №7 (52)



ТОМ 2

Международный научный журнал

www.вестник-науки.рф

Тольятти 2022

Международный научный журнал
«ВЕСТНИК НАУКИ»

№ 7 (52) Том 2

ИЮЛЬ 2022 г.

(ежемесячный научный журнал)

В журнале освещаются актуальные теоретические и практические проблемы развития науки, территорий и общества. Представлены научные достижения ученых, преподавателей, специалистов-практиков, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов научно-теоретического, проблемного или научно-практического характера.

Предназначено для преподавателей, аспирантов и студентов, для всех, кто занимается научными исследованиями в области инновационного развития науки, территорий и общества.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются, публикуются в авторской редакции.

Авторы несут ответственность за содержание статей, за достоверность приведенных в статье фактов, цитат, статистических и иных данных, имен, названий и прочих сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

Главный редактор журнала:

РАССКАЗОВА ЛЮБОВЬ ФЁДОРОВНА

Главный редактор: Рассказова Любовь Федоровна
Адрес учредителя, издателя и редакции: г. Тольятти
ISSN 2712-8849
сайт: <https://www.вестник-науки.рф>
eLibrary.ru: https://elibrary.ru/title_about.asp?id=67626

Дата выхода в свет:
10.07.2022 г.
Периодическое
электронное научное
издание.

СОДЕРЖАНИЕ (CONTENT)

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ И МЕНЕДЖМЕНТ (ECONOMIC SCIENCE & MANAGEMENT)

1. Король К.А. АНАЛИЗ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ, ПРИМЕНЯЕМЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОСКВЫ.....	7-16
2. Король К.А. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	17-23
3. Король К.А. МОТИВАЦИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	24-29
4. Лапина К.А. ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	30-36
5. Лапина К.А. МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	37-41
6. Лапина К.А. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОЦЕССА ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ	42-47
7. Прокудина И.З. ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	48-53
8. Прокудина И.З. СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	54-59
9. Прокудина И.З. СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	60-63
10. Ханнанова Р.Т. СПОСОБЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ТЕНЕВУЮ ЭКОНОМИКУ.....	64-66
11. Чуканова П.А. МЕТОДИКА АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	67-72
12. Чуканова П.А. ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	73-77
13. Чуканова П.А. ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	78-83

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (STATE & MUNICIPAL GOVERNMENT)**14. Савелькаева С.Н., Собянина С.В.**

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ПОСЕЛЕНИИ СОСЕНСКОЕ 84-96

ПЕДАГОГИКА И ОБРАЗОВАНИЕ (PEDAGOGY & EDUCATION)**15. Лушникова Е.В.**

ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОБЛАСТЕЙ ПОСРЕДСТВОМ
ИГР В.В. ВОСКОБОВИЧА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП..... 97-106

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURIDICAL SCIENCE)**16. Булдаков Б.С.**

НЮРНБЕРГСКИЙ ПРОЦЕСС И ХАБАРОВСКИЙ ПРОЦЕСС – ДВА ГЛАВНЫХ СОБЫТИЯ XX В.
В БОРЬБЕ С ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ ПРОТИВ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ 107-112

17. Григорьян В.С.

АНАЛИЗ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ ОТМЕНЫ ВСТУПИВШИХ В ЗАКОННУЮ СИЛУ
СУДЕБНЫХ АКТОВ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ 113-119

18. Кудреватых В.А.

ПРАВОВОЕ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ
«ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ» ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ СТАРШИХ КЛАССОВ 120-122

ОБЩЕГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ (HUMANITARIAN SCIENCES)**19. Fadi Mfarrej, Christine Mfarrej**

THE ROLE OF MODERN COMMUNICATION TECHNOLOGIES
IN MANAGING THE ACTIVITIES OF PUBLIC RELATIONS 123-128

20. Свиридова В.В.

ТРАДИЦИЯ АМЕРИКАНСКИХ ПОДРОСТКОВЫХ ФИЛЬМОВ КАТЕГОРИИ «В»:
ОТ «ТИНЕЙДЖЕРОВ-ОБОРОТНЕЙ» ДО «ЙОГАНУТЫХ»..... 129-134

21. Ускова А.В.

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ФРАНЦИИ
ПО АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ В ЖИЗНЬ СТРАНЫ..... 135-139

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ (TECHNICAL SCIENCE)**22. Желтова Д.В.**

ВЛИЯНИЕ ПОРЫВОВ ВЕТРА НА КАЧЕСТВО ИЗОБРАЖЕНИЯ
И РАБОТЫ БЕСПИЛОТНОГО ЛЕТАТЕЛЬНОГО АППАРАТА..... 140-143

23. Желтова Д.В.

ПРИВЯЗКА РАСТРОВОЙ КАРТЫ В ПРОГРАММЕ «QGIS» 144-146

24. Исаков В.С.

ГЕОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОСТОЯНИЕМ БОРТОВ
КАРЬЕРА, ДЛЯ БЕЗОПАСНОГО ВЕДЕНИЯ ГОРНЫХ РАБОТ 147-150

25. Исаков В.С.
КОМБИНИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ РАЗРАБОТКИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ 151-154

26. Исаков В.С.
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ПРИМЕНЕНИЯ
ТРОЛЛЕЙВОНОВ В ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТАХ..... 155-158

27. Чжао М.Н., Крылов И.С., Онищенко Б.Р.
СРАВНЕНИЕ РУЧНОГО И АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПОДХОДА
К ФУНКЦИОНАЛЬНОМУ ТЕСТИРОВАНИЮ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ 159-168

СТРОИТЕЛЬСТВО И АРХИТЕКТУРА (CONSTRUCTION & ARCHITECTURE)

28. Сидоров А.С., Пугин К.Г.
АРХИТЕКТУРНО-ПЛАНИРОВОЧНЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭНЕРГОРЕСУРСООБЪЕКТИВНОСТИ ЗДАНИЙ..... 169-173

ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ (FOOD INDUSTRY)

29. Леонтьева И.Н.
ОПРЕДЕЛЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ..... 174-178

30. Леонтьева И.Н.
ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И ПРОВЕДЕНИЕ
ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ
ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ 179-184

31. Леонтьева И.Н.
СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ
ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ 185-191

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ (MEDICAL SCIENCE)

32. Белов Д.И.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЛАЗМЫ, БОГАТОЙ ФАКТОРАМИ РОСТА (PRGF),
В НАПРАВЛЕННОЙ РЕГЕНЕРАЦИИ ТКАНЕЙ ПОСЛЕ
ХИРУРГИЧЕСКОГО-СТОМАТОЛОГИЧЕСКОГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА..... 192-203

33. Белов Д.И.
ПРИМЕНЕНИЕ АНТИБАКТЕРИАЛЬНОГО ПРЕПАРАТА ЦИФРАН СТ
В ПРАКТИКЕ СТОМАТОЛОГА-ХИРУРГА..... 204-208

34. Гогаева Л.О., Оганесов Г.Л., Бибоева А.О.
КЛАММЕРНАЯ ИЛИ ЗАМКОВАЯ СИСТЕМА ФИКСАЦИИ? 209-214

35. Кругикова А.А., Старовойтова М.В.
ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРИНАТАЛЬНОЙ СМЕРТНОСТИ ПО ПРОТОКОЛАМ
ВСКРЫТИЙ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОГО БЮРО 215-221

ПРИРОДА И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ (NATURE & AGRICULTURAL SCIENCES)**36. Умурзакова Г.Ф., Ташпулатов Й.Ш.**

ЭКОЛОГИЯ EUGLENOPHYTA ВОДОЕМА СРЕДНЕГО ТЕЧЕНИЯ БАССЕЙНА РЕКИ ЗАРАФШАН222-228

ВЕТЕРИНАРНЫЕ НАУКИ (VETERINARY SCIENCE)**37. Лифанова М.В.**ИММУНОХРОМАТОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОРМОВ
ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ.....229-231**38. Лифанова М.В.**МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИДОВОГО СОСТАВА ВЛАЖНЫХ
КОРМОВ ДЛЯ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ.....232-234**39. Лифанова М.В.**МИКРОБИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОРМОВ
ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ.....235-238**40. Лифанова М.В.**ОРГАНОЛЕПТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОРМОВ
ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ.....239-241**41. Ткачева Д.А.**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ
ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ. БАКТЕРИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ.....242-245**42. Ткачева Д.А.**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ
ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ. ОРГАНОЛЕПТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ246-250**43. Ткачева Д.А.**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ
ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ. ФИЗИКО-ХИМИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ251-254**44. Ткачева Д.А.**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КОПЧЕНЫХ
ИЗДЕЛИЙ ПРИ РАЗЛИЧНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА.....255-258

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ И МЕНЕДЖМЕНТ
(ECONOMIC SCIENCE & MANAGEMENT)

УДК 331.08

Король К.А.

студентка 3-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

**АНАЛИЗ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ,
ПРИМЕНЯЕМЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОСКВЫ**

***Аннотация:** в данной статье описаны основные мотивационные модели трудовой деятельности ведущих иностранных государств, а также приведены результаты анализа методов мотивации, применяемых на предприятиях города Москвы.*

***Ключевые слова:** иностранные модели мотивации к трудовой деятельности, материальные методы мотивации, нематериальные методы мотивации, предприятия Москвы.*

Мотивация к осуществлению трудовой деятельности, как значимая составляющая системы управления персоналом, – один из основных факторов, влияющих на эффективность хозяйственного процесса компаний в целом. В ведущих иностранных государствах уже давно выработаны современные эффективные положения по формированию мотивационной сферы персонала организаций в различных отраслях экономики; для каждого государства либо группы государств имеется своя, особенная модель.

Можно выделить несколько национальных мотивационных моделей персонала, зависящих от условий внутреннего рынка, специфики нации и особенностей народного менталитета, наблюдаемых в той или иной стране [4].

Немецкая модель.

К.А. Тюрина провела анализ немецкой модели мотивации. Она считает, что в данной модели мотивации к трудовой деятельности сочетаются принципы, присущие рыночной экономике, и государственные (социальные) гарантии; в основе данной модели лежат понятие о справедливости. Должностной оклад и тарифная ставка – минимально гарантированная сумма вознаграждения за труд. Далее, сверху на эту сумму начисляются бонусы, размер которых зависит от результатов трудовой деятельности и индивидуальных показателей сотрудника.

Что касается социального пакета, на большинстве предприятий Германии имеется большое количество социальных программ, дополняющих государственные механизмы предоставления социальных гарантий. Сумма пенсионных начислений поровну (либо на основе отдельного договора) складывается из взносов работодателя и сотрудника. Помимо покрытия медицинской страховки, многие крупные фирмы оплачивают персоналу посещение библиотек и спортивных центров, участие в разнообразных культурных программах, обучение другому, не связанному с профессиональным ростом, делу [6, С. 58].

Французская модель.

О.С. Валова, В.Н. Софьина, С.Н. Галченко отмечают, что основной особенностью французской модели мотивации является применение рыночного механизма на основе стратегического планирования. Материальное стимулирование во французских компаниях основано на двух тенденциях:

- формирование фонда заработной платы в соответствии с уровнем рыночных цен на продукты и товары, и стоимостью жизни на данный момент времени;

- индивидуализация заработной платы для каждого сотрудника отдельно; данная тенденция применяется, в основном, для формирования фонда оплаты труда управленческого звена в соответствии с качеством выполненной работы,

уровнем квалификации, количеством реализованных рационализаторских направлений, уровнем мобильности сотрудника.

Участие в распределении прибыли организации, приобретение акций, установление отдельных премий также применяется во Франции как одни из форм индивидуализации материального вознаграждения за трудовую деятельность. Стало инновационным решение формировать заработную плату и дополнительное вознаграждение сотрудника исходя из набранных им баллов (от 0 до 120) в соответствии с достижением результатов в 6 направлениях: уровень профессиональных знаний, показатели качества трудовой деятельности, производительность, соблюдение положений охраны труда, учет рабочей этики, проявление разумной инициативы [1].

Шведская модель.

По Ильченко С.Н., в основе шведской модели традиционно лежат социальные принципы: установка одинаковых выплат за одинаковые (похожие) рабочие действия во всех организациях одного направления деятельности, а также стремление к минимизации разрывов в уровнях заработной платы. Целью реализации шведской модели является сокращение имущественного перекоса и разрыва между доходами различных слоев населения с помощью механизмов перераспределения доходов нации по менее обеспеченным гражданам. Результатом такой политики стала структурная перестройка всей экономики скандинавских стран, приведшая к уходу с рынка убыточных организаций.

Польская модель.

Автор разбирала также польскую модель. Данная модель отличается одновременным повышением производительности предприятий, снижением доходов сотрудников и социальным обеспечением малоимущих граждан. Такая модель была сформирована по причине возникновения необходимости нивелирования кризисных процессов, происходящих в экономике; отличительной особенностью стала готовность населения к внедрению такой модели понимание им, что таким образом возможно достичь в будущем

экономические и социальные вершины. Недостаток такой модели заключается в том, что все не все желают «потерпеть» сегодня ради «светлого завтра» и уезжают реализовывать свой трудовой потенциал в другие страны [2].

Американская модель.

К.А. Тюрина считает, что в Америке традиционно развита система предпринимательства, и в этой связи мотивационные механизмы направлены на стимулирование активности населения в сфере создания и развития своего бизнеса, либо поощрение разумной и продуктивной свободной инициативы внутри компании. Реализация данной модели стала возможной из-за преобладания у населения стремления к достижению личного благосостояния и экономического развития страны в целом. Трудовая тарифная ставка формируется исходя из определенного перечня специальностей и нескольких уровней квалификации сотрудников, установленных работодателем [6, С.65].

А.Б. Оришев отмечает, что азиатские принципы управления персоналом имеет некоторые характерные особенности. Распространена практика синтеза западных систем мотивации и традиционных национальных методов.

Японская модель.

Системы мотивации в Японии направлены на формирование коллективизма и обеспечение идеологической сплоченности персонала организации. В основе модели управления лежит принцип – «компания – одна семья», и как в семье каждый из сотрудников должен работать на благо окружающих и всего коллектива в целом. Социальная составляющая в японских компаниях также сильна; она состоит из следующих компонентов:

- выходных пособий;
- личного страхования;
- частичного обеспечения жизни после производственной травмы;
- медицинских услуг;
- содействия в получении образования для членов семей сотрудников.

В основе формирования фонда оплаты труда лежит сочетание нескольких факторов: фактические результаты работника, его стаж; для управленцев и руководства – результаты трудовой деятельности предприятия в целом. Материальное вознаграждение в данной модели получило название «плавающие оклады». Нематериально мотивация труда в Японии состоит из постоянной вертикальной и горизонтальной ротации кадров, определенной корпоративной философии, системы пожизненного найма, рабочего коллективизма, неформальных межличностных отношений персонала.

Китайская модель.

Китайцы создали довольно своеобразную систему трудовых отношений. В ее основе лежит понятие «семейного бизнеса», что подразумевает стремление среднестатистического китайца к созданию своего небольшого бизнеса, чем к работе, пусть даже и высокопоставленным управленцем, в крупных компаниях. Лишь 20% трудоспособных работников трудятся в мегакорпорациях (что довольно мал, учитывая размер трудоспособного населения Китая); остальные предпочитают работать в семейных предприятиях. В связи с вышеизложенным, можно отметить, что главный стимул к трудовой деятельности у китайцев является системы нематериального вознаграждения и поощрения.

Материальное вознаграждение (оплата труда) в китайских организациях основано на уровне образования, условиях договора, рабочего стажа. В конце года, в зависимости от полученной прибыли, по индивидуальным результатам каждого работника выплачиваются определенные бонусы.

Также в Китае, особенно в крупных и средних компаниях, распространены следующие материальные компенсации:

- оплата медицинской страховки;
- возмещение расходов на проезд и связь (мобильную, стационарную, Интернет);
- частичная денежная помощь при приобретении собственного жилья;

- оплата образовательных курсов и программ по повышению квалификации.

Характерной особенностью мотивирования является то, что за вышеперечисленные компенсации не взимается налоги [5].

На основе теоретического анализа мотивационных моделей различных государств, для определения особенностей отечественных мотивационных систем, мы провели исследование применения материальных и нематериальных методов мотивации сотрудников, используемых на предприятиях Москвы; исследование проводилось по данным, полученным Международной рекрутинговой компанией Naus, которая в 2018 году провела исследования мотивации и удовлетворенности работой сотрудников московских предприятий.

Исследование проводилось с февраля 2018 по март 2019 года путем онлайн и офлайн опросов, анализа открытых статистических данных и данных, предоставленных соответствующими организациями. В исследовании учитывались данные по 3600 сотрудникам и 92348 организациям [3].

Мы проанализировали полученные вышеуказанной компанией данные и выделили касающуюся мотивационной сферы информацию, разделив на четыре вида: методы материальной мотивации, методы нематериальной мотивации, не требующей инвестиций, методы нематериальной мотивации, требующие инвестиций, предоставляемые «адресно», методы нематериальной мотивации, «без адреса». Виды представлены в процентном соотношении к количеству исследованных объектов (Рисунки 1, 2, 3, 4).

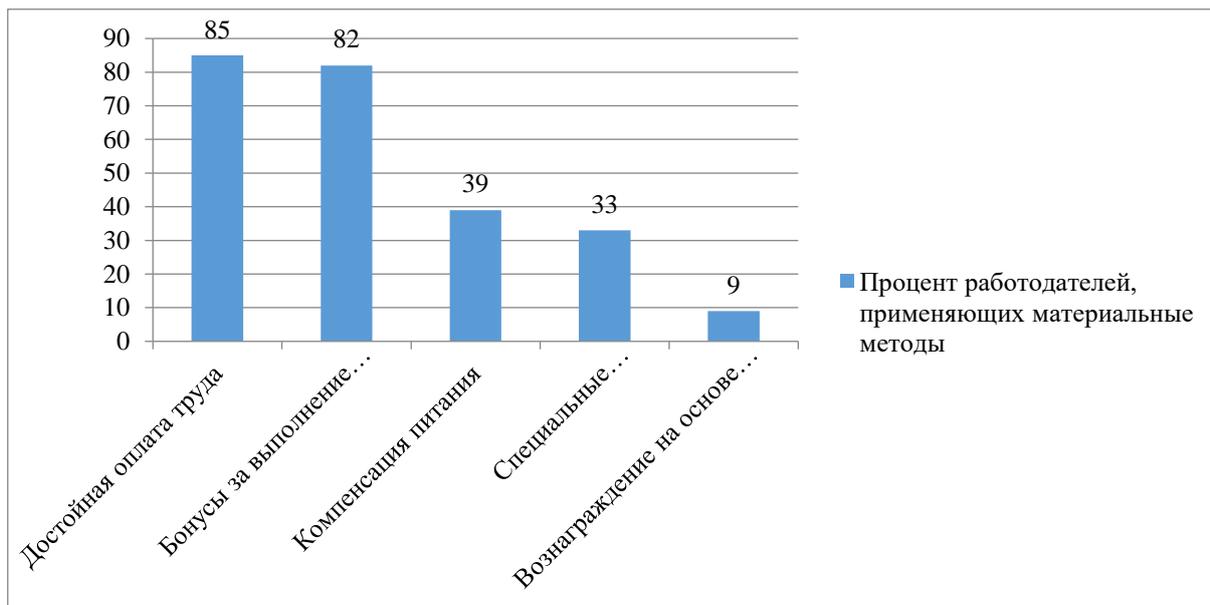


Рис. 1. Процент работодателей торговой сферы Москвы, применяющих материальные методы стимулирования сотрудников

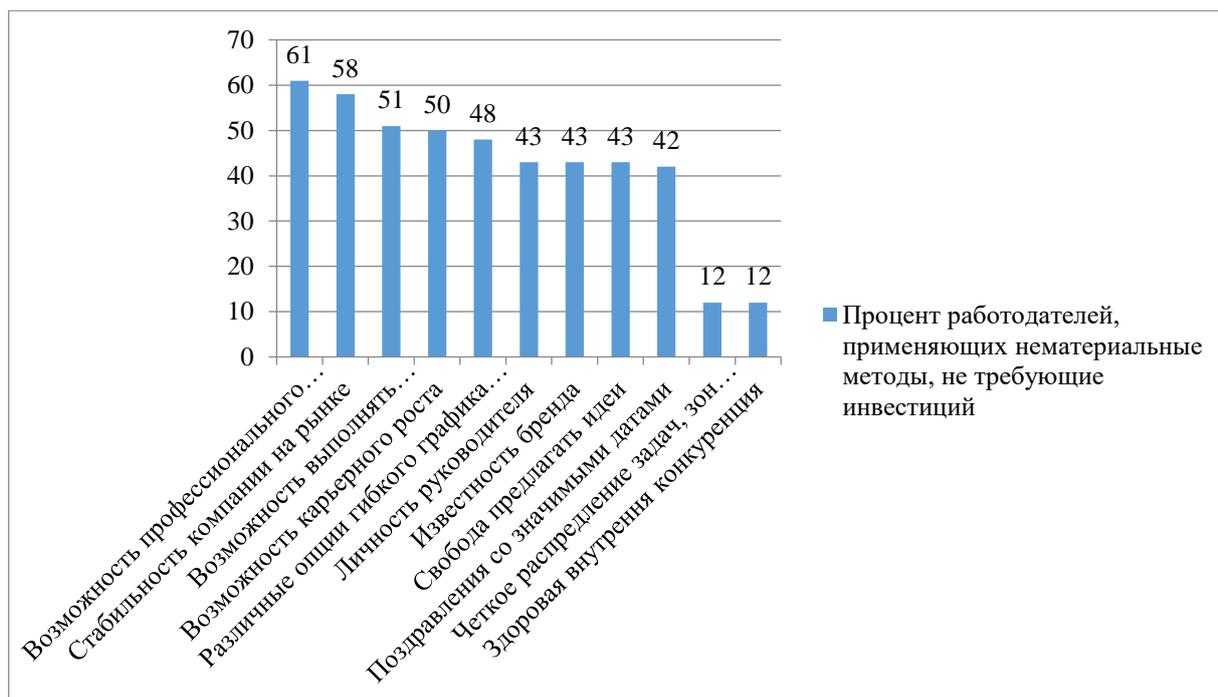


Рис. 2. Процент работодателей торговой сферы Москвы, применяющих нематериальные методы стимулирования сотрудников, не требующие инвестиций

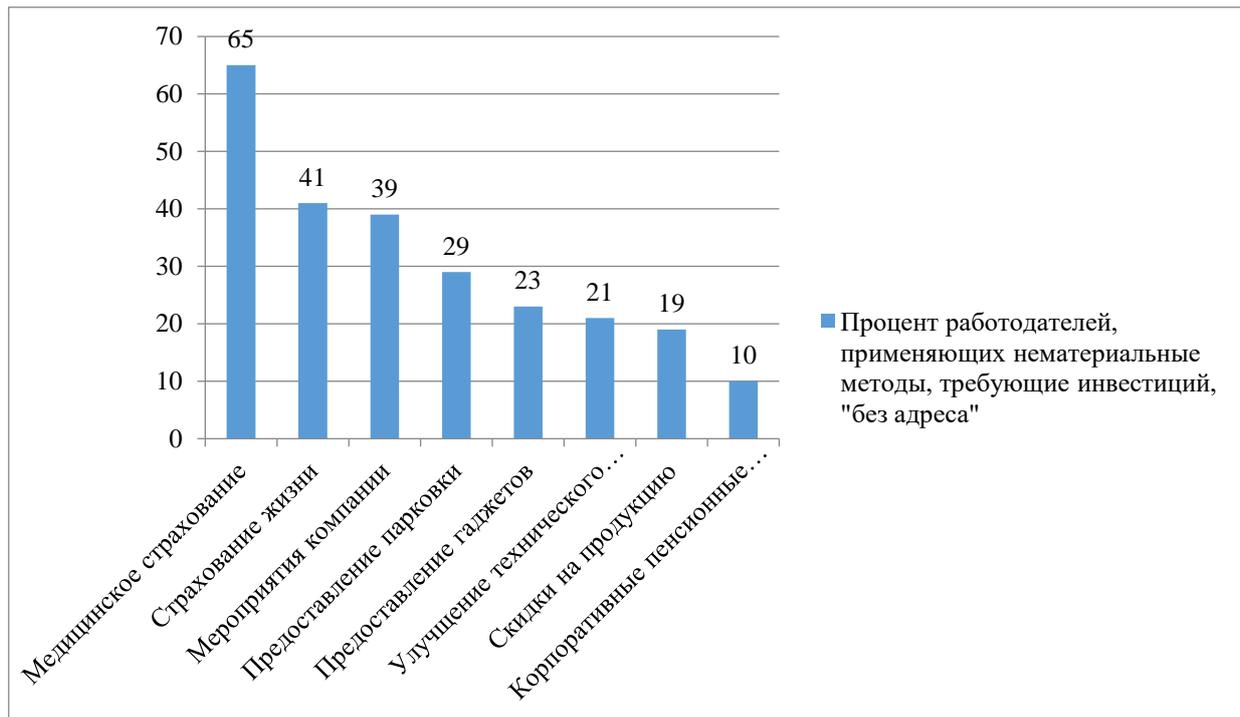


Рис. 3. Процент работодателей торговой сферы Москвы, применяющих нематериальные методы стимулирования сотрудников, требующие инвестиций, предоставляемых «без адреса»

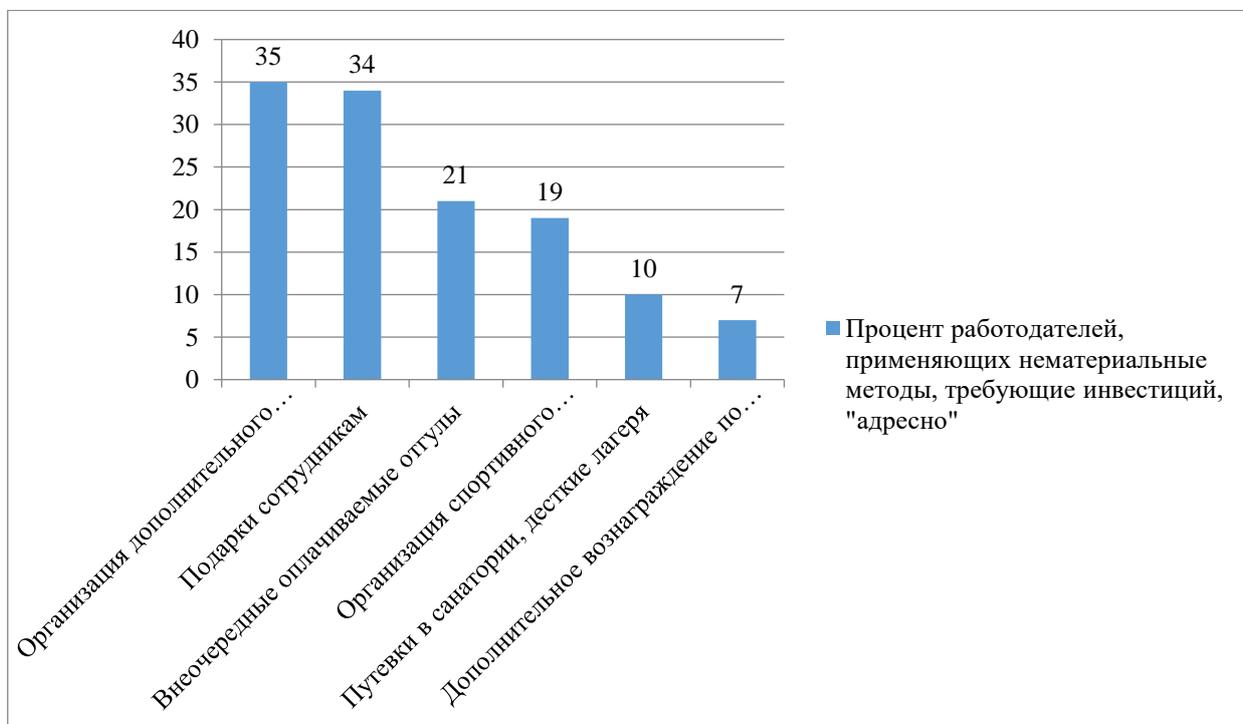


Рис. 4. Процент работодателей торговой сферы Москвы, применяющих нематериальные методы стимулирования сотрудников, требующие инвестиций, предоставляемых «адресно»

Исходя их рассмотренных данных, можно сказать, что, хотя и наблюдается переко́с, выраженный в преобладании материальных методов мотивации, все же нематериальные методы, не характерные для предыдущих исторических периодов развития России как капиталистического государства (1990-2010), также присутствуют в значительных количествах. Мы считаем, что данные факты не удивительны, в силу того, что Москва – один из самых больших и развитых городов мира, связанный со многими иностранными компаниями; организации столицы, в том числе и в торговой сфере интенсивно перенимают зарубежный опыт.

Таким образом, с учетом вышеприведенной информации, мы можем сказать, что мотивационные системы предприятий Москвы настроены на полноценное вовлечение сотрудника в жизнь компании, нельзя; методы материального и нематериального стимулирования, скорее, тяготеют к положениям классических *теорий мотивации А. Маслоу, Портера-Лоулера*, и к положениям современных теорий *трудовой мотивации Дж. Аткинсона и атрибуции Ф. Хайдера*. То есть, модель организации мотивационной системы на предприятиях Москвы становится похожа на *немецкую модель*.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Валова О.С., Софьина В.Н., Галченко С. Международный опыт мотивации персонала // Современное образование: содержание, технологии, качество. - 2019. Т. 1. - С. 605-607.

Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. – НОЧУ ВО «МЭИ», 2021.- № 1 (21).- С. 4.

Исследование Naus: результаты исследования мотивации [Электронный ресурс]/ HR по-русски – URL: <https://cloud.mail.ru/public/CDts/EVqf5iPzH> (дата обращения: 10.01.2022).

Николаева И.И. Зарубежный опыт мотивации персонала // Human progress. - 2019. - Том 4. № 7.-С.15-22.

Оришев А.Б. Бизнес и менталитет: строим эффективные коммуникации в Китае и Японии // Маркетинговые коммуникации. - 2019. № 4. - С. 242-250.

Тюрина К.А. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации труда // Вектор экономики. - 2020. № 4 (46). - С. 88.

Korol K.A.

3rd year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

ANALYSIS OF MOTIVATION METHODS USED AT MOSCOW ENTERPRISES

***Abstract:** this article describes the main motivational models of labor activity of leading foreign countries, as well as the results of the analysis of motivation methods used at the enterprises of the city of Moscow.*

***Keywords:** foreign models of motivation to work, material methods of motivation, non-material methods of motivation, Moscow enterprises.*

УДК 331.08

Король К.А.

студентка 3-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье рассматриваются результаты эксперимента по внедрению в систему мотивации персонала торгово-производственного предприятия города Москвы предложения по дополнительному медицинскому обеспечению сотрудников и оценивается эффективность данного внедрения.

Ключевые слова: систем мотивации персонала, решение проблем, торгово-производственное предприятие, Москва, дополнительное медицинское обеспечение.

Несмотря на заметное развитие отечественных теорий мотивации, на сегодняшний момент в российской экономике наблюдается проблема отсутствия практики применения положений данных теорий [3].

Тем более, в последнее время весь мир (Россия в том числе), столкнулся еще с одним вызовом – пандемией, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, негативные последствия которой отразились на всех сферах жизни общества, в том числе и трудовой мотивации [2].

Довольно перспективным разрешением (хотя бы и частичным) данных проблем нам представляется разработка и апробация ряда предложений по совершенствованию системы мотивации персонала (в том числе и учитывающих фактор вышеуказанной пандемии), основанных как на положениях теорий

мотивации, так и на успешных примерах иностранных и отечественных организаций.

Разработку и апробацию предложений мы произвели на базе предприятия торговой отрасли Москвы. За время эксперимента мы провели частичный анализ проблем и недостатков в системе мотивации данного предприятия и внедрили предложения по их устранению.

Анализ проведен с помощью двух методов:

- изучение трудовой деятельности организации за год, предшествующий началу исследования, в том числе и по временным трудовым карточкам и личным делам уволенных сотрудников;

- проведение опроса действующих сотрудников организации, касающегося условий работы.

При анализе нормативной документации торгово-производственного предприятия мы выделили проблемы и недостатки в мотивационной системе данной организации. Одной из основных проблем выявлена недостаточность медицинского обеспечения, в особенности, в связи с распространением новой коронавирусной инфекции; в этой же связи, неуверенность в гарантийном трудоустройстве и оплате труда в условиях всеобщего карантина.

Для определения значимости проблемы нами было проведено исследование движения трудовых ресурсов организации за два полугодовых периода с помощью коэффициента текучести кадров (КТК).

Справочно: по К.Б. Герасимову, Т.С. Браевой, коэффициент текучести кадров (КТК) – самый значимый показатель эффективности работы с персоналом, вычисляемой по установленной формуле. Показатели менее 3% свидетельствует о наличии застоя, 3-5% - нормальный показатель, 5-9% стабильный показатель, 10-49% - имеются ощутимые проблемы, более 50% - полтика управления персоналом требует кардинального преобразования [1].

Результаты анализа текучести кадров московского торгово-производственного предприятия представлены в таблице (Таблица 1).

Таблица 1 - Анализ текучести кадров в торгово-производственном предприятии города Москвы за два полугодовых периода

Категория	01.11.20 – 01.05.21												01.05.21 – 01.11.21											
	11		12		01		02		03		04		05		06		07		08		09		10	
	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п
Высшее руковод- ство	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Средне- руковод- ство	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-
Младше- руковод- ство	1	-	-	-	2	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Персонал	3	-	2	-	2	-	2	-	1	4	1	3	1	2	1	-	1	-	2	1	1	1	-	-
Общее кол-во	4	1	2	-	4	1	4	-	2	4	2	4	1	2	3	2	1	-	4	2	1	2	1	-
Числ. персонала	58		56		53		49		51		53		54		53		52		50		51		50	
СЧ	53												52											
УСЖ-УИР	18												11											
КТК	10												6											

Согласно коэффициента текучести кадров можно сказать, что в организации наблюдается повышенный уровень текучести. Исходя из данных, полученных путем анализа трудовых карточек и опроса, проведенного с участием сотрудников, нами было выявлено, что большинство уволенных по собственному желанию сотрудников за два полугодовых периода покинули место работы в связи с беспокойством за свое здоровье, что неудивительно, так как период пришелся на середину-конец всемирной пандемии новой коронавирусной инфекции.

Согласно опросу, даже на данный момент наблюдается значительный уровень тревоги у персонала в связи с безопасностью за здоровье; многие сотрудники задумываются об увольнении по этой причине даже сейчас.

Также имеются некоторые сомнения об гарантии материального обеспечения в случае вынужденного карантина, так как в трудовом договоре нет регулирующих такие обстоятельства положений.

Нами были вынесены предложения по решению данной проблемы:

- внести в «Положение об обеспечении социальных гарантий персонала» пункта о компенсации раз в год стоимости исследования сотрудником на аппарате МРТ любой части организма на выбор;

- внести в трудовой договор пункт об обеспечении сотрудника в течение трех месяцев вынужденного карантина средней заработной платой за прошедшие два года.

Предложения были внедрены в деятельность по управлению персоналом. В «Положении о социальном обеспечении персонала» был внесен пункт о компенсации раз в год стоимости исследования сотрудником на аппарате МРТ (соответствующей медицинской организации) любой части организма на выбор, но не более 8000 руб.

Внесен в трудовой договор пункт об обеспечении сотрудника в течение трех месяцев вынужденного карантина (если таковой случится) средней заработной платой за прошедшие два года.

По окончании эксперимента мы произвели оценку результатов внедренных предложений. Для выполнения данного аналитического мероприятия мы рассчитали коэффициент текучести кадров за период эксперимента (6 месяцев) (Таблица 2).

Таблица 2 - Анализ текучести кадров в торгово-производственном предприятии города Москвы за период эксперимента

Категория	01.11.21 – 01.05.22												
	11		12		01		02		03		04		
	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	у	п	
Высшее рук-во	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Сред.рук-во	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Млад.рук-во	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Персонал	2	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Общее кол-во	2	1	-	1	-	2	-	1	-	-	-	-	2
Числ. персонала	49		50		52		53		53		55		
СЧ	52												
УСЖ+УИР	2												
КТК	1												

По сравнению с предыдущими полугодовыми периодами в период проведения эксперимента КТК организации значительно (в несколько раз) снизился, что говорит о нежелании работников увольняться; данный факт подтверждает их удовлетворенность работой.

В заключение нашего эксперимента мы провели повторный опрос сотрудников по их отношению к труду в организации (в части, касающейся дополнительного медицинского обеспечения) (Рисунок 1).

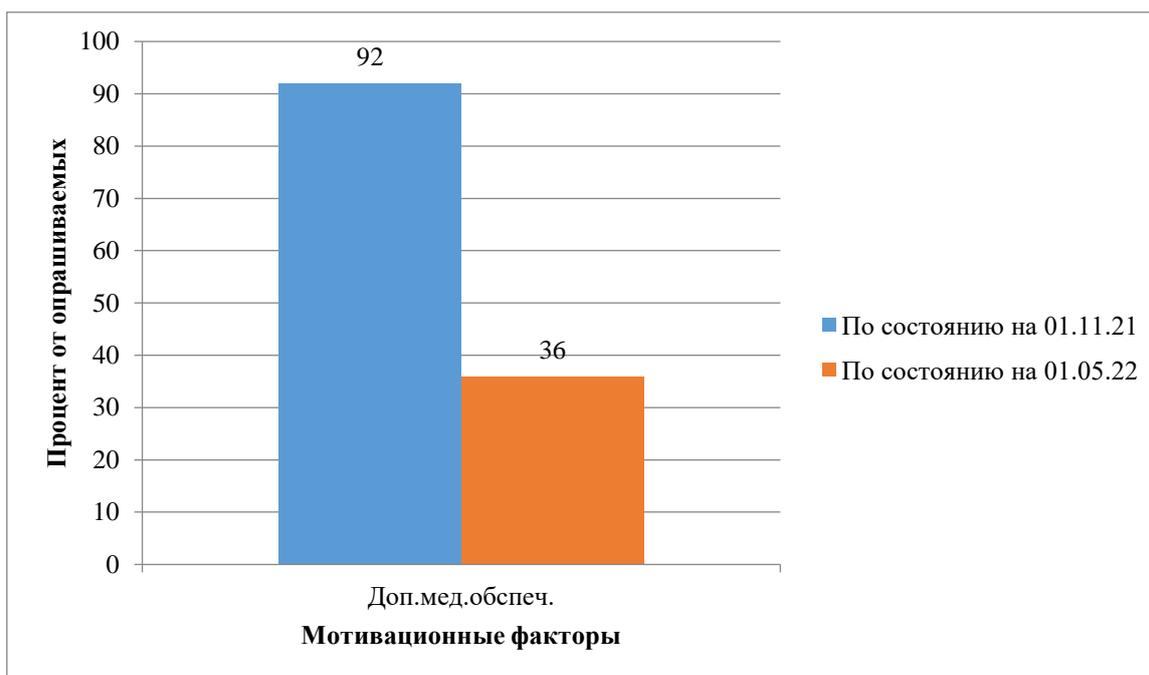


Рис. 1. Динамика изменения отношения к работе у сотрудников торгово-производственного предприятия города Москвы в период эксперимента

Из данных рисунка видно, что процент опрошиваемых, недовольных дополнительными мерами по медицинскому обеспечению в организации снизилось почти в три раза (с 92% до 36%).

Таким образом, при анализе результатов, полученных вследствие внедрения современного предложения по совершенствованию системы мотивации персонала в торгово-производственном предприятии города Москвы, мы увидели, что данное предложение позволило снизить коэффициент текучести кадров, что является хорошим показателем эффективности деятельности органов по управлению персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Герасимов К.Б., Браева Т.С. Определение уровня текучести персонала в организации/Экономика и бизнес: теория и практика – ООО «Капитал». Самара, 2019. - № 12. – С.24-28.

Симачев Ю.В. Оценка влияния кризиса, связанного с пандемией COVID-19, на отрасли российской экономики и их посткризисное развитие [Текст] : докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. / Ю. В. Симачев (рук. авт. кол.), Н. В. Акиндинова, М. Н. Глухова и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — 45 с.

Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021 – 216 с.

Korol K.A.

3th year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

**ADDITIONAL MEDICAL SUPPORT AS
AN EFFECTIVE METHOD OF STAFF MOTIVATION**

***Abstract:** this article discusses the results of an experiment on the introduction of a proposal for additional medical support for employees into the motivation system of a commercial and industrial enterprise in Moscow and evaluates the effectiveness of this implementation.*

***Keywords:** personnel motivation systems, problem solving, trade-production enterprise, Moscow, additional medical support.*

УДК 331.08

Король К.А.

студентка 3-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

МОТИВАЦИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье описан теоретический анализ специальной литературы, научных и методических трудов и статей, содержащих понятия мотивации человека к труду и системы мотивации персонала в организациях; на основе результатов анализа дано авторское определение изучаемых понятий.

Ключевые слова: мотивация человека к трудовой деятельности, управление персоналом, система мотивации персонала.

За последние десятилетия во всем мире, в том числе и в России, происходят «титанические» сдвиги в сфере труда. Рабочие места автоматизируются и цифровизируются, все чаще применяются методы удаленной работы из дома; в связи с такими скоротечными изменениями от руководства и соответствующих специалистов по управлению персоналом предприятий требуется такие же быстрые решения по формированию адекватной и эффективной системы мотивации труда, особенно, как показали недавние события, в реалиях шанса возникновения глобальных «локдаунов».

Мотивация к осуществлению трудовой деятельности, как значимая составляющая системы управления персоналом, – один из основных факторов, влияющих на эффективность хозяйственного процесса компаний в целом.

Для адекватного и качественного формирования системы мотивации на предприятии с использованием современных методов и передового опыта

необходимо дать полное и исчерпывающее определение понятия мотивации к трудовой деятельности. Для формулирования данного определения мы провели теоретический анализ специальной литературы, научных трудов, аналитических статей и иных источников.

По мнению А.А. Шкрабалюк, система мотивации – важнейшая компонента общей системы управления персоналом организации. Многие понятия и компоненты мотивационной сферы человека, в том числе и в трудовой деятельности, лежат в плоскости психологии – именно данная наука, при помощи средств иных дисциплин, позволяет понять механизмы возникновения, функционирования, трансформации тех или иных мотивов как отдельного индивида (сотрудника), так и всего коллектива [4, с.22].

Понятие «мотивация» в первый раз было применено немецким философом Артуром Шопенгауэром в его труде 1813 года «О четвероюм корне закона достоянного основания». Одним из 4-х видов одноименного закона приведен закон мотивации. Данный закон гласит, что мотивация толкает субъект на познание самого себя только при помощи своей воли. То есть, процесс познания посредством мотива – процесс внутренний, а не внешний. Следствием данного утверждения является определение мотивации как причинности, вытекающей «изнутри» [5].

Исходя из опыта изучения явления мотивации с точки зрения современного человека, мы видим, что автор за мотивацию принимал лишь внутренние процессы мотивации, упуская из виду внешнее воздействие. То есть, с уверенностью можно сказать – А. Шопенгауэр довольно точно описал лишь внутреннюю мотивацию индивида; то есть, дал неполное определение, только с одной стороны.

Что касается современного понятия, то здесь А.Я. Кибановым проведено обширное исследование, в котором он выделил несколько разноплановых определений мотивации, данных в то или иное время различными авторами-специалистами в области экономики и менеджмента.

- по С.В. Шекшня, мотивация представляется желанием, намерением, которое побуждают человека выполнять определенную деятельность и руководят индивидуальными действиями для удовлетворения необходимых потребностей;

- по Б. Карлофф, мотивация представляется физиологическими, интеллектуальными и психологическими процессами, определяющими в конкретных случаях решительность и направленность действий индивида;

- по М.Г. Лапуста, мотивация представляется использованием мотивов поведения индивида для управления его действиями, для побуждения его осуществлять определенную активность и для обеспечения производительности труда; сущность мотивации состоит в формировании мотивов индивида в течение его трудовой деятельности и закрепление их как постоянно действующих доминант;

- по Р.Дафту, мотивация представляется совокупностью внешних и внутренних движущих сил, которые побуждают человека выполнять какую-либо деятельность, задают формы и границы данной деятельности, придавая ей определенные вектора, направленные на решение установленных задач.

По мнению А.Я. Кибанова, мотивация – система мотивационного управления, представленная внешними и внутренними побуждениями человека (и других субъектов экономической деятельности) выполнять определенную трудовую деятельность с целью решения поставленных перед предприятием задач, а также удовлетворения его личных потребностей [3].

По Н.Д. Данченко, мотивы, в том числе и в трудовой деятельности, бывают внутренними и внешними.

1. Внутренние мотивы – мотивы, на которые влияют потребности данного сотрудника и принятые им социальные роли (закключающиеся в потребности в реализации, ответственности, личностном росте, получении удовлетворения от труда). Показательным примером внутреннего мотива является чтение

художественной литературы – никакого практического смысла сего действия нет, но человеку просто интересно и приятно его выполнять.

2. Внешние мотивы – мотивы, используемые для мотивирования того или иного человека извне. Заключаются в достижении: власти, материальных благ, уважения в коллективе, карьеры, дополнительных льгот, избегания штрафных санкций и наказания, возможности путешествовать и т.д. С этой стороны вышеприведенный пример можно охарактеризовать следующим образом: студенту необходимо прочесть определенный рассказ (хотя он может быть ему не очень интересен), так как на следующем занятии предполагается его разбор и анализ в аудитории [2].

Задача руководства любой организации (если данное руководство заинтересовано в эффективной деятельности этой организации), касаемо управления персоналом – формирование и налаживание работы механизма (системы) мотивации (мотивирования).

Что же такое – система мотивации организации? А.А. Шкрабалюк считает, что система (механизм) мотивации (а также стимулирования труда) является взаимосвязанным комплексом требований, совокупностью наказаний и поощрений различных видов, в том числе и нематериальных, определяющих трудовую деятельность персонала [4, с.20].

В.И. Герчиков, известный российский социолог, профессор, доктор социологических наук, в своих трудах произвел разработку своей классификации типов трудовой мотивации индивида:

1. Инструментальная – стремление только к материальному виду заработка;

2. Профессиональная – стремление к профессиональному развитию, карьерному росту, эффективному приложению своих профессиональных навыков и умений;

3. Патриотическая – стремление к достижению значимой, общественно важной цели;

4. Хозяйская – стремление к налаживанию эффективного процесса деятельности организации (руководители всех уровней, в первую очередь, сами владельцы организации);

5. Избегательная - стремление к максимально возможному избеганию выполнения трудовой деятельности (самая слабая, неэффективная и разрушительная мотивация) [1].

Таким образом, на основании вышеприведенных данных, характеризуя понятие мотивации, мы считаем, что это – система мотивационного управления, представленная внешними и внутренними побуждениями человека (и других субъектов экономической деятельности) выполнять определенную трудовую деятельность с целью решения поставленных перед предприятием задач, а также удовлетворения его личных потребностей. Мотивация, по нашему мнению, является основополагающим фактором, непосредственно влияющим на показатели качества и производительности трудовой деятельности в компании; от мотивации также зависит реализация кадрового потенциала всей организации. Вследствие вышесказанного, перед руководством определенной компании (если оно заинтересовано в осуществлении качественной деятельности данной компании) стоит задача формирования в практике управления оптимальной, устойчивой и эффективной системы как материальной, так и нематериальной мотивации персонала, с целью достижения максимальной продуктивности трудовой деятельности данного персонала.

Таким образом, на основании результатов анализа специальной литературы, теоретических и практических изысканий различных авторов, мы дали определение понятиям мотивации человека к трудовой деятельности, а также описали общие особенности системы мотивации предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации / В. И. Герчиков. — // Мотивация и оплата труда. — Москва: Издательский дом Гребенникова, изд. 4, 2005. — С. 3–12.
- Данченко Н. Д. Мотивация персонала: учебное пособие / Н. Д. Данченко, Т. П. Гитис. — Краматорск: ДГМА, 2013. — 143 с.
- Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова. — Москва: Инфра-М, 2018. — 530 с.
- Шкрабальюк, А. А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А. А. Шкрабальюк. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 5 (347). — С. 297-301.
- Шопенгауэр А. О четвероюм корне достаточного основания [Электронный ресурс]/ЛитМир. Электронная библиотека — URL: <https://www.litmir.me/br/?b=108064&p=1> (Дата обращения: 25.04.2022 г.).

Korol K.A.

3th year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

**MOTIVATION TO WORK AS THE BASIS OF
THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

Abstract: this article describes the theoretical analysis of special literature, scientific and methodological works and articles containing the concepts of human motivation to work and personnel motivation systems in organizations; based on the results of the analysis, the author's definition of the concepts studied is given.

Keywords: motivation of person to work, personnel management, personnel motivation system.

УДК 331.08

Лапина К.А.

студентка 5-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье на практическом примере рассматриваются уровень влияния эффективности систем поиска и подбора персонала на экономические показатели крупной российской страховой организации.

Ключевые слова: системы поиска и подбора персонала, показатели экономической эффективности, привлечение молодых специалистов.

Поиск и подбор персонала – один из важнейших факторов, определяющих эффективность работы системы управления персоналом, а, значит, и всей деятельности организации. В этой связи, от соответствующих специалистов, отвечающих за поиск и подбор персонала, требуется креативность и гибкость мышления, быстрота и смелость в принятии решений, которые позволят улучшить результативность их функционала [2].

По нашему мнению, экономическая эффективность работы предприятия также во многом будет зависеть от качества работы систем поиска и подбора персонала. Для подтверждения гипотезы, мы провели соответствующее исследование на базе крупной российской страховой организации.

В ходе анализа экономической деятельности компании мы выявили определенную проблему - низкий уровень продаж в нескольких офисах в городах-миллионниках России.

Крупные офисы продаж, помимо Санкт-Петербурга и Москвы, имеются в Новосибирске, Омске, Самаре, Перми и Воронеже.

За период полугодия, предшествующего началу эксперимента, офисы продаж в городах – миллионниках показали следующие финансовые результаты (Таблица 1).

Таблица 1 - Анализ финансовой деятельности офисов продаж в городах-миллионниках в полугодовой период (в порядке убывания)

Месяц	Выручка, тыс.руб				
	Омск	Пермь	Самара	Новосибирск	Воронеж
1	10600	10200	9600	6950	3600
2	14000	11300	9400	5650	4200
3	15600	9500	9000	5500	4500
4	11200	10520	8650	6200	5200
5	13000	9650	8700	6150	3650
6	13500	12500	9450	6620	4200
Средняя выручка, \bar{X}	13800	11250	9100	5950	4850

Мы решили провести более развернутый анализ персонала в данных офисах продаж (Таблица 2).

Таблица 2 – Возрастная характеристика персонала офисов продаж в городах-миллионниках

Город	Численность персонала	Средний возраст
Омск	25	23,5
Пермь	22	24,5
Самара	23	26
Новосибирск	22	35,5
Воронеж	25	42,5

Мы предположили, что, чем выше возраст сотрудника офиса продаж, тем менее он мотивирован на улучшение экономических показателей данного офиса (Рисунок 1) [1].

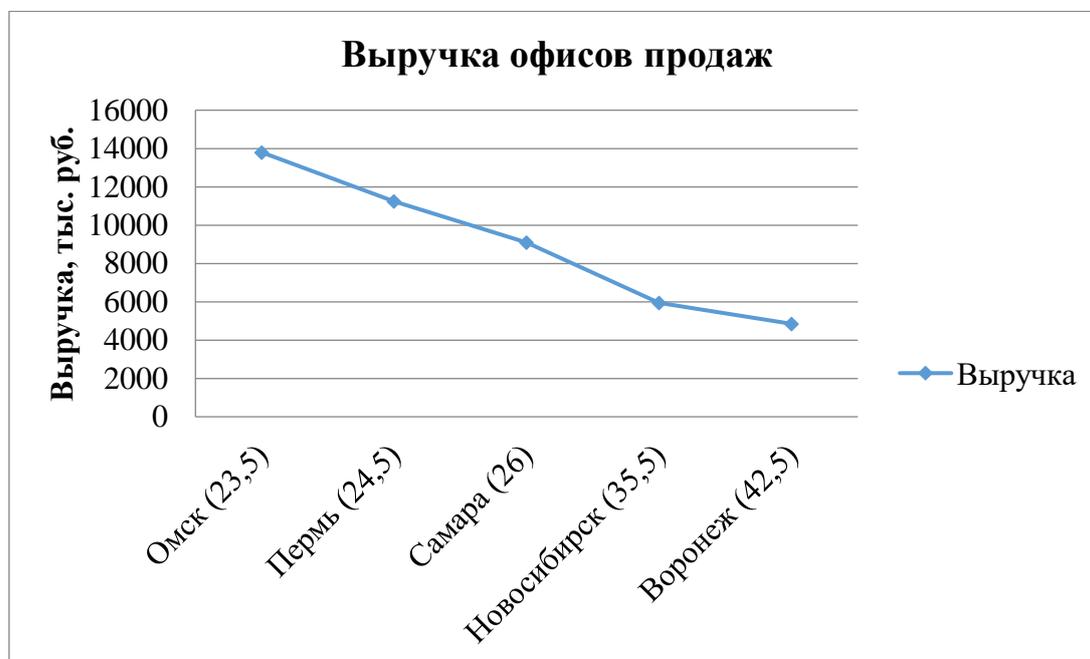


Рис.1. Зависимость среднего возраста персонала и средней выручки офиса продаж по городам

Исходя из данных графика, мы также сделали вывод, что с повышением возраста персонала выручка, зависящая от количества продаж страховых продуктов у офисов при равном охвате клиентуры и равном количестве персонала, будет падать.

По данным руководителя офиса продаж в городе Воронеж, молодые специалисты крайне неохотно посещают собеседования для приема на работу.

В начале периода эксперимента нами с помощью сервиса ЯндексВзгляд было проведено статистическое исследование по отношению молодых людей с высшим (средним) специальным экономическим образованием (20-25 лет) к исследуемой страховой компании.

Опрос показал следующие результаты (выборка более 6500 человек) (Рисунок 2).



Рис. 2. Результаты опроса об отношении к страховой компании молодых специалистов в г. Воронеж (выборка более 6500 человек)

Как показывают результаты опроса, большинство молодых специалистов (82 %) в возрасте от 20 до 25 лет не знают о существовании организации, а те, кто знает (13%), не хотят в ней работать, потому что считают ее устаревшей и бесперспективной.

Проведя ряд мероприятий, мы смогли связать низкий уровень продаж с страховых продуктов в некоторых офисах в крупных городах с страны (в частности, в г. Воронеж) с высоким средним возрастом сотрудников в данном офисе. Проблема высокого возраста заключается в нежелании молодых специалистов работать в данном офисе, не в последнюю очередь, из-за неверного представления о самой деятельности страховой компании и ее перспективах.

Для устранения проблемы мы сформулировали предложение: провести ряд организационных мероприятий для привлечения молодых сотрудников на работу в офис продаж:

- разместить посты соответствующего содержания на определенных интернет-ресурсах;

- провести ряд онлайн-конференций и презентаций с помощью специализированных порталов с выпускниками соответствующих ВУЗов г. Воронеж (во время занятий, по предварительной договоренности с преподавателем), объясняющих плюсы трудоустройства в компанию.

Данные предложения нами были конкретизированы и внедрены в деятельность страховой компании. Проведен ряд организационных мероприятий для привлечения молодых сотрудников на работу в офис продаж:

Размещены посты соответствующего содержания на тематическом интернет-ресурсе Хабр [3];

Проведено три онлайн-конференции и презентации с помощью специализированных порталов («ZOOM») с выпускниками Воронежского экономического ВУЗа (во время занятий, по предварительной договоренности с преподавателем), объясняющих плюсы трудоустройства в компанию, перспективность карьерного роста, возможности к самосовершенствованию.

По окончании эксперимента мы произвели оценку проведения ряда организационных мероприятий для привлечения молодых сотрудников на работу в офис продаж.

Средний возраст сотрудников в офисе продаж г. Воронеж снизился до 26,6. Выручка офиса, наоборот, повысилась (Таблица 3, Рисунок 3).

Таблица 3 - Анализ финансовой деятельности офиса продаж в городе Воронеже за период эксперимента

Месяц	Выручка, тыс.руб
	Воронеж
11	5500
12	6800
01	8550
02	10500
03	11250
04	12000
Средняя выручка, \bar{X}	9100

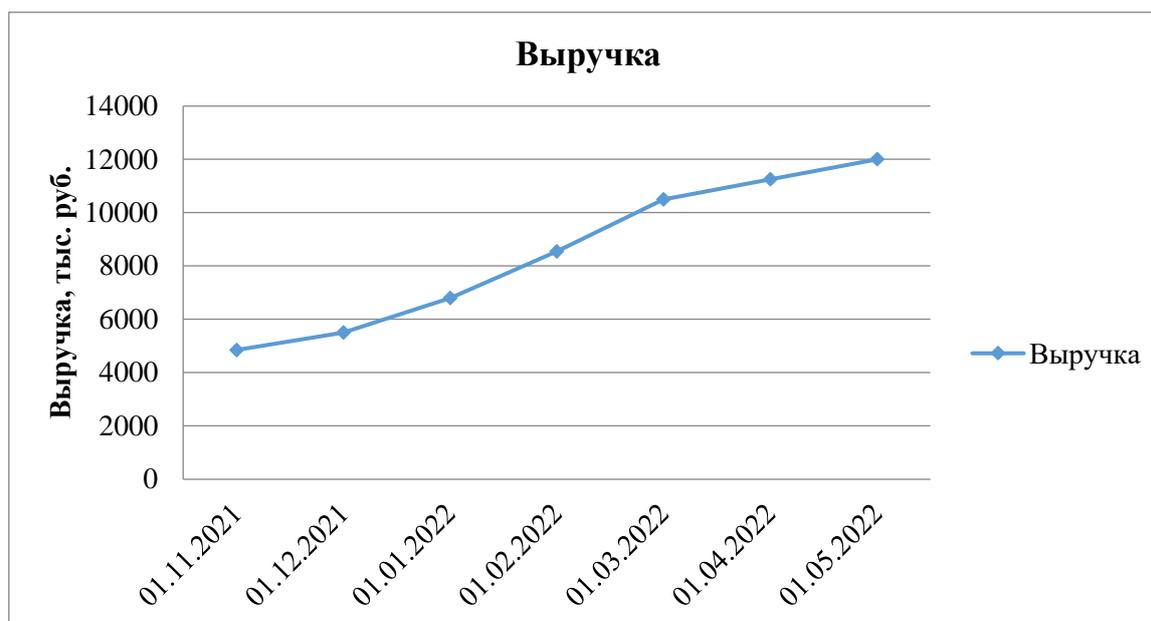


Рис.3. Динамика показателей выручки в офисе продаж за период эксперимента, тыс. руб.

Средняя выручка – повысилась до 9100 тыс. руб., то есть на 147 %, что говорит об эффективности проведенных мероприятий по привлечению молодых специалистов к работе в страховой организации.

Таким образом, наше предположение о зависимости эффективности экономической деятельности предприятия от качества систем поиска и подбора персонала в данной организации, нашло практическое подтверждение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Жук С.И. Современные методы мотивации и стимулирования персонала. Учебно-методическое пособие для студентов направления подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» / С.И. Жук, А.Н. Макаров, Е.А. Родионова. - Набережные Челны: Набережночелнинский институт КФУ, 2019 - 80 с.
- Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с.

Хабр [Электронный ресурс] - URL: <https://habr.com/ru> (Дата обращения: 10.11.2021).

Lapina K.A.

5th year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

**THE IMPACT OF THE EFFECTIVENESS
OF THE SEARCH AND RECRUITMENT SYSTEMS
ON THE ECONOMIC RESULTS OF THE ORGANIZATION**

***Abstract:** in this article, using a practical example, the level of influence of the effectiveness of search and recruitment systems on the economic performance of a large Russian insurance company is considered.*

***Keywords:** personnel search recruitment systems, economic efficiency indicators, attracting young specialists.*

УДК 331.08

Лапина К.А.

студентка 5-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассматриваются результаты эксперимента по внедрению в системы поиска и подбора персонала крупной страховой организации интернет-технологий и оценивается эффективность данного внедрения.

Ключевые слова: системы поиска и подбора персонала, решение проблем, интернет-технологии, страховая организация.

Важной составляющей механизма управления персоналом в любой организации является система поиска и подбора персонала. Многие видные отечественные ученые представляют поиск и подбор персонала в качестве системы определенных мероприятий, при помощи которых обеспечивается формирование кадров в необходимом для предприятия на данный момент количестве и качестве [1].

В этой связи, кадровыми органами компаний ведется постоянная работа над совершенствованием механизмов и систем поиска и подбора персонала [2].

Системы поиска и подбора персонала на предприятиях и организациях России постоянно совершенствуются, преобразовываются и изменяются в соответствии со сложившимися условиями [4].

Время от времени, изменение систем не «успевает» за изменениями окружающих условий; тогда в работе механизмов управления персоналом возникают определенные проблемы. Довольно перспективным решением (хотя

бы и частичным) данных проблем нам представляется разработка и апробация ряда предложений по совершенствованию системы поиска и подбора, основанных на использовании средств интернет-технологий [3].

Для формулирования и внедрения таких предложений нами был проведено соответствующее исследование на базе крупной российской страховой компании.

В ходе исследования, при анализе систем поиска и подбора персонала в страховой организации, мы выделили ряд определенных проблем.

Исходя из полученных данных анализа кадрового состава организации, мы выявили, что головной офис компании практически полностью укомплектован; в то же время, отдаленные структурные подразделения, находящиеся не в Москве, имеют определенные трудности, в частности, кадровый голод (более 50% штата не заполнены).

Для выявления причин проблемы нами был проанализирован период деятельности руководства отдаленного структурного подразделения по поиску персонала за прошедшие полгода.

Выявлено, что откликнувшихся на вакансии за предшествующие началу исследования полгода довольно много, но практически никто из них так и не был принят на работу. По данным руководителя отдаленного структурного подразделения, 60% процентов кандидатов подходили по параметрам для приема на работу, но при получении согласования, кандидаты отказывались подписывать договор, так как к этому времени они были приняты в другие организации либо поменяли решение о поиске занятости.

Мы провели анализ, и пришли к выводу, что причина низкого процента заполнения штата отдаленного структурного подразделения в слишком длительном времени согласования принятия кандидатов на работу – порядка 7-8 дней.

Опрос отказавшихся кандидатов показал (по имеющимся номерам телефонов было опрошено около 50% бывших кандидатов) что 7-8 дней –

большой срок для ожидания одобрения приема на работу, в то время, как в других организациях данный срок не превышал 2-3 дней.

То есть, причина проблемы - длительный процесс поиска, подбора и приема на работу сотрудников в отдаленном структурном подразделении крупной организации.

На основании специальной литературы и передового опыта организации поиска и подбора персонала в отечественных и иностранных компаниях нами было выработано предложение по решению проблемы с помощью интернет-технологий. Суть метода заключается в создании специального онлайн кабинета на базе корпоративного сайта организации, обладающего всем комплексом необходимых инструментов, где каждый из участников процесса поиска, подбора и найма персонала, будет оперативно загружать результаты работы с кандидатами, а соответствующие руководители - одобрять данные результаты с помощью цифровой подписи, что значительно упростит и ускорит процесс оформления согласования. При этом, мы предложили свести к минимуму использование бумажных носителей, ограничившись лишь бумажным трудовым договором. Остальной документооборот (в том числе – тестирование, анкетирование) мы предложили перевести в электронный вид.

За время эксперимента, с помощью соответствующих специалистов IT сферы компании, нами был разработан и введен в эксплуатацию Рабочий кабинет органа по работе с персоналом на базе корпоративного облака. Рабочий кабинет обладает всем необходимым функционалом для максимального сокращения времени приема кандидатов на должности в отдаленных подразделениях компании.

Для каждого члена руководящего состава и органов по поиску и подбору персонала созданы свои рабочие страницы, где аккумулируются данные о вакансиях и кандидатах; также в общий корпоративный доступ выкладываются результаты собеседований, анкеты и видеоотчеты. Каждый из должностных лиц имеет возможность подписать документ своей цифровой подписью.

В течение периода эксперимента рабочий кабинет активно эксплуатировался, в связи с чем длительность согласования приема на работу сотрудников сократилась на 120%, до 2-3 дней, что позволило заполнить вакансии в отдаленном структурном подразделении практически на 4-ый месяц после внедрения (Рисунок 1).

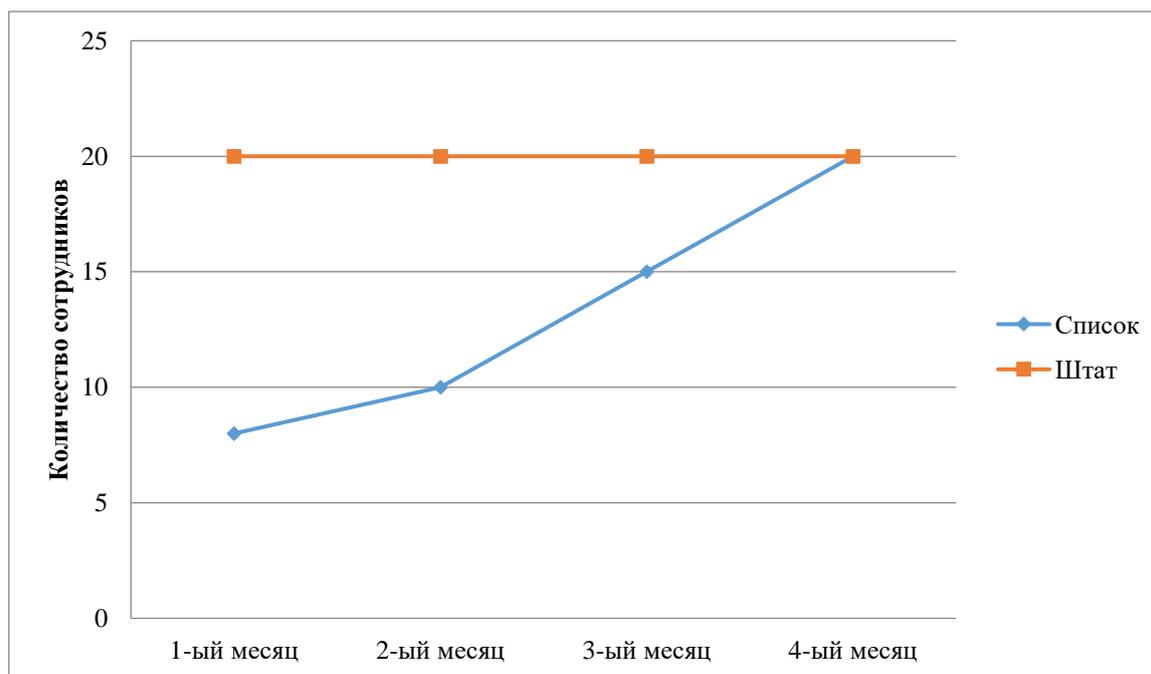


Рис.1. Динамика укомплектованности штата отдаленного структурного подразделения крупной страховой организации

Таким образом, предложенные и внедренные мероприятия по совершенствованию систем поиска и подбора персонала в крупной страховой организации с помощью интернет-технологий показали свою эффективность. По нашему мнению, полученные результаты возможно использовать в практической деятельности органов и соответствующих специалистов по управлению персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Базаров Т.Ю. Привлечение кандидатов на работу в организацию//Управление персоналом.//Журнал «Финансовый директор». – Центр Кадровых Технологий. Минск, 2020. – С. 252-259.

Великанов, В. В. Современные системы отбора персонала и их классификации / В. В. Великанов, М. Г. Золотарева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 9 (143). — С. 391-394.

Давыдова А.Н. 3 инновационных метода подбора персонала, которые компании должны взять на заметку в 2021 году [Электронный ресурс]/Электронный журнал «Директор по персоналу» — URL: <https://www.hr-director.ru/blog/4-3-innovatsionnyh-metoda-podbor-a-personala-kotorye-kompanii-doljny-vzyat-na-zametku>.

Самойлова К.А. Теоретические подходы к проблеме отбора персонала в организации и пути ее решения/Гуманитарный научный журнал. – ФГБОУ ВО «СНИГУ». Саратов, 2018. - №1 – С. 121-123.

Lapina K.A.

5th year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

METHODS OF IMPROVING THE SEARCH AND RECRUITMENT SYSTEMS IN THE ORGANIZATION

Abstract: this article discusses the results of an experiment on the introduction of Internet technologies into the search and recruitment systems of a large insurance company and assesses the effectiveness of this implementation.

Keywords: personnel search and recruitment systems, problem solving, Internet technologies, insurance organization.

УДК 331.08

Лапина К.А.

студентка 5-го курса факультета управления
Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОЦЕССА ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в данной статье рассматриваются определения процесса поиска и подбора персонала в организациях, данные различными авторами и дается собственное, авторское определение, наиболее полно отражающее суть явления, а также рассматриваются составляющие данного процесса.

Ключевые слова: процесс поиска и подбора персонала, определение поиска и подбора персонала, этапы поиска и подбора персонала.

Персонал является основным активом практически любой организации, и от его качества будет зависеть уровень успешности ее деятельности. В этой связи, необходимо подробнее остановиться на определении системы поиска и подбора персонала как одной из важнейших составляющих механизма управления персоналом.

По мнению К.А. Самойловой, в рыночной экономике от уровня и качества профессионализма персонала зависит, выживут и будут ли стабильно существовать и осуществлять деятельность многие российские организации. В работе каждой компании, в любом случае, необходимо периодически формировать и обновлять штат сотрудников. Именно здесь и возникает одна из важнейших задач руководства – осуществление качественного и своевременного поиска и подбора персонала.

Автор отмечает, что ошибочно считать подбор персонала отдельной задачей – он должен осуществляться с привязкой к другим функциям органов

работы с сотрудниками. Подбор сотрудников является существенно-критическим и очень серьезным моментом в определении штатного расписания компании; именно от качественной организации данного момента будет зависеть, насколько квалифицированы, компетентны, обучены будут сотрудники, составляющие персонал фирмы [6].

Работой над проблемой поиска, подбора и найма сотрудников занимались многие иностранные и отечественные специалисты. Одним из самых значимых российских ученых считается профессор Л.Я. Кибанов. В своих работах он сформулировал определение подбора персонала, где данное мероприятие представляется составной частью процесса найма сотрудников, связанной с выявлением одного (или нескольких) кандидатов на свободное место из большего числа претендентов [2].

Недостаток в данном определении нам видится в игнорировании фактора процесса конкретно поиска необходимых людей, претендующих на должность, а ведь этот процесс имеет решающее значение в организации практически всего управления персоналом.

В другом свете видит данную проблему Т.К. Базаров. Им дано определение подбора персонала как системы определенных мероприятий, при помощи которой обеспечивается формирование кадров, в необходимом для предприятия на данный момент количестве и качестве.

Для полноценной и качественной работы данной системы автор предлагает создать специальный Центр Оценки персонала. На организацию Т.К. Базаров возлагает роль по моделированию ключевых моментов контроля за деятельностью сотрудников с целью выявления у них деловых и профессиональных качеств, которые необходимы организации в конкретных условиях. Центр оценки должен решать ряд задач, заключающихся в краткой презентации, библиографическом наблюдении, интервью с экспертами, экспертном наблюдении и других мероприятиях [1].

Мысль автора по созданию Центра, по нашему мнению, довольно здравая, но ее реализация упирается в определении источников финансирования данного органа. Что касается поиска и подбора сотрудников, то Т.Н. Базаров дал данному понятию очень «пространное», расплывчатое, общее определение, не раскрывающее суть самого процесса.

Некоторый интерес представляет определение, данное Д.Е. Мякушкиным. По его мнению, подбор персонала – процесс изучения кандидата с точки зрения его профессиональных и психологических качеств, целью которого является определение его пригодности к выполнению возлагаемых инструкций и обязанностей; в этот процесс также входит выбор наиболее подходящего (из нескольких) кандидата, обладающего установленным уровнем ряда параметров: необходимыми личностными качествами, специальностью, квалификацией, интересами и т.д. [4].

Д.Е. Мякушкин уделил внимание психологическим аспектам подбора персонала, но не раскрыл значение данных аспектов для организации поиска сотрудников.

По Н.В. Клеткиной, подбор персонала заключается в серии, состоящей из нескольких действий и мероприятий, производящихся руководством и соответствующими органами компании по работе с персоналом, целью которых является выявление из ряда претендентов наиболее подходящих под требования, установленные для данной должности [3].

В свою очередь, мнение О.С. Резниковой заключается в определении подбора персонала как процесса изучения качеств личности (в которые входят знания, навыки, здоровье, профессионально важные качества) претендента с целью принятия решения о его найме и допуске к исполнению должностных обязанностей [5].

Как видно из приведенных определений, все они касаются, в большей степени, работы с уже имеющимися кандидатами на должность, практически не

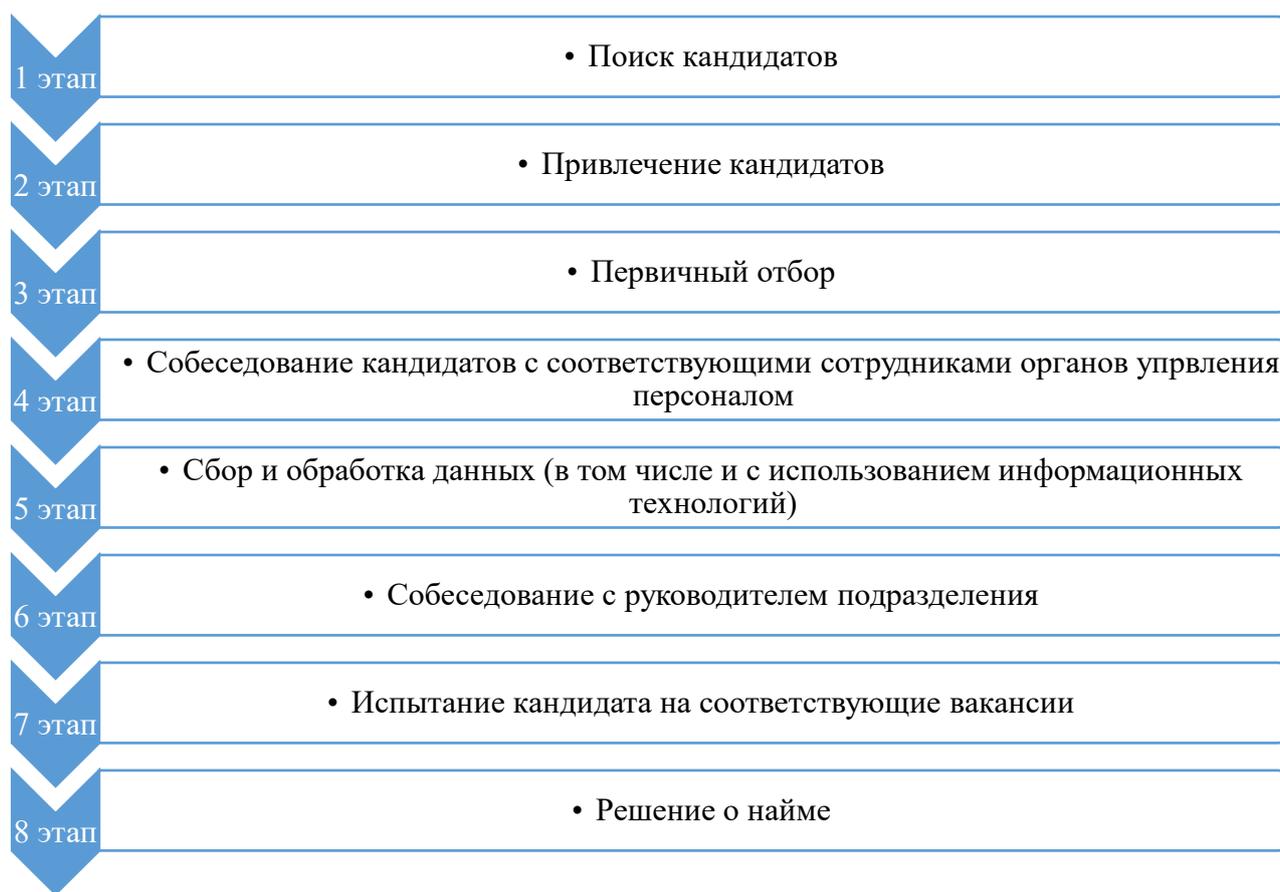
уделяя внимание немаловажному фактору организации поиска таких кандидатов.

Учитывая положительные стороны вышеприведенных определений, данных различными авторами и стараясь нивелировать отрицательные, мы привели собственное определение:

Поиск и подбор персонала в организации – целенаправленный, согласованный по месту, времени и целям, процесс организации работы руководства и соответствующих специалистов по поиску, в том числе и с помощью современных информационных технологий, привлечению, психологическому и профессиональному отбору и найму кандидатов на замещение вакантных должностей, необходимых для полноценного функционирования компании.

Можно отметить, что в настоящее время наблюдается наличие и развитие нескольких, отличающихся друг от друга, точек зрения, которые заключаются в определении составляющих систем поиска и подбора персонала в организациях. Одни ученые считают, что поиск и подбор персонала – непрерывный процесс, другие – делят его на отдельные элементы.

Мы выработали свое понимание оптимального комплекса мероприятий по подбору сотрудников.



Таким образом, нами дано собственное определение поиска и подбора персонала в организации, наиболее полно отражающее суть явления, а также выделены мероприятия, из которых и состоит данный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты/Практическое пособие. – Изд-во КноРус. Москва, 2021. – С.18-23.
- Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с.
- Клеткина Н. В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. — 2017. — № 1 (14). — С. 46–50.
- Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала : учебное пособие / Д. Е. Мякушкин; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по

образованию, Южно-Уральский гос. ун-т, Каф. социальной психологии. - Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2006. - 26, [1] с.

Резникова О. С. Роль найма и отбора персонала в организации // Молодой ученый. — 2017. — № 8. — С. 189–191.

Самойлова К.А. Теоретические подходы к проблеме отбора персонала в организации и пути ее решения/Гуманитарный научный журнал. – ФГБОУ ВО «СНИГУ». Саратов, 2018. - №1 – С. 121-123.

Lapina K.A.

5th year student of the Faculty of Management

Russian State Social University

(Moscow, Russia)

DEFINING THE PROCESS OF PERSONNEL SEARCH AND SELECTION IN ORGANIZATIONS

***Abstract:** this article discusses the definitions of the process of personnel search and selection in organizations given by various authors and gives its own, author's definition that most fully reflects the essence of the phenomenon, and also considers the component of this process.*

***Keywords:** process of search recruitment, definition of search recruitment, stages of search recruitment.*

УДК 005.95

Прокудина И.З.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье раскрывается тема управления персоналом. Дается несколько определений управлению персоналом. Выявлены задачи тактической подсистемы кадрового менеджмента. Приведены основные цели системы управления персоналом

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый менеджмент, система управления персоналом.

Рассматривая систему управления, многие авторы подчеркивают тесную взаимосвязь экономических, организационных, социальных и психологических методов, которые необходимы для эффективной трудовой деятельности, деловой репутации и повышения конкурентных преимуществ.

Во многих литературных источниках можно найти различные определения понятия «системы управления персоналом». Однако все определения интерпретируются абсолютно по-разному. Одни исследователи в данном понятии выделяют организационную сторону управления. По мнению других авторов, важным аспектом выступает функциональная сторона управления.

Следует привести наглядный пример подходов к данному определению.

По мнению В.П. Галенко: под системой управлением персонала понимается «определенный комплекс, включающих в себя множество

экономических, организационных, социальных и психологических подходов, которые повышают трудовую деятельность работников компании и ее конкурентные преимущества [3, с.57].

Другие взгляды существуют в понятии системы управления персоналом, предложенными представителями немецкой школы менеджмента: под управлением персонала рассматривается «деятельность, которая осуществляется в рамках определения потребности в кадрах, вовлечение их в трудовой процесс предприятия, найм и отбор кадров, высвобождение, контроль за работой персонала, разработка мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия, разработка мероприятий в развитии деятельности предприятия, управление затратами и человеческими ресурсами». По мнению исследователей немецкой школы менеджмента, именно перечисленные элементы являются важными в теории и практике управления персоналом.

В настоящее время теория и практика управления персоналом выделяет несколько основных подходов к определению «система управления персоналом». Как правило, к этому понятию относят такие термины, как рабочая сила, кадры, персонал, человеческие ресурсы. В отечественной практике чаще всего применяются такие понятия, как «человеческие ресурсы», «кадры» и «персонал», причем многие считают, что они взаимосвязаны между собой.

Под кадрами (от фр.cadres) рассматривается социально-экономическая категория, которая подчеркивает сущность и значение штатного состава сотрудников предприятия. Иными словами, под штатом определяются трудоспособные люди, которые заняты эффективным трудом на предприятиях. Как правило, такие лица состоят в трудовых отношениях с государственными или частными предприятиями [4, с. 169].

Многие отечественные исследователи считают, что определение «персонал» появилось в связи с развитием товарно-рыночных отношений. По их мнению, под персоналом необходимо рассматривать «категорию сотрудников, которые принадлежат к определенному предприятию, отделу, службе и т.д., или

к определенной категории специальности в связи со штатным расписанием (руководящий, ИТР, основной, вспомогательный и т.д.).

Кадры могут входить, как в производственную область предприятия, так и в другую сферу учреждений (образовательные, медицинские, культурные и другие организации).

Причем, выше рассмотренные определения подчеркивают значение управления персоналом как организационную систему, функционирующую с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и психологических мероприятий на развитие деятельности предприятия. Именно такие мероприятия формируют рабочую силу, создают для трудовых ресурсов оптимальные условия в целях эффективной деятельности предприятия, на котором заняты все эти трудовые ресурсы.

Проведенный анализ данного исследования позволил подчеркнуть несколько важных моментов, которые выделяют особенности управления персоналом:

1. Управление персоналом – это детально-ориентированный процесс в целях эффективного управления трудовыми ресурсами. Зачастую такой процесс предусматривает практические мероприятия, направленные на повышение деятельности предприятия. Формальность таких мероприятий неприемлемо. Безусловно, здесь важно применение практических и неординарных действий.

2. Управление персоналом – это индивидуально-ориентированный процесс в целях эффективности деятельности каждого сотрудника, в связи с чем необходимо рассматривать каждого сотрудника рассматривать, прежде всего, как личность, которая стремится к развитию и совершенствованию. А это означает, что для людей должна быть разработана специальная политика, удовлетворяющая все их потребности и интересы.

Под концепцией управления персонала рассматривается определенная политика теоретических, методологических и практических действий со своими задачами, целями, принципами, подходами и механизмом в целях эффективной

реализации на предприятиях. Концепция управления персоналом включает в себя теоретические и практические основы управления персоналом, а также создание эффективного механизма управления персоналом.

Общепринято, что на каждом предприятии важным и ценным аспектом выступают кадры. Ценные кадры способствуют повышению конкурентоспособности и высоких доходов предприятия. В связи с чем система управления персоналом является важным ориентиром и приоритетным направлением для многих российских компаний.

Далее дадим характеристику понятию «управление персоналом».

Чумак Е.В. считает, что данное определение необходимо рассматривать следующим образом: «Под управлением персоналом понимается специфическая управленческая деятельность, ориентированная на людей, поскольку главным аспектом этой деятельности выступает человек, который входит в различные социальные группы» [6, с. 52].

Другое определение дает автор В. Веснин, ориентируясь на позицию понятия П. Егоршина [1, с. 48]: «Под управлением персонала необходимо рассматривать управление человеком в его жизнедеятельности, ориентированное на создание оптимальных условий для его благоприятного развития на различных уровнях: интеллектуального, физического и психологического развития, создание устойчивых трудовых отношений, повышение мотивации и стимулирование труда и получение от сотрудников максимальной отдачи в целях получения высокой прибыли предприятия» [2, с. 28].

Такое определение позволяет сделать вывод о том, что управление персоналом, прежде всего, ориентировано на человека, на его развитие и создание благоприятных условий трудовой деятельности. Таким образом, последнее определение достаточно четко раскрыто и прояснено автором, что позволяет подчеркнуть характерные особенности управления персоналом.

Рассмотрев все перечисленные определения, можно отметить, что под управлением персонала рассматриваются совокупные методы, приемы, формы, принципы и установки организации деятельности с кадрами, которые осуществляются от руководства предприятия, но ориентированы на повышение деятельности кадров – человеческих ресурсов в целях обеспечения эффективной работы и создание оптимальных условий труда для развития личности человека (интеллектуальных и физических возможностей). Кроме того, управление персоналом является приоритетным направлением повышения эффективной деятельности предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- А.П. Егоршин Управление персоналом / А.П. Егоршин. - М.: НИМБ, 2014. - 340 с.
- Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин ; В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2018. – 688 с.
- Галенко В.П. Управление организацией: методическая разработка / В.П. Галенко, О.А. Страхова; Федеральное агенство по образованию; Высшая экономическая школа (МИПК) СПбГУЭФ; рец. А.Н. Петров, В.И. Сигов. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2019. – 346 с
- Ивашкевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 2018. – 484 с
- Чумак, Е. В. Система управления персоналом / Е. В. Чумак // Форум молодых ученых. – 2018. – № 5-3(21). – С. 829-836.

Prokudina I.Z.

Master student of the
Russian State Social University
(Russia, Moscow)

**THE SIGNIFICANCE OF HR MANAGEMENT
IN THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION**

***Abstract:** this article reveals the topic of personnel management. Several definitions of personnel management are given. The tasks of the tactical subsystem of personnel management are identified. The main goals of the personnel management system are given*

***Keywords:** personnel management, personnel management, personnel management system.*

УДК 005.95

Прокудина И.З.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: статья раскрывает особенности организации кадровой работы в бюджетном учреждении.

Ключевые слова: бюджетное учреждение, управление персоналом, текучесть кадров, коммерческая организация.

Система управления персоналом имеет возможность снизить влияние окружающей среды, что помогает ей выделить внутреннюю и внешнюю среды. Под внешней средой понимается та область, в которой организации реализуют свою деятельность. Она подразделяется на такие отдельные подсистемы [4, с.122]:

Макроокружение;

Непосредственное окружение.

К макроокружению относят все основные условия, в которых организация совершает свою жизнедеятельность. Так же оно охватывает элементы многих основных систем: социальной, политической, экономической, правовой и т. д.

Если говорить о непосредственном окружении, то, в отличие от макроокружения, которое не зафиксировано на какой-либо одной организации, отношения учреждения и непосредственного окружения является более целенаправленным.

Внутренняя среда организации является частью всей глобальной среды учреждения. В ней можно выделить такие срезы, в которых собраны все основные явления и компоненты, показывающие самые сильные стороны данной организации. Существует несколько срезов: производственный, маркетинговый, кадровый, организационный и финансовый.

Если рассматривать управление персоналом как подсистему, то можно выделить внутреннюю и внешнюю среды. Внутренняя среда включает общность внутрисистемных компонентов и условий, а под внешней средой понимается внутренняя среда компании и ее макро- и микроокружение.

Что касается среды управления персоналом, то стоит указать перемены характеристик внутренней среды организации, т.к. в этом случае они выступают внешними факторами. Но и сама система управления также имеет особое влияние на внешние для нее среды, приводящие к реформам качественного и количественного свойства. Все вышперечисленное доказывает тесную взаимосвязь влияний между внешней средой, системой управления и ее внутренними факторами [3, с.114].

Связь между средой и системой управления предоставляет возможность проведения анализа стратегического руководства, благодаря которому обнаружится реакция на происходящие перемены. Оценка динамики преобразований является одним из важнейших элементов в руководстве, т.к. только на основе реальной ситуации можно принимать взвешенные и объективно-правильные решения.

Существует две основные характеристики среды управления - неопределенность и динамичность.

Неопределенность среды – это отсутствие информации требуемого объема и качества в конкретный момент времени у лиц, принимающих решение или скрытость часть важной информации о факторах среды управления. Неопределенность среды способствует увеличению риска неудачи, стратегии и зависит от предоставленной официальной статистической информации, данных

о конкурентных компаниях, взаимосвязей и коммуникаций внутри самой организации, невозможности получения каких-либо данных и т. д. Существует субъективная неопределенность, зависящая от учреждения, и объективная – не зависящая от организации.

Динамичность среды многие толкуют по-разному. Некоторые ученые говорят о связи динамичности со скоростью и глубиной перемен факторов, т.к. скорость характеризуется темпами возникновения нового фактора, а глубина определяет качество процесса и меру изменения. Но стоит отметить, что значение изменений не имеет никакого влияния на динамичность среды.

Таким образом, на основании вышеизложенной информации можно выявить три группы факторов [2, . 47]:

Внешние по отношению к организации. Здесь отмечают научно-технический прогресс, конкуренцию, налоговую и экономическую политики, рынок труда и многое другое;

Внутриорганизационные. Это все основные характеристики учреждения;

Внутрисистемные. Они включают в себя главные правила работы с персоналом, трудовую и социальную деятельность организации, общую характеристику персонала.

По отношению к силе влияния компании на форму и уровень воздействия данные факторы подразделяются на управляемые, неуправляемые и корректирующиеся. Именно к управленческому влиянию склонны внутрисистемные и внутриорганизационные факторы, чего совсем не скажешь о внешних, которые имеют более независимый от организации характер.

Одной из особенностей таких факторов является наличие временных рамок, в связи с чем их можно разделить на среднесрочные, краткосрочные и долгосрочные. Последние включают стратегию компании, ее собственность и факторы макросреды.

Так же существуют слабые, средние и сильные факторы по характеру влияния. Нужно запомнить, что игнорирование сильных факторов может привести к чрезвычайной ситуации в организации.

Что касается задач управления персоналом, то в бюджетных учреждениях они не сильно отличаются от задач коммерческих организаций. Можно выделить основные:

Увеличение популярности учреждения на рынке труда.

В настоящее время эта задача наиболее актуальна, т.к. молодое поколение не стремится устраиваться на работу в бюджетные учреждения по многим причинам.

Разработка корпоративной культуры;

Благодаря данной задаче, структурные подразделения и сотрудники организации проинформированы и направлены на реализацию основных целей учреждения. Коллектив становится эффективным инструментом по увеличению качества предоставляемых услуг и продвижению своей организации на новый уровень.

Подбор персонала.

В бюджетных учреждениях данное мероприятие в полной мере не осуществляется. Чаще всего в некоммерческих организациях не уделяют подбору кадров достаточного внимания. Это является огромной проблемой, чего не скажешь о коммерческих компаниях.

Проведение аттестации персонала;

Это способствует развитию персонала учреждения и увеличению высококвалифицированных сотрудников, что в дальнейшем благоприятно скажется на репутации организации и на эффективность деятельности. Но существует тенденция, при которой в бюджетных учреждениях данная задача не реализуется долго время.

Мотивация персонала;

В настоящее время стимулирование персонала в большей степени обеспечивает развитие учреждения, т.к. у сотрудников появляется стимул для совершенствования в своем виде деятельности и собственный интерес к увеличению эффективности деятельности организации в целом.

В свою очередь именно от качества и уровня деятельности сотрудников зависит продуктивность и эффективность управления. Результат трудового процесса в полной мере обуславливается заинтересованностью персонала, наличием справедливого вознаграждения, одобрением со стороны руководства, отсутствием чрезмерного и тотального контроля над персоналом, поощрением инициативности и самостоятельности и участием сотрудников в принятии основных решений касательно трудовой деятельности организации в целом.

Управление персоналом в бюджетной организации реализуется в основном для создания и внедрения дополнительных возможностей в деятельности сотрудников, благодаря которым увеличится уровень, качество предоставляемых услуг и результат эффективности работы учреждения.

Итак, следует отметить, что в управлении персоналом бюджетной организации огромную роль играет наличие мотивации и ее реализация, способствующая появлению у персонала интереса и желания к повышению уровня профессионализма в предоставлении услуг, что положительно влияет на популярность и репутацию всего учреждения [5, с. 110].

Вместе с тем на эффективность управления оказывает воздействие и стиль руководства, который регулирует деятельность всей бюджетной организации, в полной мере учитывая интересы, как всего учреждения, так и каждого сотрудника.

В свою очередь на качество предоставляемых услуг таких организаций могут оказывать огромное влияние различные факторы:

Недостаточное финансирование деятельности учреждения для качественного трудового процесса из бюджета района, области и т.д.

Уровень заработной платы бюджетных организаций чаще всего не устраивает сотрудников.

В целом можно отметить, что управление персоналом реализует возможности для сотрудников, благодаря которым в учреждении увеличивается качество предоставляемых услуг и заинтересованность работников в повышении эффективности трудового процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Мошкова, Т. Г. Преобразование бюджетных учреждений в автономные: двухлетний опыт города Орска / Т. Г. Мошкова, Е. А. Свиненкова // Финансы. - 2016. - N 12. – 112. с.
- Неживенко, Е.А. Системный подход к региональным исследованиям конкурентоспособности / Е.А. Неживенко, И.А. Новикова // Фундаментальные исследования.- 2013.- № 11-5. - 1322 с.
- Николаев, Н.А. Вовлеченность как фактор повышения результативности труда руководителя малого предприятия //Управленец. - 2017. - №6. - 88 с.
- Организация производства и управление предприятием: Учебник / под ред. О.Г. Туровца. - Изд.: ИНФРА-М, 2016. – 506 с.
- Скачкова, Л.С., Костенко Е.П., Бутова С.В. и др. Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий. Ростов н/Д.: Содействие — XXI век, 2017. - 428 с.

Prokudina I.Z.

Master student of the
Russian State Social University
(Russia, Moscow)

SPECIFICITY OF STRATEGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN BUDGETARY ORGANIZATIONS

***Abstract:** the article reveals the features of the organization of personnel work in a budgetary institution.*

***Keywords:** public institution, personnel management, staff turnover, commercial organization.*

УДК 005.95

Прокудина И.З.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в данной статье рассмотрены стратегии управления персоналом, а также были выявлены цели, принципы и этапы стратегического управления

Ключевые слова: стратегия управления персоналом, персонал, стратегическое управление, организация.

Стратегия управления персоналом – это система методов и средств управления, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики. Данное направление создает из сотрудников ответственную, высокопрофессиональную, сплоченную и конкурентоспособную команду, работающую на эффективное достижение поставленных целей компании.

Если рассмотреть известную структуру стимулирования и руководства персоналом, то можно сказать, что она создана по следующему принципу: чтобы побудить сотрудников к эффективной работе предлагают какие-либо премиальные или дополнительные выплаты [4, с. 141].

При разработке стратегии управления необходимо принимать во внимание тесную взаимосвязь кадровой политики учреждения, его деятельности и всех внутренних процессов. Только учитывая все явления, происходящие внутри организации, во внешней среде, и предусматривая предстоящие процессы, возможна полная реализация планов учреждения и достижения ее главных целей.

В условиях современности для каждой компании важно подобрать эффективную организацию работы персонала, чтобы она действовала слаженно, как единая система и повышала продуктивность труда всего коллектива.

Стоит выделить несколько основных видов стратегий [7, с. 52]:

которые зависят от целей компании;

основанные на политике учреждения;

Для первого типа стратегий наиболее важны динамический и предпринимательский рост, прибыль предприятия. Второй тип предполагает развитие самостоятельности, внедрение инноваций.

Если говорить о бюджетных организациях, то для них оптимально подходящим будет динамический рост. Все процессы здесь проходят ровно и без спешки, резких изменений, стабильно. В этой стратегии положительным моментом считается низкий уровень риска, прогнозируемость, планомерность. Текущие цели достигаются параллельно с формированием базы грядущих перемен. В стратегии динамического роста все документально фиксируется, что помогает контролировать деятельность организации в будущем [2, с.117].

В стратегии динамического роста сотрудники могут быстро переключаться и адаптироваться к изменениям. Уровень работоспособности при этом не снижается. Персонал может решить совместно возникающие проблемы благодаря налаженному взаимодействию между сотрудниками. Работники умеют рисковать и при этом всегда остаются преданными своей профессии. Предприятие обеспечивается такими кадрами, которые могут подстраиваться под любые изменения.

Разработка стратегии управления персоналом – этапы [1, с. 125]

Проводится первоначальный анализ с использованием SWOT. Нужно определить цели, которые смогут решить конкретные задачи. Оцениваются ожидания и настроение персонала. Нужно подобрать комплекс мероприятий, благодаря которым персонал сможет достичь поставленных целей.

На этапе планирования разрабатываются мероприятия, способные достичь конкретных целей и задач. Обязательно учитывается мнение и ожидания сотрудников.

Соизмеримость – на этом этапе для каждого мероприятия подбираются цели. Оценивается, насколько подобранная стратегия сможет помочь реализовать поставленные цели. Подводится итог, насколько качественны подобранные мероприятия, оптимальны ли они для реализации конкретных задач.

Таким образом, основной функцией стратегии управления персоналом является результативное применение производственного фактора в полной мере, благодаря которой не возникает каких-либо противоречий касательно аттестации персонала, трудоустройство работников, привлекательности должностей, сокращение количества сотрудников и т. д.

Стратегия управления персоналом – это система методов и средств управления, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики. Данное направление создает из сотрудников ответственную, высокопрофессиональную, сплоченную и конкурентоспособную команду, работающую на эффективное достижение поставленных целей компании [3, с.117].

Стратегия управления персоналом – это система методов и средств управления, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики. Данное направление создает из сотрудников ответственную, высокопрофессиональную, сплоченную и конкурентоспособную команду, работающую на эффективное достижение поставленных целей компании.

Существует несколько видов стратегий, разделенных на типы :

1. Стратегии, зависящие от цели организации;
2. Стратегии, обусловленные существующей политикой учреждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Анцупов, А.Я., Ковалёв, В.В. Социально–психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов. – М.: Юнити–Дана, 2015. – 395 с.
- Бугаков, В.М. Управление персоналом / В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М.: Инфра-М, 2014. – 394 с.
- Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - Москва, 2013. – 224 с.
- Голубева, Т.Г., Фоменко, Е.А. Организационное моделирование системы управления персоналом в органах государственной власти в современных условиях // В сборнике: Современные вызовы и реалии экономического развития России Материалы V Международной научно-практической конференции. Под ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой. - 2019. - 164 с.
- Гутгарц, Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. - №5. – 64 с.
- Гусева, Т. А. Концепция правового регулирования статуса автономных образовательных учреждений / Т. А. Морозова // Право и экономика. - 2017. - N 12. – 148с.
- Друкер, П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика / П. Друкер. – М.: ООО «ИД Вильямс», 2015. – 216 с.

Prokudina I.Z.

Master student

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

HR MANAGEMENT STRATEGIES

***Abstract:** this article discusses the strategies of personnel management, and also identified the goals, principles and stages of strategic management*

***Keywords:** personnel management strategy, personnel, strategic management, organization.*

УДК 330.101

Ханнанова Р.Т.

студент 2-го курса экономического факультета
Институт управления, экономики и финансов
Казанский (Приволжский) федеральный университет
(Россия, г. Казань)

СПОСОБЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ТЕНЕВУЮ ЭКОНОМИКУ

Аннотация: в данной статье рассматриваются способы государственного воздействия на теневую экономику, методы борьбы с нелегальной экономикой и многое другое.

Ключевые слова: теневая экономика, борьба с нелегальной экономикой, методы правительственного воздействия.

Актуальность статьи, определена тем, что многие страны в том числе и Россия встречаются с такой проблемой, как теневая экономика. Она попадает во все без исключения области экономической жизни: изготовление, обмен, распределение, употребление.

Борьба с теневой деятельностью возложена, по крайней мере на несколько муниципальных организаций (службы безопасности, министерства, Федеральная налоговая служба, а также прочие). Но обстановка парадоксальна: проблемами нелегальной экономики увлекаются многочисленные ведомства, но до сих она не прекращает развиваться.

Можно отметить соответствующие важные методы правительственного воздействия на нелегальную деятельность:

1. Россия имеет определённую роль карателя, которая направлена на борьбу с незаконной экономикой, являющейся очень опасной для граждан

страны. Карательная роль страны подразумевает повышение мер наказаний для всех видов криминала без исключения.

2. Необходимость «воспитания» страны связана с реконструкцией, которая мешает в борьбе с экономикой незаконного характера. Её главными элементами являются: повышение уровня законопослушности, выступление против насилия, выступление против наркотиков, выступления против проституции, развитие нравственной составляющей.

3. Работа в области гражданского общества даёт возможность использовать результативные механизмы для оказания воздействия на теневую экономику страны. Главными способами партнёрства являются: контроль деятельности предприятий на уровне местного самоуправления, контроль деятельности правоохранительных учреждений, применение материалов СМИ при независимых расследованиях финансовых преступлений, создание предпринимательской этики, работа в области духовного воспитания общества.

Важно выделить, что осознание о необходимости полного избавления от теневой экономики является неверным. В общегосударственной тактике борьбы с теневой экономикой должна быть обозначена чёткая задача: уменьшить масштабы теневой экономики до возможных и реальных пределов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» [Текст] // Собрание законодательства РФ, 1996, № 18, ст. 2117.

Кашкаров, А. П. Развитие теневой экономики в мире [Текст] / А. Кашкаров // Эксперт. – 2000. – № 12. – С. 15.

Теневая экономика и уклонение от уплаты налогов [Текст]: моногр. / Иркут. гос. ун-т путей сообщ.; под ред. А. П. Киреенко, Д. Ю. Федотова. – Иркутск: ИрГУПС, 2017. – 200 с.: ил., табл. – ISBN 978-5-98710-345-6.

Khannanova R.T.

2nd year student of the Faculty of Economics
Institute of Management, Economics and Finance
Kazan (Volga Region) Federal University
(Kazan, Russia)

METHODS OF STATE IMPACTS ON THE SHADOW ECONOMY

***Abstract:** this article discusses ways of state influence on the shadow economy, methods of combating the illegal economy and much more.*

***Keywords:** shadow economy, fight against illegal economy, methods of government influence.*

УДК 005.95

Чуканова П.А.

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

(Россия, г. Москва)

МЕТОДИКА АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: в данной статье раскрывается тема анализа кадрового планирования. Дается несколько методик анализа кадрового планирования. Выявлены задачи кадрового планирования. Приведены основные задачи кадрового планирования.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровое планирование, анализ кадрового планирования.

Необходимость кадрового планирования заключается в том, чтобы понять, конкурентоспособен ли персонал компании, в каком направлении его нужно развивать, чтобы соответствовать политике развития всей организации, что нужно сделать для повышения конкурентоспособности ее персонала.

Соответственно, кадровое планирование - это свод правил, которыми руководствуются представители организации при взаимодействии между ними и компанией.

Рассмотрение кадрового планирования с точки зрения системного подхода требует «движения» как минимум в двух направлениях.

Первое направление заключается в выявлении элементов, составляющих систему «кадровая политика», второе направление раскрывает объективную направленность этой системы [5, с.36].

Исходя из всего вышеперечисленного, средства трудовой деятельности направлены на работника, который выполняет функции и обязанности,

возложенные на него в соответствии с трудовым договором, заключенным между ним и работодателем.

Важно управлять трудовой деятельностью малых и средних предприятий, поскольку человеческий ресурс является важным движущим фактором развития бизнеса, способности достигать конкурентных преимуществ и высокого уровня конкуренции на рынке.

Тенденции в ряде отраслей экономики определили внедрение использования информационных технологий в управлении процессами, процессы, связанные с управлением человеческими ресурсами, не являются исключением. Использование информационных технологий в управлении человеческими ресурсами позволяет повысить качество использования персоналом технологий и увеличить отдачу от их использования.

Кадровое планирование представляет собой основные направления управления человеческими ресурсами.

Существует несколько видов кадровой политики, в зависимости от направленности и веса:

- пассивная политика при осуществлении минимальных усилий направлена на управление человеческими ресурсами;
- реакционная политика, отслеживающая причину ухудшения морально-психологического климата, снижения производительности труда и увеличения конфликтности в коллективе;
- превентивная политика, направленная на будущее людских ресурсов;
- активная политика, реализация которой направлена на оценку и управление ресурсами, а также на средне- и долгосрочные перспективы.

Рассмотрим особенности основных видов кадровой политики более детально.

Открытая кадровая политика, защита всех уровней власти. Не имея собственного опыта работы в той или иной организации, можно перейти на

подходящую должность, чтобы мог удержаться на должности, если это необходимо:

- подбор персонала в условиях жесткой конкуренции (компания «переманивает» лучших специалистов;
- склонность к индивидуальности и независимости мышления сотрудников (в пределах требуемой индивидуальности и независимости мышления сотрудников (в пределах требуемой);
- компания обязуется проводить обучение, подготовку или переподготовку кадров;
- вертикальное продвижение проблематично;

Закрытое кадровое планирование предусматривает постепенный рост вероятности и замещение персонала, т.е. персонал «обучается» внутри компании, постепенно повышая свою квалификацию, повышая и накапливая ценности и основные принципы организации, «дух компании» Спецификации этой политики [3, с.35]:

- часто работает в условиях, когда возможности найма ограничены, рабочей силы не хватает;
- адаптация проходит бесплатно, Так как среди работников с солидным стажем всегда адаптация проходит бесплатно, Так как среди работников
- повышение квалификации осуществляется в большей степени на базе организации или ее высшего управления, что требует единства подходов и справедливости;
- появляется возможность планировать, продвижение по вертикали происходит «снизу» за счет постепенного увеличения количества сотрудников, приобретающих не имеющих опыта и получающих необходимый стаж работы;
- мотивация в основном охватывает за счет обеспечения первичных требований сотрудников: надежность, надежность материальной поддержки, защищенность, общественное признание и т.д. так далее.

Представлен анализ кадрового планирования применительно к организациям как минимум по двум основаниям их классификации.

Прежде всего, это правило и норма, связанные с базовыми знаниями, которые лежат в основе ведения кадрового делопроизводства. Различают четыре типа кадровой политики: пассивную, реактивную, превентивную и активную.

Слово «пассивная политика» на первый взгляд кажется абсурдным. Нередко в органах управления отсутствует комплекс планов действий для сотрудников, а полная занятость приводит к затягиванию оформления документов или ликвидации непредвиденных негативных последствий.

При определении кадрового планирования в организациях необходимо соблюдать следующие важные требования [1, с.30]:

Во-первых, все подсистемы (перечисленные) должны быть построены поверх лог-файла в связи с другими – например, создание обучающей подсистемы для работы в заданном месте будет неэффективным без предварительно созданной и реализованной обучающей подсистемы для начинающих во время корректировочная работа. Или обучение резервного персонала логически очень тесно связано с информацией и ротацией.

Во-вторых, важно тесно увязать кадровую политику со стратегическими целями организации в целом и стратегическими целями бизнес-единицы. Разработка плана развития - в будущем, а не после того, как бизнес-процессы уже налажены, а без необходимого штатного расписания.

В-третьих, целесообразно осваивать стратегии непосредственно по направлениям HR – управление персоналом. В некоторых случаях стратегическим решением может быть ориентация на работу с внешними провайдерами в области человеческих ресурсов или, наоборот, принцип готовности к работе с внутренними ресурсами для задач управления персоналом. Та или иная стратегия включает обеспечение базового обучения кадровой политике и всем подсистемам, привлечение внутренних или внешних

специалистов к задачам обучения и развития, основанным исключительно на кадровых услугах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Гордеева А. Г. Кадровая политика как стратегия управления персоналом. Бизнес и технологии в России: теория и практика: Сборник. / Саратов, 2020. - С. 29-31.
- Гуруева С Д. Кадровая политика как условие перехода России на инновационный путь развития. / Сборник: Формы и методы социальной работы в различных сферах жизнедеятельности. / Под ред. С.Д. Гуруевой, Т.Г. Романовой. // Восточно-Сибирский Государственный Университет Технологий и Управления, 2020. С.100-101.
- Данкова Ж. Ю. Проектное управление региональной кадровой политикой. / Ж.Ю. Данкова // Пробный анализ и государственное управленческое проектирование. – М.: Инфра-М, 2019. – С. 31–38.
- Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: Бином, 2021, 421 с.
- Ефимович Я. А. Нормативно-правовое регулирование деятельности автономных учреждений на современном этапе развития: проблемы и перспективы / Я.А. Ефимович // Вестник НГУ – 2021. – №1. с.33-40

Chukanova P.A.

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

**METHODOLOGY FOR ANALYSIS
OF THE STATE OF PERSONNEL PLANNING
OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

***Abstract:** this article reveals the topic of personnel planning. Several definitions of personnel management are given. The tasks of personnel planning have been identified. The main tasks of personnel planning are given.*

***Keywords:** personnel management, personnel planning, personnel management system.*

УДК 005.95

Чуканова П.А.

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»
(Россия, г. Москва)

ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

***Аннотация:** в данной статье раскрывается тема кадрового планирования. Дается несколько определений управлению персоналом. Выявлены задачи кадрового планирования. Приведены основные задачи кадрового планирования.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, кадровое планирование, система управления персоналом.*

За последние несколько лет федеральная и муниципальная системы образования значительно изменились. К ним относятся обновление содержания образования, компьютеризация образовательного процесса, внедрение компетентного подхода в преподавании и воспитании, то есть все, что в соответствии с концепцией модернизации образования в РФ обеспечивает достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГО), закрепленных в Законе «Об образовании».

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогического и руководящего персонала.

Учитывая нестабильность демографической и социальной ситуации, необходимо реализовать процесс оптимизации образовательного процесса в неправительственной организации и разработать меры по стабилизации деятельности учителей.

Соответственно, основными направлениями кадровой политики в сфере образования являются: совершенствование системы обучения, переподготовка и повышение уровня квалификации и профессионализации преподавателей; работа по удовлетворению потребностей высококвалифицированного и творческого персонала; повышение престижа профессии учителя. Эти проблемы в значительной степени характеризуют ситуацию [3, с. 101].

Планирование персонала является третьим по важности элементом системы управления персоналом. Он следует стратегии развития и кадровой политике. Это означает, что любой работодатель, нацеленный на развитие своего бизнеса, должен уделять этому направлению серьезное внимание.

В терминологии специалистов планирование персонала - это процесс, направленный на то, чтобы предоставить компании достаточное количество квалифицированных сотрудников. В то же время уровень сотрудников должен соответствовать потребностям производства и требованиям к их квалификации. При правильном планировании персонала в компании всегда есть специалисты, которые могут решить текущие бизнес-проблемы.

Менеджеры меняют структуру компании: объединяют или разделяют отделы, отменяют или создают новые. Нет необходимости запрашивать разрешение у сотрудников. Однако мы должны иметь дело с теми, кто меняет условия контракта.

Основой эффективности бизнеса является баланс интересов работодателя и работника. На практике это означает достижение баланса, когда сотрудники выполняют производственные цели и работают с максимальным использованием своего потенциала.

Своевременное обеспечение компании квалифицированными сотрудниками является глобальной задачей планирования персонала. Его можно разделить на три среды:

Подбор качественных сотрудников. Важно не только нанять правильное количество сотрудников, но и держать их в компании.

Используйте потенциал сотрудников. Это выявление и развитие навыков отдельных сотрудников или целых команд.

Решение возникающих проблем. Например, если есть избыток рабочей силы или, наоборот, дефицит.

При планировании персонала необходимо учитывать не только интересы компании, но и требования действующего трудового законодательства. Для достижения этих целей специалисты решают задачи на разных уровнях [4, с.75]:

1. Разработка стратегии основана на анализе целей компании, а также связанных с ними потребностей работников.
2. Сбор, систематизация, анализ данных о сотрудниках.
3. Прогнозирование потребностей в персонале в зависимости от того, какой сценарий развития организации будет реализован.
4. Анализ социальных, микро-и макроэкономических тенденций, которые могут повлиять на компанию.
5. Изучение рынка труда, отслеживание изменений в законодательстве.
6. Разработку и применение механизмов работы с коллективом.

Планирование кадров может оказать существенную поддержку процессу стратегического планирования.

В исследовании Е.В.Росина выделены следующие шаги планирования человеческих ресурсов:

1) определение влияния корпоративных целей на подразделения организации. Планирование кадров основано на стратегических планах организации. На основе стратегических планов организации изучается план кадров;

2) определение будущих потребностей (квалификация и специальность, количество). Определение кадровой проблемы: необходимое количество рабочей силы (по ролям и специальностям) и ее качество (уровень знаний, опыта, навыков) для предопределенного плана производства и организационной

структуры компании. Для этого используются разные методы, в том числе «фотография» рабочего места, анкета и интервью с сотрудниками;

3) определение дополнительной потребности в персонале с учетом существующей рабочей силы Организации.

4) разработать конкретный план действий по устранению потребностей персонала [1, с. 62].

Разработать планы действий для достижения желаемых результатов и внесите необходимые коррективы. Есть четыре способа сократить общее количество сотрудников: сокращение производства; срок годности.

В заключении отметим, что проведя анализ различных трактовок понятия «кадровое планирование», мы пришли к выводу, что в своей работе мы будем придерживаться трактования данного понятия, данного А.Я. Кибановым, а именно: «кадровое планирование политика – направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала».

Грамотно и четко сформированная стратегия кадрового планирования позволит образовательной организации образовать кадровое ядро педагогического состава, способного стабильно на протяжении всего времени на высоком профессиональном уровне обеспечивать предоставление образовательных услуг и качество образовательного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Ветрова В. А. Кадровая политика как фактор конкурентоспособного предприятия. Современные тенденции развития теории и практики управления в России и за рубежом: сборник / Под общ.ред. В.Н. Парахиной, Е.А. Пономаревой, 2020. - С. 67-69.

Виноходова А. Ф. Кадровая политика и система управления предприятием в условиях кризиса. Актуальные проблемы развития экономических, финансовых,

кредитных систем: сборник. / Под ред. М.В. Владыка, Т.Н. Флигинских, 2020. - С. 76-81.

Волкова А. В. Гуманитарные технологии в публичном взаимодействии в современной России // Потенциал гуманитарных технологий: Сборник статей / Под ред. А.В Волковой. – Казань: Унипресс, 2019. – С.198-202.

Chukanova P.A.

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

THE CONCEPT OF PERSONNEL PLANNING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

***Abstract:** this article reveals the topic of personnel planning. Several definitions of personnel management are given. The tasks of personnel planning have been identified. The main tasks of personnel planning are given.*

***Keywords:** personnel management, personnel planning, personnel management system.*

УДК 005.95

Чуканова П.А.

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»
(Россия, г. Москва)

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Аннотация: в данной статье раскрывается тема анализа кадрового планирования в образовательных организациях. Дается несколько методик анализа кадрового планирования. Выявлены задачи кадрового планирования. Приведены основные задачи кадрового планирования.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровое планирование, анализ кадрового планирования.

Актуальность решения проблемы успешной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации. На основе опроса начинающих педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в общеобразовательных организациях, выявлены проблемы, испытываемые молодыми учителями в ходе адаптации к профессиональной деятельности в школе. Анализ результатов проведенного опроса показал, что молодые педагоги испытывают типичные затруднения как с собственно профессиональной адаптацией, так и с социально-психологической и психофизиологической. На первом месте у молодых педагогов оказались проблемы, связанные с психофизиологической составляющей адаптации. Характер протекания психофизиологической адаптации влияет и на другие ее аспекты, часто становясь причиной смены работы. Выявление типичных затруднений, испытываемых учителями в первый год работы в школе, позволило наметить пути их предупреждения в ходе профессиональной подготовки будущих

педагогов, способствующие успешной психофизиологической, социально-психологической и собственно профессиональной адаптации молодых кадров в системе общего образования.

В условиях современного информационного общества особое значение приобретает проблема привлечения в школу молодых учителей как наиболее восприимчивой к инновациям категории педагогов. Приток в школу молодых специалистов и их успешная адаптация в профессии выступают гарантом сохранения преемственности поколений, достижения баланса между здоровым консерватизмом и богатым практическим опытом старшего поколения учителей и инновационной, творческой активностью молодежи. Однако далеко не все из вновь пришедших в школу выпускников педагогических вузов остаются в профессии. Часть из них не выдерживает проблем адаптационного периода и навсегда расстается со школой [1, с.30].

Проблема адаптации молодых учителей в образовательных организациях общего образования относится к традиционным. Вместе с тем в современных условиях она приобретает новое звучание и остроту. Понимание проблем адаптационного периода позволит наметить пути их предотвращения уже на этапе профессиональной подготовки в высшей школе. В этой связи цель исследования – выявить основные проблемы адаптации молодых учителей в общеобразовательных организациях и наметить пути их предупреждения на этапе профессиональной подготовки начинающих педагогов в высшей школе. В качестве методов исследования выступили: анализ, обобщение и систематизация психолого-педагогической литературы по проблеме адаптации молодых учителей; опрос начинающих педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в общеобразовательных организациях.

Анализ современной научной литературы подтверждает актуальность и вызванный ею интерес исследователей к проблеме адаптации молодых педагогов в условиях общеобразовательного учреждения. Анализ психолого-педагогической литературы позволяет сделать вывод о том, что в современных

исследованиях преобладающим является подход, связанный с поиском способов решения проблемы на стадии адаптации молодых педагогов в общеобразовательных организациях. Аспекты проблемы, связанные с предупреждением еще на этапе профессиональной подготовки возникновения у выпускников педагогических вузов типичных затруднений в процессе их адаптации в общеобразовательной организации, в должной мере не рассматриваются.

В связи с вышесказанным был проведен опрос начинающих педагогов с целью выявления основных проблем адаптационного периода и определения путей их предупреждения на этапе профессиональной подготовки начинающих педагогов.

Анализ полученных результатов показал, что при всей целостности протекания адаптационных процессов молодые педагоги испытывают типичные проблемы как с собственно профессиональной адаптацией, так и с социально-психологической и психофизиологической.

На первом месте у молодых педагогов оказались проблемы, связанные с психофизиологической составляющей адаптации. Так, 80 % опрошенных отметили, что они постоянно испытывают чувство усталости и «разбитости», 74 % – выбрали ответ «Я как белка в колесе, ничего не успеваю». У каждого второго начинающего учителя (52 %) не остается времени на отдых. Подобного рода нагрузка, нарушение чередования труда с полноценным отдыхом приводят к таким проявлениям психофизиологической дезадаптированности у молодых педагогов, как нарушения сна, проблемы со здоровьем, перепады настроения и т. д. Например, проблемы со сном (с трудом засыпают, просыпаются среди ночи и не могут заснуть, с трудом просыпаются по утрам и др.) отмечают у себя 66 % респондентов. Каждый второй из них (53 %) в период адаптации столкнулся с проблемами, связанными со здоровьем (головные боли, повышенное или пониженное давление, проблемы с желудочно-кишечным трактом и др.). Перегрузка, начинающиеся проблемы со сном и здоровьем приводят к перепадам

настроения, общему снижению эмоционального фона, что становится одной из причин снижения мотивации к профессиональной деятельности. Так, 73 % молодых педагогов, принявших участие в опросе, выбрали ответ «У меня перепады настроения. Периоды оптимизма сменяются неверием в собственные силы и правильности выбранного профессионального пути», а 47 % – «Я испытываю разочарование в моей работе. С меня спали “розовые очки”».

Характер протекания психофизиологической адаптации влияет и на другие ее аспекты, часто становясь причиной смены работы. Одна из причин, вызывающая сильную перегруженность молодых учителей-предметников и сложности с их психофизиологической адаптацией, связана с уровнем профессиональной подготовки. В школу пришли выпускники бакалавриата, значительная часть которых продолжила свое обучение в магистратуре, что не могло не сказаться на их тотальной загруженности и, как следствие, на успешности протекания психофизиологической адаптации. Значимое место в целостном процессе адаптации молодого учителя к условиям профессиональной деятельности занимает социально-психологическая адаптация, связанная с установлением продуктивного взаимодействия с педагогическим коллективом и отдельными его представителями, выступающая условием продуктивного выполнения профессиональной деятельности.

Результаты опроса показали, что около трети молодых учителей (34 %), принявших в нем участие, не чувствуют себя «своими» в педагогическом коллективе. 27 % из них испытывают затруднения в установлении продуктивного взаимодействия с коллегами, 41 % – в установлении продуктивного взаимодействия с администрацией. Многие из опрошенных не были готовы к работе в условиях женского коллектива с его специфическими признаками. Так, 40 % респондентов отметили, что уже на первом году работы в школе они невольно оказались втянутыми в разной степени выраженности конфликтные ситуации (интриги, сплетни и др.). В этой связи формирование у будущих педагогов в ходе их профессиональной подготовки социальных

компетенций, а также знакомство и освоение ими норм корпоративной культуры позволят в будущем облегчить протекание социально-психологической адаптации [2, с.90].

Одновременно с проблемами, связанными с социально-психологической адаптацией, опрос позволил определить типичные затруднения, испытываемые молодыми учителями в ходе собственно профессиональной адаптации. На первом месте в ряду затруднений данной группы находятся проблемы, связанные с ведением школьной документации. Так, 68 % опрошенных признались, что оказались не готовы к такому количеству отчетной документации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Гордеева А. Г. Кадровая политика как стратегия управления персоналом. Бизнес и технологии в России: теория и практика: Сборник. / Саратов, 2020. - С. 29-31.
- Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 2021. - С. 86-95.
- Данкова Ж. Ю. Проектное управление региональной кадровой политикой. / Ж.Ю. Данкова // Пробный анализ и государственное управленческое проектирование. – М.: Инфра-М, 2019. – С. 31–38.

Chukanova P.A.

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

**PROBLEMS OF PERSONNEL
POLICY IMPLEMENTATION
IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

***Abstract:** this article reveals the topic of the analysis of personnel planning in educational organizations. Several methods of personnel planning analysis are given. The tasks of personnel planning have been identified. The main tasks of personnel planning are given.*

***Keywords:** personnel management, personnel planning, analysis of personnel planning.*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
(STATE & MUNICIPAL GOVERNMENT)

УДК 33

Савелькаева С.Н.

обучающаяся по направлению ГМУ

«Московский финансово-юридический университет МФЮА»

(г. Москва, Россия)

Научный руководитель:

Собянина С.В.

к.э.н., доцент

«Московский финансово-юридический университет МФЮА»

(г. Москва, Россия)

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ
МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В ПОСЕЛЕНИИ СОСЕНСКОЕ

Аннотация: в статье рассмотрены основные меры государственной поддержки малого предпринимательства в муниципальном образовании, в период пандемии COVID-19.

Ключевые слова: пандемия коронавирусной инфекции, малое предпринимательство, меры государственной поддержки.

Значение малого предпринимательства в современной экономике смешанного типа невозможно переоценить. Его роли можно определить следующим образом:

поглощение избыточной рабочей силы и создание новых рабочих мест, что способствует эффективному решению проблем занятости и безработицы, в первую очередь в кризисные периоды;

быстрое реагирование на изменения рыночной конъюнктуры, рост гибкости и динамизма;

насыщение потребительского рынка качественными товарами и услугами, удовлетворение индивидуального спроса и стимулирование совокупного спроса в целом;

расширение налогооблагаемой базы для государственного и местного бюджетов;

придание современной экономике конкурентного характера и ослабление монопольных тенденций;

смягчение социальной напряженности в обществе, демократизация рыночных отношений, обеспечение социально-экономической и политической стабильности;

формирование предпринимательской прослойки как основы среднего класса.

В РФ субъекты малого и среднего предпринимательства обеспечивают около 64% добавленной стоимости, 81,5% занятости и 37% налоговых поступлений, что и подтверждает его ключевую роль в национальной экономике.

Преимущества малой экономики по стабилизации и определения перспектив развития любой национальной экономической системы хозяйствования, и которые определяют при этом неуклонный рост роли самого малого бизнеса в современной мировой экономике, заключаются в следующем:

[6]

- способствуют достижению оптимальной структуры национальной экономики;

- является базой для разработки и реализации гибкой стратегии и тактики хозяйствования;

- обеспечивают более равномерное развитие регионов страны;

- повышают качество и оперативность принятия управленческих решений;

- развивают и расширяют сферу экономической мотивации и личной ответственности за результаты своего труда;
- поддерживают на высоком уровне состояние рыночной конкуренции как высшую форму экономической зрелости;
- ускоряют инновационные процессы и научно-технический прогресс;
- повышают возможности быстрой перестройки производства;
- определяют социальную направленность развития различных отраслей хозяйствования;
- приближают производство товаров и услуг к потребителю;
- существенно расширяют ассортимент продукции и услуг;
- решают проблемы занятости населения

Однако реализация преимуществ малого бизнеса происходит только при условии разработки эффективной государственной политики для немонополизированного сектора экономики.

Традиционно в экономической литературе по вопросам состояния и перспектив развития малого и среднего предпринимательства приводятся усредненные общеевропейские показатели или, в лучшем случае, показатели ведущих европейских стран - Великобритании, Германии, Франции.

Экономические эффекты, достигаемые в четырех ведущих европейских странах относительно системного развития малого и среднего предпринимательства, становятся индикаторами для ориентации других стран по совершенствованию государственных национальных программ развития этих составляющих систем предпринимательства.

Сравнение состояния предпринимательской среды в любой стране с европейскими стандартами дает достаточно оснований для разработки и обоснования государственных программ содействия развитию малого предпринимательства с достижением прогнозируемо ожидаемых экономических эффектов.

Так, в Польше государственная политика по поддержке малого бизнеса

позволила расширить рынки сбыта производимой продукции. В Италии развита система государственной финансовой поддержки маго предпринимательства через субсидирование и льготное кредитование го деятельности.

В США поддержка малого бизнеса происходит главным образом через дотации, прямые гарантированные ссуды. Кроме того, на уровне штата реализуются программы поддержки малого бизнеса через привлечение негосударственных средств. Гарантии государства уменьшают риск операций кредитно-финансовых учреждений, способствуют заинтересованности кредиторов малого бизнеса. Необходимо учитывать зарубежные формы поддержки с целью их применения в наших условиях. развитие малого предпринимательства имеет важное значение для страны в плане социального и экономического характера. Для эффективного развития этого сектора экономики необходима государственная поддержка на должном уровне, четкая стратегия регулирования малого предпринимательства, эффективная система финансирования становления и развития малого бизнеса, усовершенствованные правовые и организационные вопросы деятельности малых предприятий.

Цель исследования-изучить меры поддержки малого предпринимательства в поселении Сосенское. Задачи:

Изучить государственную политику Российской Федерации в отношении малого бизнеса.

Изучить меры поддержки малого бизнеса в поселении Сосенское.

Проанализировать эффективность мер поддержки малого предпринимательства в поселении Сосенское.

Для проведения настоящего исследования были проанализированы данные о мерах поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации в целом и в поселении Сосенское с 1995 года по 2020 год включительно. Сведения взяты из открытых источников в сети Интернет, в том числе на сайтах администрации поселения Сосенское, Московской области, Правительства Российской Федерации.

Методы исследования: ретроспективный анализ; сравнительный анализ; системный анализ.

На основании анализа доступной литературы, в Российской Федерации можно выделить следующие этапы развития малого бизнеса:

1988-1999гг.-период быстрого роста числа малых и средних предприятий, связанный с процессом либерализации и спонтанной приватизации. В этот период институциональная поддержка развития малого предпринимательства в большой степени отсутствовала.

1992-1994гг. - период, характеризующийся экономической либерализацией на макроуровне. Несмотря на это и на стимуляцию малого предпринимательства путем налоговых льгот, это был период замедленного роста числа МП.

1995-97гг. - период относительной макроэкономической стабильности, сопровождавшийся всплеском законодательных инициатив и создания различных учреждений в сфере поддержки МП на федеральном и региональном уровнях. Несмотря на это, роста общего количества зарегистрированных предприятий не было.

1998-2000гг. - период финансового и экономического кризиса 1998г., характеризующийся изменением рынков в результате девальвации. Отечественная продукция оказалась в выигрышном положении по сравнению с импортной продукцией. В то же время программы поддержки МП были в значительной степени урезаны.

2001-2007гг. - период экономического роста. В этих новых условиях государственная политика по отношению к сектору малого предпринимательства нуждалась в фундаментальном пересмотре. Итогом этих преобразований стало принятие в 2007 году нового федерального закона о развитии малого и среднего предпринимательства.

2008-2019 гг. - период "двух мировых кризисов", когда малое предпринимательство сталкивалось с проблемами выживания и поиска путей

приложения предпринимательского таланта в связи с изменениями в условиях функционирования внешней среды.

В настоящее время начался новый этап развития малого предпринимательства, связанного с пандемией и карантинными ограничениями, который сказался на деятельности не только малых предприятий и поставил новые вызовы перед государственной системой поддержки этого сектора.

Регулирование предпринимательской деятельности осуществляется в рамках положений законодательных и нормативных актов, которые в совокупности составляют нормативно-правовую базу регулирования предпринимательской деятельности. К основным нормативно-правовым актам, регулирующим на территории России предпринимательскую деятельность, относятся следующие группы документов: Конституция Российской Федерации, Федеральные кодексы Российской Федерации, Федеральные законы, различные подзаконные акты, нормативно-правовые акты субъектов РФ, муниципальные правовые акты.

Согласно этим документам, в Российской Федерации, начиная с принятия Федерального закона "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ, было предпринято ряд мер в направлении поддержки малого бизнеса, такие как введение программы государственной помощи малого предпринимательства, согласно которой наиболее уязвимые предприятия могут получить единовременную помощь (субсидию), введение налоговых каникул для малых предприятий, а также списание части налоговых долгов.[1]

При более детальном анализе обращает на себя внимание некоторая неравномерность распределения малых предприятий по округам г. Москвы (таблица 1)

Таблица 1 - Структура малых предприятий по Административным Округам Москвы (к итогу, в %. г. Москва в целом = 100%)

Годы	ЗАО	ВАО	СВАО	СЗАО	САО	ЦАО	ЮЗАО	ЮВАО	ЮАО	Зеленоград
2000	12.1	8.7	8.2	4.3	6.8	34.3	10.2	6.7	7.1	1.6
2005	11.7	9.1	8.7	5.0	7.4	31.4	9.6	7.0	7.2	1.9
2010	11.2	9.4	9.5	5.4	7.9	30.8	9.0	7.4	7.5	2.5
2020	10.8	9.7	10.0	5.8	8.3	28.0	8.5	7.7	7.9	3.3

Округ, к которому относится поселение Сосенское, находится примерно на среднем месте по развитию малого предпринимательства сравнительно с другими округами. Поддержка предпринимательства в поселении осуществляется посредством реализации программ по развитию предпринимательства, нацеленных на формирование предпосылок для развития индивидуального и частного предпринимательства.

Так, например, за последние 10 лет было разработано 7 специальных программ по развитию малого предпринимательства в поселении Сосенское, а также предоставлены 36 субсидий на общую сумму 144 522, 4 тыс. руб. Основными программами по поддержке малого бизнеса в поселении являются:

«Кредитование коммерческими банками индивидуального и частного предпринимательства»

«Выставочно-ярмарочная деятельность»

«Сертификация»

«Поддержка социального индивидуального и частного предпринимательства»

«Субсидирование затрат субъектов индивидуального и частного предпринимательства, реализующих деятельность в сфере ремесленничества и народных художественных промыслов»

«Субсидирование части арендных платежей индивидуального и частного предпринимательства, осуществляющих производственную деятельность в

сфере легкой промышленности»

«Субсидирование затрат субъектов индивидуального и частного предпринимательства на создание либо развитие групп дневного времяпрепровождения детей дошкольного возраста»

Также предпринимателям поселения Сосенское доступны программы информационной поддержки малого бизнеса (пятидневный интенсив «Стартап-школа МБМ» для начинающих бизнесменов, «Онлайн-академия МБМ», Московская школа экспортера для экспортно-ориентированных предприятий, акселерационные программы, которые ведут опытные тренеры) и программы в сфере налогообложения (отсрочка авансовых платежей, отсрочка по торговому сбору). Эти меры хорошо зарекомендовали себя в период пандемии COVID-19. Так, например, в 2020 году был организован проект «Онлайн-акселератор МБМ, который помогал предпринимателям проработать бизнес-идею, собрать команду, выпустить продукт, начать продажи и привлечь инвестиции. По программе «Стартап-школа МБМ» в 2021 году было организовано 43 курса, посвященных разным темам: работе в качестве самозанятых, женскому предпринимательству, медицинскому и социальному бизнесу, бизнесу в сфере красоты и бизнесу по франшизе. В них приняли участие более 1,5 тысячи человек. Также в 2021 году были проведены четыре акселерационные программы – для спортивной индустрии, сферы услуг, ресторанного бизнеса и социальных проектов.

В период карантина были предприняты следующие меры поддержки малого бизнеса: отмена платежей за аренду городских земельных участков и нежилых помещений на период приостановления деятельности; отсрочка уплаты авансовых платежей по имущественному и земельному налогам, торговому сбору; помощь в кредитовании, субсидии и гранты малому бизнесу; гранты собственникам коммерческой недвижимости для компенсации налога на имущество и земельных платежей.

Все это дало свои результаты. Не смотря на сокращение численности

предприятий малого бизнеса, снижение количества людей, занятых на таких предприятиях, уменьшение инвестиций и привлеченных ресурсов за счет ухудшения экономической ситуации, обусловленной пандемией COVID-19, суммы налоговых отчислений в бюджет снизились не так сильно, как ожидалось.

Ниже представлена таблица 2, иллюстрирующая динамику налоговых поступлений за аналогичный период 2020–2021 годов, что косвенным образом характеризует эффективность мер по поддержке малого бизнеса в период карантинных ограничений.

Таблица 2 - Поступления по видам за январь – октябрь 2020–2021 гг. [3]

Виды налогов	январь – октябрь, млн. руб.		
	2020	2021	темп, %
НДС	3,4	3,41	99,2
Акцизы	1,05	1,5	145,8
Налог на прибыль	3,9	3,4	86,2
НДПИ	5,1	3,2	63,9
Имущественные налоги	1,1	1,0	91,5
НДФЛ	3,08	3,2	104,3

В целом в России малое предпринимательство по данным официальной статистики развивается достаточно успешно. [5]

Однако, несмотря на это, его доля в национальной ВВП незначительна и не превышает 16 % (в 2019г.), тогда как в экономически развитых странах вклад малого бизнеса в ВВП в среднем составляет 60 %.

Анализ теоретических аспектов формирования политики поддержки малого бизнеса в регионе позволил установить, что основополагающим субъектом развития выступают органы власти. [4]

Сфера малого бизнеса в Московской области, несмотря на ряд

преимуществ по сравнению с другими регионами, в отличие от зарубежных стран, в целом недостаточно развита. Не существует сети инвестиционных фондов, занимающихся этим системно, есть индивидуальные инвесторы, но инвестирование происходит хаотично. Основной проблемой предпринимателей является их недостаточные знания по основам бизнеса, маркетинга, менеджмента, бухгалтерского учета и управления интеллектуальными ресурсами, а также противопоставление малого предпринимательства крупному бизнес-сообществу. Соответственно, развитие малого бизнеса и в области в целом, и в поселении Сосенское требует реализации следующих мер: разработка нормативно-правового обеспечения развития малого бизнеса; создание единой коммуникационной сети, в которую были бы вовлечены все высокотехнологичные предприятия; информация об их деятельности; описание продукции; преимущества их функционирования и тому подобное. [2]

Это будет способствовать распространению информации об успешных бизнес-проектах и позволит предпринимателям взаимодействовать более эффективно друг с другом; привлечение иностранных инвестиций, которые могли бы помочь внедрению современных технологий в производство; внедрение учебных курсов по предпринимательству, которые будут раскрывать целые направления их деятельности.

Основываясь на зарубежном опыте можно заключить, что необходимо пересмотреть действующую структуру налогоплательщиков в сфере бизнеса, и соответственно действующие к ним налоговые режимы. Перевести фиксированную налоговую ставку в статус прогрессивной. Данная мера может увеличить степень выживаемости фирмы на рынке, основной проблемой которой является уплата невыносимо большого для неё налогового бремени. Это могло бы способствовать увеличению заинтересованности населения страны к открытию собственного дела. Что в свою очередь влечёт увеличение основных экономических показателей региона и повышение благосостояния населения территории.

Совершенствование информационной и методической поддержки субъектов малого предпринимательства. Организация информационного обеспечения - это успех предпринимателя на рынке, включая вопросы производства и продвижения продукции и услуг, социально-экономической и общественно-политической ситуации, что непосредственно влияет на «выживаемость» малых и средних предприятий в непростых условиях рынка.

Весомый вклад в развитие малого предпринимательства вносят мероприятия по повышению профессионального мастерства в потребительской сфере. По данному направлению возможно предусмотреть следующие мероприятия:

- подготовка и проведение совещаний по вопросам торговли и общественного питания с руководителями предприятий;
- поддержка субъектов малого предпринимательства, участвующих в конкурсах профессионального мастерства;
- повышение квалификации предпринимателей и руководителей малых предприятий в рамках участия в международных проектах и программах;
- содействие внешнеэкономической деятельности малых предприятий.

В целях повышения активности субъектов предпринимательства необходимо включить дополнительные мероприятия:

- создание на официальном интернет-портале «Витрины закупок» для нужд заказчиков;
- консультирование заказчиков по вопросу увеличения объема закупок заказчиков у субъектов малого предпринимательства путем проведения конкурентных процедур определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей);
- проведение анализа по вопросу рациональности (в том числе обоснованности цены контракта) осуществления заказчиками закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя);
- проведение семинаров (в том числе онлайн-семинаров) для субъектов

малого предпринимательства по вопросам участия в закупках товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд два раза в год;

- информирование субъектов малого предпринимательства по электронной почте «О новом в законодательстве о контрактной системе», рассылка методических рекомендаций, обзора типовых ошибок и так далее;

- оказание индивидуальной консультационной поддержки субъектов малого предпринимательства по вопросам участия в закупках товаров, работ, услуг для обеспечения городских нужд.

Принятия Федерального закона "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ дало толчок к развитию государственных программ и политик, направленных на развитие и поддержку малого бизнеса в России. Несмотря на это, его вклад в ВВП составляет всего 16 % (по сравнению с экономически развитыми странами - 60 %).

В поселении Сосенское поддержка МП осуществляется, наряду с общероссийскими мерами, путем принятия специальных программ с учетом региональных особенностей. Так, например, в поселении создаются условия для развития выставочно-ярмарочной деятельности.

Меры, направленные на развитие и поддержание малого предпринимательства в поселении Сосенское, в целом положительно влияют на экономику региона, что говорит об их эффективности.

Дополнительные меры поддержки в период пандемии COVID-19 показали свою значимость и позволили многим предприятиям пережить этот сложный период без угрозы ликвидации и безработицы на фоне сложной экономической ситуации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Федеральный закон от 24. 07. 2007 N 209-ФЗ (ред. от 28. 12. 2013 N 396-ФЗ) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». [Электронный ресурс]—Режим доступа: <http://www.consultant.m/>(Дата обращения 15.03.2022).

Акимова С.К. Инновационное предпринимательство в России: тренды, инструменты и потенциал развития / О.Е. Акимова, С. К. Волков, И. В. Митрофанова, Н. П. Иванов, В. С. Фомичев. - М.: Директ-Медиа, 2019. -127 с.

Громыко А. Коронавирус как фактор мировой политики // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН, 2020, №2, С. 4-12

Дробот Е.В., Макаров И.Н., Манасян С.М., Назаренко В.С. Малый и средний бизнес в России: как жить во время и после кризиса? // Креативная экономика. – 2020. – № 10. – с. 2413-2430

Забелин И. О. Оценка уровня жизни населения России на основе статистического анализа // Научный журнал. 2019. №5 (39).

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (Дата обращения 16.01.2021).

Savelkaeva S.N.

studying in the direction of GMU Moscow University of Finance and Law
(Moscow, Russia)

Scientific supervisor:

Sobyanina S.V.

Ph.D. in Economics, Associate Professor Moscow University of Finance and Law
(Moscow, Russia)

STATE SUPPORT MEASURES SMALL BUSINESS IN THE SETTLEMENT OF SOSENSKOYE

Abstract: the article discusses the main measures of state support for small business in the municipality, during the COVID-19 pandemic.

Keywords: coronavirus pandemic, small business, government support measures.

ПЕДАГОГИКА И ОБРАЗОВАНИЕ (PEDAGOGY & EDUCATION)

УДК 371

Лушникова Е.В.

магистрант 2 курса, направление «Педагогическое образование»
профиль «Дошкольное образование», Институт детства,
Новосибирский государственный педагогический университет
(г. Новосибирск, Россия)

**ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОБЛАСТЕЙ ПОСРЕДСТВОМ
ИГР В.В. ВОСКОВОВИЧА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП**

Аннотация: в статье рассматриваются особенности интеграции в педагогическом процессе, изучается влияние игрового взаимодействия на познавательное развитие детей. Выделены способы интеграции образовательных областей посредством игр В.В. Воскобовича. Представлены результаты исследования влияния игр В.В. Воскобовича на познавательное развитие детей старшего дошкольного возраста.

Ключевые слова: игра, интеграция, игры В.В. Воскобовича, старшие дошкольники.

Для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса наиболее актуальным становится процесс интеграции образовательных областей. В соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) к структуре основной общеразвивающей программы дошкольного образования интеграция призвана обеспечивать взаимодействие и взаимосвязь отдельных элементов учебно-воспитательного комплекса. Интеграция образовательных областей призвана способствовать решению таких задач, как формирование целостного восприятия мира во всем его многообразии, развитие познавательных и творческих способностей детей, воспитание стремления к активному познанию окружающей действительности, развитие коммуникативных способностей и т.д.

Интеграция имеет общенаучный характер и является одним из основных понятий в образовании. По мнению И.Д. Зверева и В.Н. Максимовой интеграция является процессом и результатом создания неразрывного связного, единого, цельного, который осуществляется путем слияния в курсе, программе, теме нескольких элементов разных учебных предметов, дисциплин, методов познания для раскрытия межпредметных учебных проблем [цит. По 4, с. 286]. С точки зрения С.И. Архангельского «...интегрированное обучение является суммой средств, содержания, методов и видов обучения» [цит. по 3, с. 6-7].

Выделяют две взаимосвязанные группы подходов к развитию и воспитанию личности, лежащие в основе концепции интегрированного обучения. К первой группе можно отнести личностный, гносеологический, культурологический, аксиологический и деятельностный подход. Вторая группа подходов, на которых базируется концепция интегрированного обучения, определяют структурные особенности ее построения: системный, структурно-функциональный и технологический подходы. Интегрированное обучение детей в дошкольных образовательных учреждениях, по своей сущности, является личностно ориентированным, так как в нем смещены акценты с формирования знаний, умений и навыков на решение развивающих и воспитательных задач. При этом знания, умения и навыки выступают как средство воспитания и развития. Интегрированный подход в развитии и воспитании дошкольников способствует выполнению дидактического требования, который указывает на то, что образование дошкольников должно быть небольшим по объему, но наполненным.

В дошкольном возрасте закладываются основы личности. Согласно возрастным особенностям детей дошкольного возраста основной формой организации учебной деятельности в ДООУ является игра. П.П. Блонский считал игру «основным видом активности дошкольника, в процессе которой он упражняет силы, расширяет ориентировку, усваивает социальный опыт, воспроизводя и творчески комбинируя явления окружающей жизни» [цит. по 1,

с. 31-32]. Л.С. Выготский рассматривал игру как целевую деятельность, по мере развития сознается цель игры. Также Л.С. Выготский объяснял игру на основе анализа мотивов и тенденций, характерных для ребёнка соответствующего возраста. Он писал, что «...у ребёнка в этом возрасте возникает целый ряд нереализуемых тенденций, нереализуемых непосредственно желаний» [цит. по 1, с. 33]. С точки зрения Л.С. Выготского «игра создает ближайшую зону развития ребёнка. В игре ребёнок всегда выше своего среднего возраста, выше своего обычного поведения; он в игре как бы на голову выше самого себя» [цит. по 1, с. 35]. По мнению Д.Б. Эльконина «человеческая игра - это такая деятельность, в которой воссоздаются социальные отношения между людьми вне условий непосредственно утилитарной деятельности» [цит. по 1, с. 36]. По мнению Д.Б. Эльконина, игру можно разложить на сумму отдельных способностей (восприятие, память, воображение и т.д.). С точки зрения Э. Эриксона, «игра, с её особыми правилами и нормами, служит для ребёнка тем безопасным островом, где развивается и совершенствуется его независимость и самостоятельность» [цит. по 2, с. 22]. Н.В. Чен определяет игру «как образное, деятельное отражение жизни. Она возникла из труда и готовит молодое поколение к труду, к активному познанию окружающей действительности» [8, с. 6]. Е.И. Тихеева считала, что игры являются одним из компонентов воспитательно-образовательной работы с детьми вместе с чтением, беседой, пением, гимнастикой, трудом [5].

Среди многообразия творческих подходов и игр, применяемых в педагогической практике, выделяются творческая группа игр - развивающие игры В. Воскобовича. Многовариативность игровых упражнений В. Воскобовича способствует приобретению ребёнком новых знаний, умений и навыков. Использование развивающих игр В. Воскобовича во время проведения НОД позволяет решать задачи математического, экологического, познавательного и речевого содержания, как в чистом, так и в интегрированном виде.

Нами было проведено исследование, целью которого являлось изучение влияния занятий с использованием игр В.В. Воскобовича на познавательное развитие детей. Исследование проводилось на базе муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения г. Новосибирска «Центр детского развития – детский сад № 501 «Медвежонок». В исследовании участвовало 20 детей старшего дошкольного возраста. Случайной выборкой дети были поделены на две группы – контрольную и экспериментальную. Для исследования познавательного развития дошкольников использовали методики «Нелепицы», автор Р.С. Немов; «Что здесь лишнее?», автор Р.С. Немов; «Последовательность событий», автор Н.А. Бернштейн. Полученные результаты констатирующего этапа исследования представлены на рисунке 1.

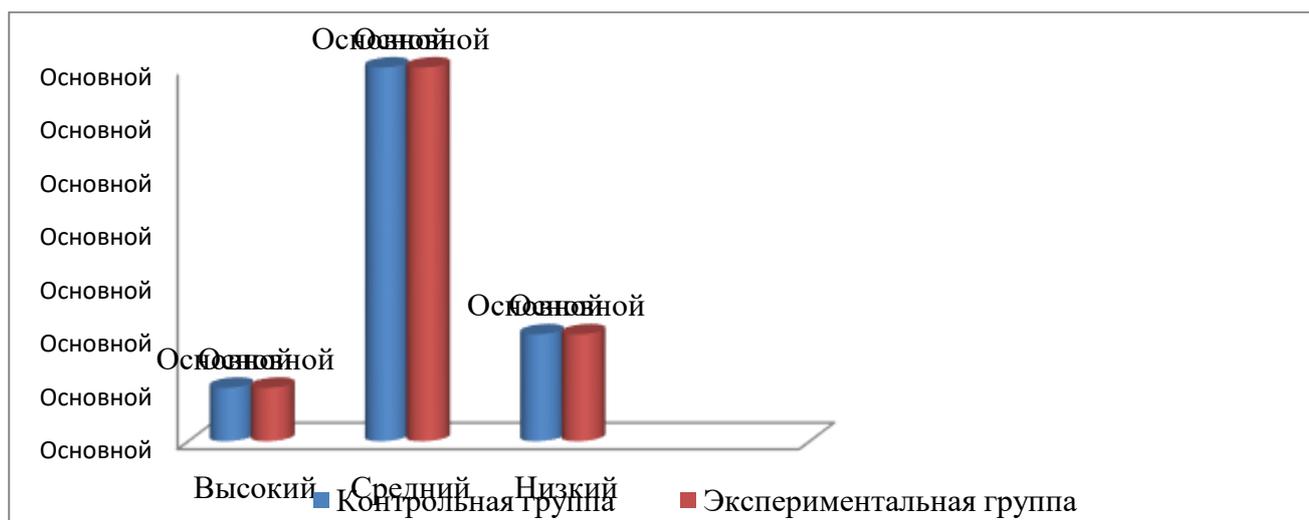


Рисунок 1. Общие результаты исследования познавательного развития детей старшего дошкольного возраста (человек)

Проведенное исследование позволило обозначить проблемные места в познавательном развитии старших дошкольников и определить методы формирования познавательной активности детей.

Для повышения уровня познавательной активности старших дошкольников использовали игры В.В. Воскобовича, интегрируя их со всеми образовательными областями.

Вячеслав Вадимович Воскобович изобрел более пятидесяти пособий, направленных на развитие умственных и творческих способностей дошкольников. Его игры являются уникальным, апробированным, то есть имеющим доказанную эффективность, продуктом, не имеющим аналогов в мире. Это российский продукт, в котором каждое название игры или персонажа имеет свою историю, назначение, смысл. Технология В.В. Воскобовича является игровой не случайно, так как игровая деятельность является ведущей в дошкольном возрасте. В игре ребёнок легче обучается, познавая новое, делая открытия. Применение игр В.В. Воскобовича приводит к определенным результатам, которые можно наблюдать и фиксировать. Игры сопровождаются сказочным сюжетом, что также благоприятно воздействует на восприятие детьми, поддерживает интерес к игре. Дошкольники как бы проживают сказочные приключения, преодолевая препятствия и преграды вместе со сказочным персонажем. Сказочное действие в играх В.В. Воскобовича постепенно усложняется, что позволяет детям постепенно осваивать новые знания и навыки [7]. Игры объединены единым сказочным пространством - Фиолетовым лесом и его неизменными героями - Малышом Гео, Вороном Метром, Пауком Юком и т.д. Образовательная технология развития детей с помощью игр В.В. Воскобовича основывается на следующих принципах. Первое, что уже отмечалось, используется игровое обучение дошкольников.

Технология «Сказочные лабиринты игры» затрагивает почти весь процесс обучения детей. В данной технологии является возможным организация взаимодействия ребёнка и взрослого через представление определенного сказочного игрового сюжета. В игре решаются образовательные задачи. Сказочные сюжеты построены таким образом, что ребёнок по ходу изучения сказок отвечает на вопросы, выстраивает определенные закономерности, логические цепочки, решает задачи, выполняет задания. Все это способствует созданию дополнительной игровой мотивации.

Игры В.В. Воскобовича направлены на развитие познавательной сферы детей. В процессе выполнения заданий у детей совершенствуется речь, развиваются память и мышление, формируется воображение, усиливается внимание. Игровые задания разработаны таким образом, что можно опираться на зону актуального развития и постепенно развивать зону ближайшего развития. В каждой игре дети должны достичь какого-либо предметного результата. Таким образом, игры В.В. Воскобовича направлены на развитие интеллекта у детей, способности к самостоятельному получению знаний, формирует любознательность, способность к анализу и синтезу. Дети, с которыми занимались по технологии В.В. Воскобовича, по наблюдениям педагогов, отличаются не только эрудированностью, но и любознательностью, стремлением «постичь суть вещей». Технология «Сказочные лабиринты игры» направлена на развитие невербального интеллекта детей. В данной технологии нет стремления раннего «форсированного» развития ребёнка. Материал построен с учетом психологических особенностей детей дошкольного возраста. В «Сказочных лабиринтах игры» создаются условия творческого развития детей.

Федеральный государственный образовательный стандарт определяет, как одной из условий развития детей дошкольного возраста организацию развивающей среды. У В.В. Воскобовича «Фиолетовый лес» является развивающей сенсомоторной зоной, в которой ребёнок может действовать самостоятельно. Дошкольники играют, конструируют, рисуют, то есть закрепляют умения, которые были приобретены в ходе совместной со взрослым деятельности. В Фиолетовом лесу живут сказочные персонажи, которые имеют определенную зону.

Применения игровой технологии В.В. Воскобовича позволяет использовать разнообразные виды образовательной деятельности, игровых методов обучения, комплекса приемов поисковой и творческой деятельности. Игры В.В. Воскобовича могут быть основой для различных досугов и

развлечений. На занятиях используются мультимедийные технологии, организуется групповые, парные, индивидуальные формы работы и т.д.

Применение игр В.В. Воскобовича способствует интеграции образовательных областей. Использование игры «Волшебный квадрат» направлено на знакомство дошкольников с различными геометрическими формами, способами сложения предметных форм, измерениями длины, пространственной ориентацией (познавательное развитие), путешествуя со сказочными персонажами, преодолевая препятствия дети описывали свои действия, договаривались друг с другом, находили нужное обозначение своим действиям (речевое развитие), учились играть, находить совместные решения для преодоления возникающих препятствий, решать конфликты (социально-коммуникативное развитие), развивали мелкую моторику и зрительную память (физическое развитие). В игре «Чудо - головоломки» дети осваивали сенсорные эталоны цвета, формы, величины (познавательное развитие), объединялись в группы и придумывали рассказы по картинкам, собранным из деталей головоломки (речевое, социально-коммуникативное развитие). Игры разработаны таким образом, что дети могут играть как самостоятельно, так и со взрослыми. Поскольку игры В.В. Воскобовича разработаны с учетом возраста детей, с применением заданий возрастающей трудности, то соблюдается преемственность дошкольной организации и начальной школы, так как используется оборудование знакомое детям, при этом усложняются решаемые задачи.

Было проведено повторное исследование методиками, используемыми на констатирующем этапе исследования. Полученные результаты представлены на рисунках 2 и 3.

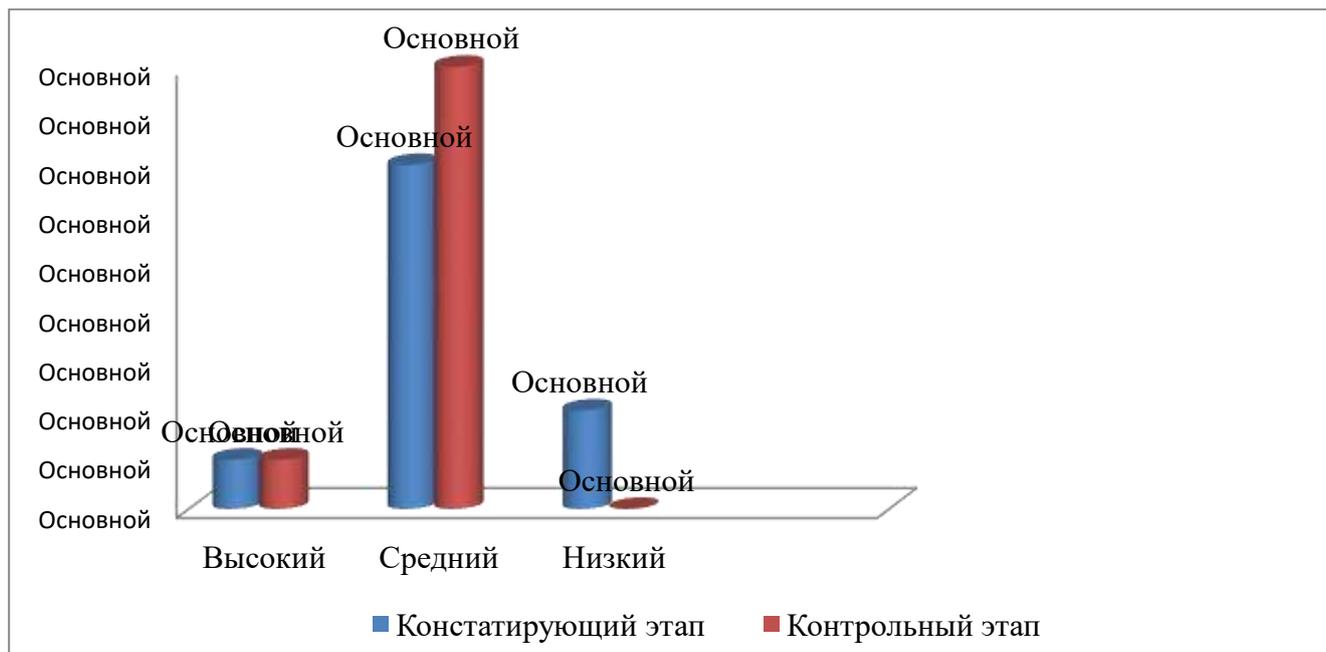


Рисунок 2. Показатели развития уровня познавательного развития старших дошкольников контрольной группы на констатирующем и контрольном этапах.

Из рисунка 2 следует, что в контрольной группе уровень познавательного развития повысился, но незначительно.

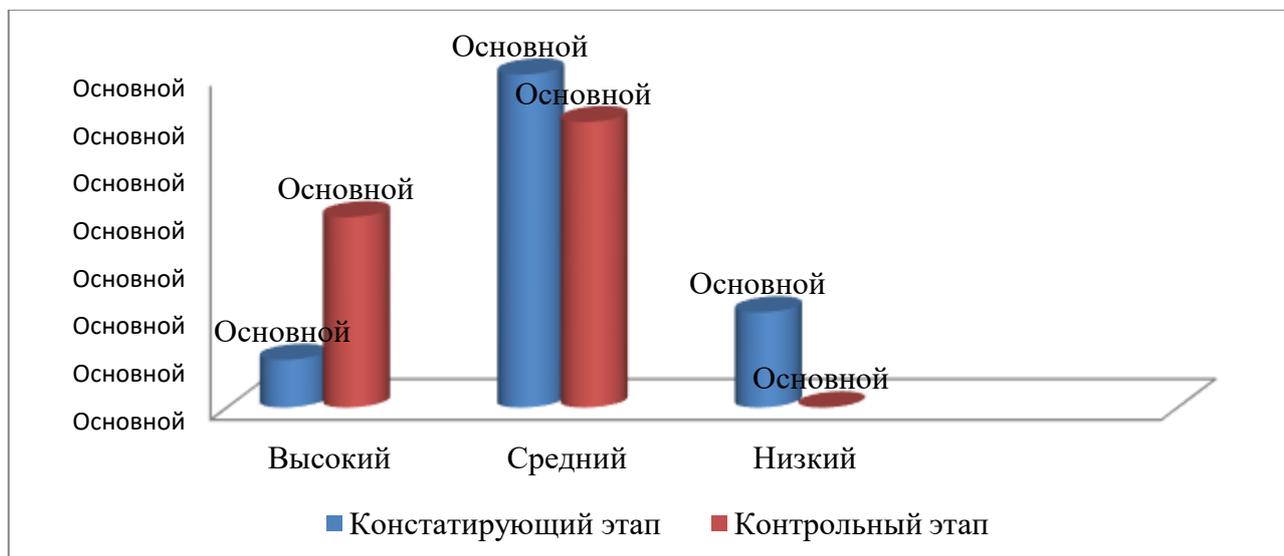


Рисунок 3. Показатели развития уровня познавательного развития старших дошкольников экспериментальной группы на констатирующем и контрольном этапах.

Анализ результатов исследования, представленных на рисунке 3 показал, что в экспериментальной группе уровень познавательного развития повысился.

Таким образом, использование в работе педагогов игр В.В. Воскобовича позволяет решать возрастные задачи развития и обучения детей в интеграции образовательных областей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Берлянд, И.Я. Игра как феномен сознания / И.Я. Берлянд. - М.: Кемерово: АЛЕФ Гуманитарный Центр, 1992. - 96 с.
- Ефимкина Р.П. Детская психология: методические указания / Р.П. Ефимкина. - М.: Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 1995.
- Криса В. Б. К вопросу об интеграции в обучении // ОНВ. - 2007. - №5 (59).- С.5-8
- Кузеванова Е. В. Интеграция учебных дисциплин в начальном образовании // Сибирский педагогический журнал. - 2007. - №3. - С. 286-292
- Тихеева, Е.И. Развитие речи детей (раннего и дошкольного возраста) / Е.И. Тихеева. - М.: Просвещение, 1981. - 234с
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3447/файл/2280/13.06.14-ФГОС-ДО.pdf> (дата обращения 15.05.2022)
- Харько Т.Г. Сказочные лабиринты игры / Т.Г. Харько, В.В. Воскобович. - М., 2018. -360 с.
- Чен, Н.В. Дидактическая игра – основа развития воображения и фантазии / Н.В. Чен. - М.: Методическая копилка. Пилотный выпуск, 2011. - С. 6-10.

Lushnikova E.V.

2nd year master's student,

Novosibirsk State Pedagogical University

(Novosibirsk, Russia)

**INTEGRATION OF EDUCATIONAL
AREAS VIA VOSKOBOVICH'S GAMES
IN CONDITIONS OF PRESCHOOL GROUPS**

***Abstract:** the article examines the features of integration in the pedagogical process, examines the influence of game interaction on the cognitive development of children. The ways of integrating educational areas through V.V. Voskobovich's games are highlighted. The results of the study of the influence of V.V. Voskobovich's games on the cognitive development of older preschool children are presented.*

***Keywords:** game, integration, Voskobovich's games, senior preschoolers.*

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURIDICAL SCIENCE)

УДК 344.2

Булдаков Б.С.

бакалавр по направлению подготовки «Юриспруденция»

Адыгейский государственный университет

(г. Майкоп, Россия)

**НЮРНБЕРГСКИЙ ПРОЦЕСС И ХАБАРОВСКИЙ ПРОЦЕСС –
ДВА ГЛАВНЫХ СОБЫТИЯ XX В. В БОРЬБЕ
С ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ ПРОТИВ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ**

Аннотация: в статье описаны основные события и значение судебных процессов над немецкими и японскими военными начальниками, отдававшими преступные приказы в годы Второй мировой войны, а также над немецким Правительством, отдельными службами и организациями. В заключении статьи выделены основные исторические уроки главных судебных процессов XX в., которые легли в основу современного международного права.

Ключевые слова: война, нацизм, фашизм, преступления против человечности, справедливый судебный процесс, гуманизм, международное право.

«Ненужная война», как назвал Вторую мировую войну У. Черчилль [7, с. 11], повлекла за собой гибель более 71 млн. жителей планеты, в числе которых почти 47 млн. из мирного населения, и более 26 млн. граждан СССР [1, с. 6].

Преодолев сложный путь Советской армией в Германию и на Северо-восток Китая, вполне объяснимым стало бы уничтожение всего руководящего состава нацистов, различных служб, отрядов и всех причастных на месте. Но главное противостояние гуманизма против фашизма и нацизма в XX в. закончилось правосудием, абсолютной победой именно гуманизма, что не может подвергаться сомнению и это заслуга преимущественно И.В. Сталина. Еще в начале войны, в рассуждениях с У. Черчиллем Верховный главнокомандующий

СССР сказал: «Что бы не произошло, но это должно быть... соответствующее судебное решение. Иначе люди скажут, что Черчилль, Рузвельт и Сталин просто отомстили своим политическим врагам» [3, с. 612].

Объединившись, лидеры СССР, Франции, США, Великобритании, спустя три месяца после штурма г. Берлина, приступили к оформлению соглашения о проведении судебного процесса над Правительством Германии. К данному соглашению присоединились еще 19 государств. Трибунал, о котором договорились государства символично проходил в г. Нюрнберг на р. Пегниц в Германии, в месте, где проводилось большинство партийных съездов нацистского правительства. Датой начала судебных заседаний стало 20 ноября 1945 г., они длились до 1 октября 1946 г. Это событие стало прецедентом организованного, цивилизованного, справедливого суда народов в масштабах международного права, в ходе которого были рассмотрены все факты, заслушаны показания свидетелей и осуждены не просто отдельные подсудимые, а целая политическая система.

Особенно важным и значимым в организации Нюрнбергского процесса стало определение его юрисдикции, или Устава. Результатом данной работы стали сформулированные принципы судебного процесса, согласно которым определялись следующие категории преступлений:

– преступление против мира – в данную категорию преступлений входили действия, связанные с ведением агрессивной войны, нарушением международных мирных договоров, участие в заговорах и прочее;

– военные преступления – в данную категорию преступлений входили действия, связанные с нарушением законов ведения войны, бессмысленное нанесение ущерба городской и сельской инфраструктуре, разорение, неоправданное военной необходимостью территорий и имущества мирного населения, истязания и убийства пленных, или заложников, увод плененных жителей в рабство;

– преступление против человечности – в данную категорию преступлений входили непосредственно нацизм и фашизма, убийства, истребление, порабощения, совершенные в отношении мирного населения, или преследования по политическим, расовым или религиозным мотивам [6, с. 417].

Перед судебным процессом в г. Нюрнберг предстали 24 человека, из них каждый за 30 дней до трибунала получил обвинительный акт на немецком языке для ознакомления, а также подготовки собственной защиты, или защиты адвокатом, при этом каждый имел право на вызов и допрос свидетелей, дачу пояснений, предъявление доказательств и пр. Всего было проведено 403 открытых для журналистов заседания.

Таким образом, все процессуальные нормы были сохранены, кроме того большая часть осужденных воспользовалась правом подать апелляцию. Такое право было предоставлено нацистским преступникам в качестве уважения статуса человека. Безусловно, данное право было использовано. Апелляции направлялись на рассмотрение возможности помилования, в то же время, были случаи, когда, например, обвиняемый просил заменить пожизненное заключение на смертную казнь, а часть осужденных на казнь, подали апелляцию не на помилование, а на изменение способа казни. Для военных подсудимых казнь через повешение была унижительна, поэтому они просили заменить ее на расстрел [5, с. 78].

Трибунал прошли не только физические лица, но и организации, а именно – Национал-социалистическая немецкая рабочая партия, штурмовые отряды, Верховное командование верхмата, Генеральный штаб, войсковые охранные отряды, службы безопасности, кабинет министров, а также политическая полиция (гестапо) [3, с. 613].

Не менее значимые злодеяния совершались не только немецкими нацистами, но и их союзнической Квантунской армией, расположившейся на Северо-востоке Китая, сильнейшей в истории армии Императорской Японии. Установленное знамя над Рейхстагом в г. Берлине не означало абсолютную

победу над нацизмом. Сразу после, советские войска были перебазированы и ими совершена заключительная во Второй мировой войне Маньчжурская операция, обернувшаяся капитуляцией японского марионеточного государства. В ходе данной военной операции советскими войсками были обнаружены расположения секретных японских отрядов – ставших известными на весь мир, отрядов №731 и №100, комбинатов по разработке бактериологического оружия, регулярно применяемого на русских, китайских, маньчжурских, корейских пленных [2, с. 117].

По опыту Нюрнбергского процесса в период с 25 по 30 декабря 1949 г. СССР был проведен судебный процесс в г. Хабаровске над 12 военнослужащими японской Квантунской армии [4]. В ходе Хабаровского процесса, было выявлено, что преступления против человечности, совершенные подсудимыми не только не уступали преступлениям немецких нацистов, а во многом превосходили. За время существования бактериологических отрядов было жестоко замучено более 3000 человек, преимущественно мирных, в том числе женщин. На пленных испытывались различные средства бактериологического оружия, заражения венерическими болезнями, приемы обморожения до тех пор, пока они не умирали. Японией готовилась бактериологическая война в масштабах мира.

Предварительно была проведена длительная работа по допросу подсудимых и свидетелей из числа пленных. В ходе Хабаровского процесса в военном трибунале Приморского военного округа подсудимым было представлено обвинение, за каждым закреплены адвокаты. Действия подсудимых были квалифицированы аналогично преступлениям немецко-фашистской армии. И учитывая тяжесть преступлений, подсудимым могла бы грозить смертная казнь, к которой никто из них не был приговорен только потому, что в 1947 г. в Президиумом Верховного совета СССР высшая мера наказания была отменена. Каждый из подсудимых получил приговор на заключение в исправительно-трудовой лагерь сроком от 2 до 25 лет.

К основным историческим урокам Нюрнбергского процесса и Хабаровского процесса, которые легли в основу современного международного права относятся следующие:

- преступления фашизма и нацизма против человечества и человечности, а также пособничество им, не имеют срока давности;
- нести ответственность за свои поступки в прошлом и настоящем должны все без исключения;
- несмотря на тяжесть преступления любой человек имеет право на справедливый судебный процесс и соответствующую защиту.

Сильнейшие политические лидеры XX в. организовали Нюрнбергский процесс не только для того, чтобы наказать виновных нацистов и фашистов, но и оставить в наследие будущим поколениям мирового сообщества пример, когда не пренебрегая моральными, этическими и правовыми нормами, объединившись, страны смогли провести судебное разбирательство и вынести справедливое решение. Хабаровский процесс стал примером справедливого и гуманного суда над военными преступниками согласно нормам права, а не субъективным морально-этическим понятиям отдельных групп лиц; предварительной сложной кропотливой следственной работы, которая свидетельствовала о необходимости проведения справедливого суда, а не формального разбирательства с уже заведомо известным наказанием.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Великая Отечественная война. Юбилейный статистический сборник: стат. сб. // Росстат. М.: Федеральная служба гос. статистики, 2015. 190 с.
- Внотченко Л.Н. Победа на Дальнем Востоке. М.: Воен. издат., 1971. 392 с.
- Звягинцев А.Г. Главный процесс человечества. Репортаж из прошлого. Обращение к будущему. М.: ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2012. 1200 с.

Маньчжурская операция [Электронный ресурс] : документы // Вестник «Календарь Победы». URL: <https://pobeda.elar.ru/issues/manchzhurskaya-operatsiya/docs/> (дата обращения: 06.07.22).

Нечевин Д.К. Нюрнберг 70 лет спустя // Lex Russica. 2016. №9. С. 74-97.

Тимофеева А.А., Сурикова А.А. Нюрнбергский процесс в аспекте современной политики // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. №7. С. 415-418.

Черчилль У.С. Вторая мировая война / сокр. пер. с англ. М.: Альпина нон-фикшн, 2013. 635 с.

Buldakov B.S.

bachelor's degree in the field of training 40.03.01 «Jurisprudence»

Adygea State University

(Maykop, Russia)

**THE NUREMBERG & KHABAROVSK TRIALS
ARE TWO MAJOR EVENTS OF THE XX CENTURY.
THE FIGHT AGAINST CRIMES AGAINST HUMANITY**

***Abstract:** the article describes the main events and significance of the trials of German and Japanese military leaders who gave criminal orders during the Second World War, as well as the German Government, individual services and organizations. In conclusion, the article highlights the main historical lessons of the main trials of the XX century, which formed the basis of modern international law.*

***Keywords:** war, nazism, fascism, crimes against humanity, fair trial, humanism, international law.*

УДК 347.91/.95

Григорьян В.С.

магистрант 2 курса гр.АМЗЮ24

Донской государственный технический университет

(г. Ростов на Дону, Россия)

АНАЛИЗ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ ОТМЕНЫ ВСТУПИВШИХ В ЗАКОННУЮ СИЛУ СУДЕБНЫХ АКТОВ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

***Аннотация:** в данной статье автор рассматривает перечень основных позиций гражданского процессуального законодательства Российской Федерации, которые устанавливают систему оснований для отмены решения суда. Данную отмену можно реализовать в соответствии с действующими нормами права на базе апелляционной, надзорной или кассационной инстанции. Более того, в научном сообществе обсуждается использование новых критериев, которые способствуют повышению продуктивности деятельности суда, но при этом считаются основой для отмены судебных решений.*

***Ключевые слова:** процесс, основания для отмены решения суда, необоснованность, незаконный характер решения суда.*

Судебные акты, которые принимаются по различным делам, могут быть зачастую отменены, поскольку на них влияет огромное количество разнообразных факторов. Законодатель в рамках гражданского судопроизводства определяет перечень оснований, которые способствуют отмене вступивших в законную силу судебных решений. Эти основания являются фундаментальными, и способствуют отмене судебных решений или их пересмотру в процессуальном порядке. [1, с.450]

Деятельность судов является достаточно сложным и многогранным процессом, в рамках которого могут возникать различные ошибки или проблемы в ходе рассмотрения и дальнейшего разрешения дел. Для того, чтобы

ликвидировать отрицательные последствия возникающих судебных ошибок, законодатель внедрил специальный институт отмены судебных актов. Эти акты могут незаконно или необоснованно устанавливать противоправные позиции, что приводит к нарушению прав и законных интересов граждан и организаций в Российской Федерации. В составе гражданско- процессуального кодекса Российской Федерации имеется исчерпывающий список оснований, на базе которых приняты судебные решения или акты судов нижестоящего уровня нужно отменить.

Изначально нужно сказать о том, что список оснований для отмены судебных решений разделяют на условные и безусловные. Суть безусловных в том, что отменяется сам судебный акт, а условные позволяют отменить акт и изменить судебное постановление по его структуре и составу.

В рамках гражданского процесса отменить судебное решение можно с помощью трёх инстанций: апелляция; кассационная; надзорная. Изначально важно выделить все ключевые основания в каждом из выделенных ранее порядков, а впоследствии установить отличия и общие черты.

Глава 39 ГПК РФ регламентирует апелляционное производство в ходе организации гражданского процесса. Статья 330 гражданско- процессуального кодекса выделяет перечень возможных оснований, на базе которых решения суда первой инстанции отменяются. Условными основаниями в этом случае являются:

Неверно были определены обстоятельства, которые обладают важным значением для правильного рассмотрения гражданского дела.

Суд первой инстанции не смог доказать все выделенные им обстоятельства.

Выводы суда не соответствуют тем обстоятельствам, которые имеются в деле.

Имеются нарушения или неправильно используются нормы процессуального или материального права.

Среди безусловных оснований для отмены судебного решения первой инстанции можно в рамках апелляционных правил выделить следующие:

Дело рассматривалось составом суда, который является незаконным.

Дело рассматривалось при отсутствии одного из участников, и они не были извещены о времени и месте проведения разбирательства.

Правила языка судопроизводства были нарушены.

Принято решение о системе прав и обязанностей тех лиц, которых не привлекли к судебному разбирательству.

Конечное решение суда не подписал судья или один из участников судебного состава.

В деле нет протокола, Или же он не подписан компетентными сотрудниками.

Имеется нарушение тайны проведения судебного совещания.

Следует отметить, что судебное решение первой инстанции невозможно отменить на основе формальных соображений в том случае, когда оно считается верным по своему существу.

Глава 41 гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации определяет кассационный порядок разрешения споров. Данная глава разделяется на два параграфа. Представленное разделение законодатель производит для того, чтобы выявить две кассации в сфере российского гражданского процесса. Первая кассация предполагает, что обжалование осуществляется в рамках кассационного суда общей юрисдикции. Вторая кассация может происходить на основе деятельности судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации.

Среди условных оснований, на базе которых можно отменить судебные постановления суда первой и апелляционной инстанции исходя из параграфа 1 главы 41 гражданско-процессуального кодекса имеются:

Выводы суда не соответствуют всем фактическим обстоятельствам дела. При этом, данные обстоятельства были выявлены в рамках первой и апелляционной инстанций.

Имеются нарушения использования норм материального и процессуального права. При этом следует отметить, что перечень безусловных оснований, которые отражены в части 4 статьи 379.7 гражданско-процессуального кодекса совпадают с аналогичными позициями, которые применяются для отмены решений суда с помощью апелляционного порядка. [2, с.114]

Деятельность надзорной инстанции и Президиума Верховного Суда Российской Федерации регламентируется на основе главы 41.1 гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации. В статье 391.9 кодекса определён перечень условных оснований, на базе которых отменяются обжалуемые судебные постановления. При этом, имеется нарушение следующих позиций:

Совокупности прав и свобод человека и гражданина, которые гарантированы Конституцией РФ, нормами международного права и другими документами.

Системы прав и законных интересов неопределённого числа лиц, а также нарушаются публичные интересы.

Присутствуют нарушения единообразного толкования и использования судебными органами власти правовых норм.

Таким образом, были рассмотрены и проанализированы все ключевые основания, которые приводят к отмене решения суда. Они отражены в российском гражданском процессуальном законодательстве. Следует сказать о том, что на каждой стадии гражданского процесса могут несколько отличаться только основания условного характера, которые приводят к отмене судебных постановлений. Все безусловные основания в полном объёме совпадают на уровне апелляционной и кассационной инстанции. Важно также сказать о том,

что система безусловных оснований на уровне второй кассации и в рамках надзорной стадии полностью отсутствуют на практике.

В научном сообществе отсутствует единый подход к определению понятия «основания для отмены судебного решения». Таким образом, автор предлагает рассматривать под этим понятием совокупность критериев, которые закреплены в гражданско-процессуальном кодексе Российской Федерации. На основе этих критериев можно организовать проверку постановления суда нижестоящей инстанции, и на базе соответствующих положений проверить судебный акт. В итоге критерии позволят понять, может ли акт быть признан незаконным или необоснованным. Зачастую основания могут быть некими ориентирами для организации законной деятельности и реализации правосудия. Но, следует понимать, что любые основания можно свести к необоснованным или незаконным. Таким образом, данные критерии тесно связаны между собой. Если нарушение признака обоснованности существует, то принимаемое решение будет неправомерным.

Полагаем, что для осуществления отмены любого постановления суда по разнообразным основаниям достаточно отметить их несоответствие одному из выделенных в законе критериев: законность; обоснованность. Некоторые авторы считают, что нужно также использовать справедливость, но во многом эта позиция имеет нравственный подтекст. Не всегда в этом случае можно урегулировать совокупность общественных отношений на базе действующего законодательства. Порой закон и факторы справедливости противоречат друг другу.

В гражданско-правовой науке постоянно идут дискуссии по вопросам использования новых безусловных оснований, приводящих к отмене судебного решения. Одним из таких оснований будет нарушение права быть услышанным и заслушанным судом. Имеется возможность добавить такое основание, поскольку подобное нарушение считается одним из базовых критериев, на

основе чего судебный акт можно признать незаконным или необоснованным. [3, с.62]

Подводя итоги следует сделать вывод о том, что любые основания для отмены судебных решений в рамках гражданского процесса отражены в составе норм гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации. Необоснованность и отсутствие законности являются базовыми критериями для того, чтобы отменить судебные постановления. Ряд авторов полагают, что необходимо учитывать справедливость судебного решения как важный критерий. Вероятнее всего в перспективе можно закрепить в гражданско-процессуальном кодексе набор безусловных оснований, которые позволяют отменить все обжалуемые акты суда на базе порядка второй кассации и или же с использованием надзорного производства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Кравченко И. А. Основания к отмене судебных решений //Высокие технологии и инновации в науке. – 2020. – С. 448-451.

Кострова Н. М., Гаджиалиева Н. Ш. Необоснованность как основание для изменения или отмены не вступившего в законную силу судебного акта //Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2020. – Т. 35. – №. 3. –С.111-116.

Новикова Э. А. Судебные ошибки в гражданском процессе: соотношение критериев законности и обоснованности как оснований пересмотра судебных актов // Инновационное развитие современной науки. – 2021. – С. 59-66.

Grigoryan V.S.

2-year undergraduate student gr.AMZU24

Don State Technical University

(Rostov on Don, Russia)

**ANALYSIS OF THE GROUNDS FOR
THE CANCELLATION OF JUDICIAL ACTS THAT HAVE
ENTERED INTO FORCE IN CIVIL PROCEEDINGS**

***Abstract:** in this article, the author examines the list of the main positions of the civil procedural legislation of the Russian Federation, which establish a system of grounds for the cancellation of a court decision. This cancellation can be implemented in accordance with the current norms of law on the basis of an appellate, supervisory or cassation instance. Moreover, the scientific community discusses the use of new criteria that contribute to increasing the productivity of the court, but at the same time are considered the basis for the cancellation of court decisions.*

***Keywords:** process, grounds for annulment of court decision, unreasonableness, illegality of court decision.*

УДК 34

Кудреватых В.А.

магистрант 1-го курса, математический факультет

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет

(г. Пермь, Россия)

**ПРАВОВОЕ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ
ДИСЦИПЛИНЫ «ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ»
ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ СТАРШИХ КЛАССОВ**

Аннотация: в данной статье рассматривается формирование правовой культуры у обучающихся в рамках реализации дисциплины дополнительного образования «Искусственный интеллект».

Ключевые слова: правовое обеспечение, форма урока, искусственный интеллект, школьник, образовательный процесс.

Цель исследования: перестроение программы дисциплины с учетом правовой культуры.

Задачи:

Анализ реакции общественности на искусственный интеллект.

Проведение анкетирования среди преподавателей.

Выявление основных проблем.

Составление плана решения проблем.

Введение

Зачастую в общеобразовательных школах пренебрегают правовым обеспечением на уроках по различным дисциплинам, либо же не осуществляют должным образом.

Если говорить о дополнительном образовании – большинство курсов имеют сжатые сроки (обычно это 72 академических часа), поэтому преподаватели не рассматривают внедрение в дисциплины рассмотрение различных тематик, так или иначе не напрямую связанных с курсом.

Тем не менее, как показывает практика участия в научных конференциях, а также различных публичных выступлениях на темы, связанные с искусственным интеллектом, большинство преподавателей и людей старшего поколения отрицательно настроены к применению технологий машинного обучения в различных отраслях по типу медицины, безопасности жизнедеятельности и прочих. Отрицательный настрой обуславливается недоверием и непониманием алгоритмов работы машинного обучения – одна из причин.

Помимо недоверия и малой осведомленности – действительно, необходимо обеспечить строгие правовые рамки, разъяснить, где применим термин «этические нормы» по отношению к искусственному интеллекту, а где необходимо понимание, что алгоритмы машинного обучения – это математические методы, которые заложил в основу человек, а не «сознание компьютера».

В ходе написания статьи было проведено анкетирование преподавателей дополнительного образования смежных направлений, которое показало, что 45% опрошенных не доверяют «искусственному интеллекту» как алгоритму для принятия управленческих решений.

В виду этого было принято решение внедрить в курс «Искусственный интеллект» дополнительного образования рассмотрение тем правового обеспечения отрасли для ознакомления и повышения правовой грамотности обучающихся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Роботы в законе. Должен ли искусственный интеллект отвечать за свои проступки [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – <https://issek.hse.ru/news/227178200.html> (дата обращения: 07.07.2022).

Kudrevatykh V.A.

1st year Master's student, Faculty of Mathematics,
Perm State University of Humanities and Pedagogy
(Perm, Russia)

LEGAL TRAINING WITHIN THE IMPLEMENTATION OF THE DISCIPLINE "ARTIFICIAL INTELLIGENCE" OF THE CENTER FOR ADDITIONAL EDUCATION FOR HIGH SCHOOL STUDENTS

***Abstract:** this article discusses the formation of a legal culture among students in the framework of the implementation of the discipline of additional education "Artificial Intelligence".*

***Keywords:** legal support, lesson form, artificial intelligence, student, educational process.*

ОБЩЕГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ (HUMANITARIAN SCIENCES)

УДК 1

Fadi Mfarrej

PhD Candidate of Philology
(Moscow, Russian Federation)

Christine Mfarrej

Higher Institution of business Administration
(Damascus, Syrian Arab Republic)

**THE ROLE OF MODERN COMMUNICATION TECHNOLOGIES
IN MANAGING THE ACTIVITIES OF PUBLIC RELATIONS**

***Abstract:** the interest in modern communication technologies has increased in the light of the rapid developments, as these technologies have a prominent importance both in daily lives and for institutions and companies, through which they seek to manage their activities and work in easier and quicker ways through the use of computer and internet in writing and drafting articles, and organizing conferences and visits. These technologies have shortened the time and effort and contribute to managing the activities of public relations in an effective manner, in order to gain the public support and to improve the corporate image of the company.*

Syria has paid great attention to these modern technologies in all the companies that aim to serve the public with the aim to ensure that their activities are effective and that their works are of high quality. This cannot be achieved without the use of modern communication technologies in managing the different corporate activities.

***Keywords:** Modern Communication Technologies, Public Relations, Syria, Syrian Railways.*

Problem:

The communication technologies contribute to the consolidation and the development of countries and companies through carrying out a number of activities and programs implemented by the departments public relations, like writing and

drafting topics, articles and photos for media companies and arranging conferences, visits, meetings and exhibitions [3]. These are some parts of the activities on which the departments of public relations are based in dealing with the public with the aim of creating close and good relations with the various internal and external publics that the companies deal with in order to gain their satisfaction, acceptance and support [2].

Hence, the departments of public relations, regardless of their types and natures of independence, should work hard to achieve their goals by using modern communication technologies in the management and practice of their activities [4].

Therefore, this research aimed to study the role of modern communication technologies in managing the activities of public relations in the Syrian Railways.

Question:

What is the role of modern communication technologies in managing the activities of public relations in the Syrian Railways?

Other sub-questions listed under this main question were:

What are the most prominent modern communication technologies in the Syrian Railways?

What are the most important activities of public relations in the Syrian Railways?

How do the modern communication technologies contribute to the activities management of public relations in the Syrian Railways?

Objectives:

To discover the most prominent modern communication technologies prevailing in the Syrian Railways.

To highlight the most important effective activities of public relations in the Syrian Railways.

To understand how modern communication technologies contribute to the managerial activities of public relations.

Approach, Community and Sample:

This research used the descriptive approach through the use of the questionnaire which consisted of three axes.

The first axis: the modern communication technologies prevalent in the Syrian Railways. It contained five questions.

The second Axis: the activities of public relations approved by the Syrian Railways. It consisted of five questions.

The third axis: the contribution of modern communication technologies to the management of public relations activities in the Syrian Railways. It consisted of five questions.

This research studied the employees of the Syrian Railways from different educational levels, work experiences and managerial positions in four Syrian governorates (Damascus, Aleppo, Tartus and Homs). Two hundred questionnaires were distributed to four random samples in four Syrian governorates (fifty questionnaires to every governorate) in the period from the first to the twenty first of June 2022.

Theoretical background:

This research relied on the Functional Constructivist Theory to study the role of modern communication technologies in managing the activities of public relations [5]. This theory studies each single element or function and its relationship with other elements. This theory was used to focus on all the activities of public relations through a group of modern communication technologies adopted by the Syrian Railways. This theory is based on the premise that in any society there are social factors or forces that interact in different ways in order to create a powerful media system used to perform multiple and diverse functions that contribute to reshaping this society [1].

Functional Constructivist Theory aims to identify the elements of the company and the relationship between these elements, while defining the roles that they perform

[6]. It studies each element in its relationship to the company as a whole, as well as the extent to which these element contribute to the overall stability and balance of the company by distributing roles to these elements in an integrated manner [5].

Results:

The computer, the Internet, and the e-mail are among the most important communication means used by the Syrian Railways to improve its corporate image by attracting the public, which in turn was the main used tool to inform the publics of the quality of the company's services and products. Thus, gaining their trust and support and making profits.

The Syrian Railways faced difficulties in the technical field of the modern communication technologies due to the lack of experience in this field. 45% of the respondents sometimes used communication technologies, followed by 30% who always used communication technologies, while the minority of them who represented 25% used them rarely. Moreover, the majority of respondents (65%) confirmed that there were difficulties in using the modern technologies, while the minority of the respondents answered that there are not any difficulties in using these technologies (35%).

Posters, periodicals, meetings and exhibitions are among the most important activities of public relations in the Syrian Railways. Moreover, all these activities are highly rated. Posters and periodicals were used to increase the experience of employees and remind them of the correct methods and the adherence to the instructions, in addition to introducing the company and its services to the public. Exhibitions and meetings were ordered to address and discuss the business of the company , while media campaigns were important to informing the public about how to use the company's services. All this confirmed the effectiveness of public relations activities in the Syrian Railways and thus facilitated its managerial functions at the internal and external corporate levels.

Lack of interest in parties and visits in the Syrian Railways as tools that helped in improving the corporate image of the company.

The Syrian Railways carried out the activities of public relations on a regular basis due to the commitment of the employees to fulfill their tasks and prepare the activities of the company, such as renewing the bulletin board every week and adhering to meetings deadlines. This process aimed to facilitate the managerial tasks in a regular, accurate and fast ways, as well as to build a good corporate image about the Syrian Railways in the minds of the publics. The company also publicized its activities externally through the use of media campaigns that educated the public about the dangers of misusing the railways.

The administrative staff of the Syrian Railways were considered responsible for the activities of public relations in an integrated manner with the other corporate functions.

There were not real experts of public relations working at the Syrian Railways, as well as the absence of a special department for public relations in the company.

The difficulties that respondents faced in preparing the activities of public relations were: not hiring special experts of public relations because most of the employees in The Syrian Railways did not have certificates in this specialty, as well as the lack of experience due to the ambiguity in the concept of public relations in this company, in addition to not providing the necessary budget for the long-term activities of public relations.

Employees acquired the skill of using modern communication technologies in managing the activities of public relations as a result of the frequent use in the company.

The main objective of the Syrian Railways for using the modern communication technologies relied in managing the company's activities in order to improve its corporate image.

Communication technologies had a positive impact on the management of public relations activities. These technologies had greatly contributed to the management of relationship between the Syrian Railways and its publics, through the use of the internet in preparing posters and brochures and supporting them with some

symbolic images which explained to the public the provided services, such as informing them of how to buy online tickets, in addition to some other useful directions and instructions, and the use of computers in printing these brochures, reports and advertisements. All these communication means targeted to reach the publics, in order to introduce the company's activity and to improve its corporate image.

The most effective activities of public relations in the Syrian Railways were posters, periodicals, meetings and exhibitions.

Modern communication technologies had made an effective contribution to the management of public relations activities in the Syrian Railways through the speed, accuracy and organized techniques of carrying out these activities, as well as the ease and flexibility in the overall communication process. The majority of respondents believed that the communication technologies available in the company are sufficient to manage the activities of public relations, and this is due to the availability of these modern technological means by a sufficient percentage (65%), while the minority thought that these technologies were insufficient (35%), due to the neglect of keeping a good pace with the latest technological developments, as there were still some employees who used their handwriting in addressing complaints and reports.

REFERENCES:

- Cobb A. and Stevens F., *These Unequal States: Corporate Organization and Income Inequality in the United States // Administrative Science Quarterly*, 2016. – vol. 62, 2: pp. 304-340.
- Doorley J. and Garcia H., *Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication*, (5th Ed.), New York: Routledge, 2017. – 163 p.
- Fitzpatrick L. and Valskov, K., *Internal Communications: A Manual for Practitioners (PR In Practice)*, London: Kogan Page, 2014. – 76 p.
- Gaudet C. and Howett M., *Communication and Technology: Ida Orlando's Theory Applied // Nursing Science Quarterly*, 2018. – vol. 31, 4: pp. 369-373.
- Keller K., *Strategic Brand Management: Global Edition*, Essex: Pearson Education Limited, 2015. – 162 p.
- Xifra J., *Climate Change Deniers and Advocacy: A Situational Theory of Publics Approach // American Behavioral Scientist*, 2015. – vol. 60, 3: pp. 276-287.

УДК 791.43/.45

Свиридова В.В.

студентка 5 курса сценарно-киноведческого факультета
Всероссийский государственный институт кинематографии
имени С.А. Герасимова»
(Москва, Россия)

**ТРАДИЦИЯ АМЕРИКАНСКИХ
ПОДРОСТКОВЫХ ФИЛЬМОВ КАТЕГОРИИ «В»:
ОТ «ТИНЕЙДЖЕРОВ-ОБОРОТНЕЙ» ДО «ЙОГАНУТЫХ»**

Аннотация: в статье исследована традиция развития американских подростковых фильмов категории «В» от 1930-х годов прошлого века до сегодняшнего времени. Проанализировано, как менялось понятие подросткового фильма и насколько оно связано с самим определением фильма категории «В». А также обозначены основные картины каждой эпохи и то, как на их создание повлияло время, в которое они появились.

Ключевые слова: подростки, фильм категории «В», хоррор, комедия.

Фильм категории «В» (англ. B-movie) — малобюджетная коммерческая кинокартина, которая при этом не является ни артхаусом, ни порнофильмом. Для обозначения границ данного явления, выделим следующие критерии: низкий бюджет, банальные сюжеты, неизвестные актеры. Подростковые фильмы — это фильмы, в которых главными героями в определенных обстоятельствах выступают подростки. Указанные типы фильмов в истории киноиндустрии оказались тесно связаны между собой. В 1940-е термины A-movie и B-movie меняют свой смысл: если раньше ими обозначались картины с высоким и низким бюджетами, то новая дифференциация предполагала жанровый принцип. B-movie стали ассоциироваться с приключениями, ужасами, фантастикой и прочими массовыми формами, обладавшими малой художественной ценностью

и ориентировавшимися на развлекательный запрос широкой аудитории. В результате вечерние сеансы оказались забронированы картинами, которые изображали несчастных подростков, борющихся с неземным злом или становящихся его жертвами («Люди-кошки» (1942), «Я гуляла с зомби» (1943), «Похититель тел» (1945)). Но на экране все еще не было «настоящих» подростков — обычных парней и девушек со своими проблемами, характерными для пубертатного периода.

Такая ситуация сохранялась до 1957 года, пока не появился фильм «Я был подростком-оборотнем», который принес студии доходы в два миллиона долларов при бюджете в 100 000 долларов. Как следует из названия фильма, студия опиралась на фантастический сюжет, одновременно ориентируясь на подростковую аудиторию. В конце 50-х начался бум подросткового фантастического кино, и экраны во время вечерних сеансов «захватили подростки»: «Я был подростком-Франкенштейном» (1957), «Подростки-зомби» (1959), «Подростки из космоса» (1959). Эти картины эксплуатировали подростковую тематику, но относились к самому образу молодого человека довольно пренебрежительно, как к кому-то несостоявшемуся человеку, который будет нормальным только, когда повзрослеет.

В 1960-е на волне популярности так называемого «пляжного рок-н-ролла» и группы “Beach Boys” на экраны десятками выходили картины: «Пляжные тусовщики», «Пляж бикини», «Серф-вечеринка», «Господь любит утку», «Вечеринка для взрослых», название которых вполне соответствует месту и характеру действия. Молодые люди в них выглядели сексапильнее Криса Хемсворта и Меган Фокс. Родился даже целый жанр фильма пляжной-вечеринки.

В начале 1970-х годов, в эпоху Нового Голливуда грань между фильмами двух категорий стерлась. На экранах появлялось все больше низкобюджетных картин, в сто раз окупавшихся в прокате и приносявших создателям огромную прибыль. Культовым в это время стал «Зверинец», рассказывающий о жизни

студентов в колледже, сопровождающейся постоянными пьянками, сексом и дурацкими выходками. В фильме было много пошлости, но зрителя задевала искренность жесткого юмора. Популярность «Зверинца» побила все рекорды проката фильма-комедии, установленные к моменту его выхода на экран. В картине подросток был представлен уже не только как объект сексуального желания, но и как индивидуальность.

В 1984 году в мир подросткового кино пришел режиссер Джон Хьюз. Постер «Клуба “Завтрак”» висел в комнате у каждого второго тинейджера, а слова на нем, призывающие к социальной борьбе, превратились в своего рода магическое заклинание для поколения детей бэби-бумеров: «Они были чужими друг другу и встретились впервые в жизни. Умник, атлет, психопат, принцесса и преступник. Но они нарушили правила. Излили друг другу души. И стали друг для друга чем-то большим, чем они предполагали». Данный пассаж отразили все то, что в «Клубе “Завтрак”» сделали создатели для поколения подростков 80-х: они нарушили сложившееся до того правила подросткового кино, обнажили души молодых людей. «Клуб “Завтрак”» вместе с последующими фильмами, такими как «Огонек святого Эльма», «Милашка в розовом», «Скажи что-нибудь» и другими, определил приоритеты целого поколения.

С одной стороны, 1990-е продолжили темы подростковых фильмов 80-х, а с другой, стали еще более раскрепощенными и все менее похожими на фильм категории «В». «10 причин моей ненависти», «Бестолковые», фильмы с Фредди Принцем-младшим и Вайноной Райдер — это уже были не треш-хорроры про оборотней и не тупые комедии о пляжных вечеринках, а романтические мелодрамы, ставившие вопросы о месте подростка во взрослом мире, в которых снимались известные и даже «звездные» актеры.

Но в 2000-х законодателем мод в подростковом кино стал канал “Disney”, ежегодно выпускавший десятки похожих подростковых фильмов с четким социальным делением внутри школьного коллектива на изгоев и лидеров и представляющих поиск любви единственным смыслом жизни. Самая знаменитая

картина этого времени «Классный мюзикл» — романтическая музыкальная комедия о подростках, которых не волновало ничего на свете, кроме выпускного. В подобных фильмах не было секса, не было буллинга, не было ничего острого и реалистичного, они в буквальном смысле были «вылизаны», чтобы создать настолько привлекательный мир, полный романтики и красивых людей, что юному зрителю хотелось соприкоснуться с ним снова и снова. И механизмом этого притяжения уже был не страх за себе подобных, как в хоррорах 50-х, скорее, чувство тепла и радости, «домашнего уюта» выдуманного мира, где нет проблем.

Ту же самую традицию продолжил “Netflix”, который сегодня, когда канал “Disney” перестал быть актуальным, поставил на поток выпуск своего подросткового кино. На первый взгляд, оно не такое «стерильное», в нем поднимаются проблемы буллинга и расизма, и даже присутствуют идеи бодипозитива («Сьерра Берджесс — неудачница» (2018), «Всем парням, которых я любила раньше» (2018)). Но в них нет той неприкрытой и яростной правды о подростках, которая была в «Зверинце» или в «Клубе “Завтрак”». “Netflix” и “Disney” снова вернули зрителю подростковые фильмы категории «В», только теперь в жанре романтической комедии, — картины регулярно появляются в прокате и на стриминговом сервисе и вовлекают зрителя в свой волшебный мир.

Единственным режиссером, который в условиях повального интереса к любовным историям подросткового кино сделал нечто, соотносимое с «трешовостью» первых фильмов категории «В», был Кевин Смит, снявший картину «Йоганутые». В ней действуют совершенно абсурдные герои (немецкие солдаты в виде сосисок), которым противостоят две девчонки. В фильме столько крови, грязи и, самое главное, привлекательных кадров с милыми девушками, расправляющимися с нацистами, что его по праву можно назвать новым подростковым фильмом категории «В».

Какими бы ни были низкобюджетные молодежные картины — страшными, глупыми, ужасно милыми, — самое главное в них — это невольно запечатленная в них эпоха, в которую они были созданы и которую можно

почувствовать через героев, атмосферу, окружающий их мир и проблемы. Такие фильмы не несут художественной ценности, они не вечные, но благодаря им по-новому раскрывается время, потому что картины соответствовали запросам зрителей. По сути, подростковые фильмы составили свою киновселенную, идеальный подростковый мир, в который хочется возвращаться снова и снова.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Wikipedia article. B movie. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/B_movie (дата обращения: 31.05.2021).

Potts R. The New B Movie // The New York Times Magazine. 2007. 07 oct. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.nytimes.com/2007/10/07/magazine/07wwln-essay-t.html?_r=3&ref=magazine&oref=slogin (дата обращения: 31.05.2021).

Marone A. One more ride on the Hollywood roller coaster // Spectrum Strategy Consultants. 2007. 03 feb. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20070203004153/http://www.spectrumstrategy.com/Pages/GB/perspectives/Spectrum-The-Hollywood-movie-business.pdf> (дата обращения: 31.05.2021).

Stevenson J. Land of a Thousand Balconies: Discoveries and Confessions of a B-Movie Archaeologist // Critical Vision. 2003. 01 jan. P. 224.

Sviridova V.V.

5th year student of the screenwriting and Film Studies Faculty

All-Russian State Institute of Cinematography

named after S.A. Gerasimov"

(Moscow, Russia)

**THE TRADITION OF AMERICAN
TEEN FILMS OF CATEGORY "B":
FROM "TEENAGE WEREWOLF " TO "YOGA HOSERS"**

***Abstract:** the article examines the tradition of the development of American teen films of category "B" from the 1930s of the last century to the present time. The article analyzes how the concept of a teen film has changed and how it is related to the very definition of a category "B" film. And also the main paintings of each epoch are indicated and how their creation was influenced by the time in which they appeared.*

***Keywords:** teenagers, category "B" movie, horror, comedy, Netflix, Disney.*

УДК 1

Ускова А.В.

студент

Санкт-Петербургский государственный экономический университет
(г. Санкт-Петербург, Россия)

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ФРАНЦИИ ПО АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ В ЖИЗНЬ СТРАНЫ

Аннотация: в статье исследуются специфика французской модели интеграции иммигрантов, а также эволюция интеграционных практик.

Ключевые слова: миграционная политика Франции, социальная политика, Макрон, адаптация мигрантов.

Этническая и культурная однородность большинства развитых стран уходит в прошлое. Франция столкнулась с проблемой интеграции в общественную ткань светского, демократического государства многочисленных переселенцев, сознание которых формировалось в иной социокультурной среде. В свою очередь, иммиграция стала важным фактором влияния на экономическую, социальную, политическую и культурную жизнь страны [2, с.27-28].

Противоположные политические оценки сложившейся миграционной ситуации во Франции, тем не менее, едины в том, что французская модель интеграции мигрантов более не в состоянии решать проблемы интеграции и адаптации мигрантов. Государством и обществом была поставлена задача реформирования данной модели и поиска путей сплочения этнически и культурно многообразного французского общества.

Во-первых, принципы, лежащие в основе французской политики интеграции мигрантов, восходят к периоду и идеям Французской революции.

Во-вторых, вызывает интерес собственно трактовка «мигрант», принятая во французском законодательстве и оказывающая влияние на особенности французской модели интеграции мигрантов. Во Франции под мигрантом понимается лицо, родившееся от родителей-иностранцев за пределами Франции и приехавшее затем на постоянное место жительства в эту страну. Несмотря на то, что мигрант может пройти процедуру натурализации и вступить в гражданство Франции, он все равно будет считаться мигрантом [1, с.213].

Термин «интеграция» стал употребляться и в отношении коренных французов, пострадавших в период экономического кризиса и распространения массовой безработицы. Политика интеграции гарантировала иммигрантам права, которыми обладает коренное население в области образования, жилья, здравоохранения при условии, что последние будут соблюдать основные ценности жизни принимающего общества: признавать светский характер государства, равенство мужчин и женщин, соблюдать свои обязанности, а также проникнутся духом гражданственности.

В структуре миграционных потоков значительную долю составляют инокультурные мигранты. В 2018 г. среди переселенцев насчитывалось 33,5% выходцев из европейских стран, 46,1% – из стран Африки, 14,5% – из стран Азии и 6% – государств Американского континента и Океании [4].

Для значительной части приезжих и их потомков основой цивилизационной самоидентификации является ислам. Во Франции сформировалась самая многочисленная в Европе арабо-мусульманская диаспора, численность которой составляет около 5 млн. человек.

Сегодня основные проблемы, связанные с процессами адаптации мигрантов связана с большим притоком беженцев и нелегалов. Чтобы не допустить выхода ситуации из-под контроля, власти вынуждены ужесточать правила приема. В среднем Франция удовлетворяла менее 40% заявок на предоставление убежища.

Большие проблемы связаны с нелегалами – их примерно 300 тыс. В основном это беженцы, чьи прошения об убежище были отклонены и которые не возвращаются на родину. Они находятся во Франции в надежде на урегулирование их статуса – вне юридической защиты, на нелегальном положении. Практически все общественные силы сходятся во мнении, что Франция не справляется с притоком беженцев.

Нынешний глава государства считает абсолютным приоритетом современной миграционной политики Франции интеграцию иммигрантов, полагая, что именно меры, принимаемые в этом направлении до последнего времени, были недостаточными. Интеграция предполагает хорошее владение французским языком – главное условие для профессионального и личного обустройства в стране, а также понимание и принятие основных республиканских ценностей, особенно в том, что касается прав женщин и светских традиций.

Важно подчеркнуть, что тема приема иммигрантов и, в частности, беженцев для такого социально ориентированного государства, как Франция, имеет особую значимость. В свою очередь политика, проводимая французским руководством по вопросам миграции, требует изменений и корректировок. Изменений требует политика по вопросам социальной поддержки населения и медицинской помощи. Кроме того, школьное образование стало одним из особых путей легализации иммигрантов. Во Франции все дети от шести до 16 лет независимо от их статуса должны посещать школу. Пользуясь легализацией детей, числящихся в учебных заведениях, их родители также запрашивают законный статус для себя и своей семьи.

Сегодня правительство Э. Макрона придерживается так называемой политики соразвития, направленной на оказание помощи развивающимся государствам с целью создания в них благоприятных условий, тормозящих эмиграцию. В рамках этой политики правительство Франции регулярно выделяет субсидии нуждающимся странам. Однако во Франции многие

сомневаются в успешности этой политики. Несмотря на французские инвестиции в страны исхода иммигрантов, их число не уменьшается, а растет. [3, с.38]

Таким образом, стоит сделать несколько основных выводов.

В стране наблюдается необходимость сохранения приверженности ценностям французской демократии, на которые опирается французская модель, в то же время наблюдается провал нескольких десятилетий политики интеграции, несмотря на многочисленные и дорогостоящие программы реабилитации неблагополучных кварталов, образования, социальной адаптации мигрантов и их потомков в нескольких поколениях. В этой связи можно сделать вывод о том, что французская республиканская модель интеграции мигрантов претерпела достаточно серьезные изменения и приобрела черты мультикультурной модели.

Позицию ныне действующего президента Франции Э. Макрона в современной миграционной политике Франции можно охарактеризовать как прагматичную и достаточно гибкую, во многом продолжающую линию его предшественников. В отношении беженцев, в условиях европейского миграционного кризиса, французский президент стремится, с одной стороны, наладить эффективную и гуманную систему приема легальных законопослушных мигрантов и их дальнейшую интеграцию, в первую очередь в рамках языковой политики.

Интеграция иммигрантов, оставаясь абсолютным приоритетом его миграционной программы, предполагает создание и реализацию местных локальных интеграционных проектов, обучение французскому языку и освоение иммигрантами республиканских ценностей, истории и традиций. Стремление «жить вместе», по мнению ныне действующего президента, заключается в отказе как от модели мультикультурализма, так и ассимиляции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Гришин И.В. Интеграция инокультурных мигрантов: перспективы интеркультурализма / И.В. Гришин. – М., 2020. – 339 с.

Новоженова И.С. Национальная идентичность в эру глобализации // Франция в поисках новых путей / И.С. Новоженова. - 2019. - 154 с.

Якубова Л. А. Особенности французской модели интеграции мигрантов в контексте социального развития единой Европы во второй половине XX – начале XXI в. // Вестник Нижневарттовского государственного университета. - 2020. - № 4. - С. 35–41.

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Insee Références 05.10.2019. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212> (accessed: 07.10.2021).

Uskova A.V.

Saint-Petersburg State Economic University

(St. Petersburg, Russia)

INTEGRATION POLICY OF FRANCE ON THE ADAPTATION OF MIGRANTS TO THE LIFE OF THE COUNTRY

Abstract. the article examines the specifics of the French model of integration of grants, as well as the evolution of integration practices.

Keywords: migration policy of France, social policy, Macron, adaptation of migrants.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ (TECHNICAL SCIENCE)

УДК 528.7

Желтова Д.В.

студент кафедры геодезии и земельного кадастра
Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова
(г. Архангельск, Россия)

ВЛИЯНИЕ ПОРЫВОВ ВЕТРА НА КАЧЕСТВО ИЗОБРАЖЕНИЯ И РАБОТЫ БЕСПИЛОТНОГО ЛЕТАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

***Аннотация:** одно из важнейших факторов, влияющих на качество изображения и работу прибора, являются порывы ветра. В работе рассматривается выявление благоприятных условий использования БПЛА.*

***Ключевые слова:** БПЛА, фактор, порывы ветра, благоприятные условия.*

В настоящее время стало очень популярно использование беспилотных летательных аппаратов (БПЛА) в топографической съёмке. С их помощью можно легко получить данные в 3D представлении и можно быстро и дистанционно получить все рассчитанные показатели. Также с их помощью можно контролировать ход работы кадастровых инженеров, раскрывать скрытые земельные участки. Благодаря им значительно снизились расходы и время на полевые работы.

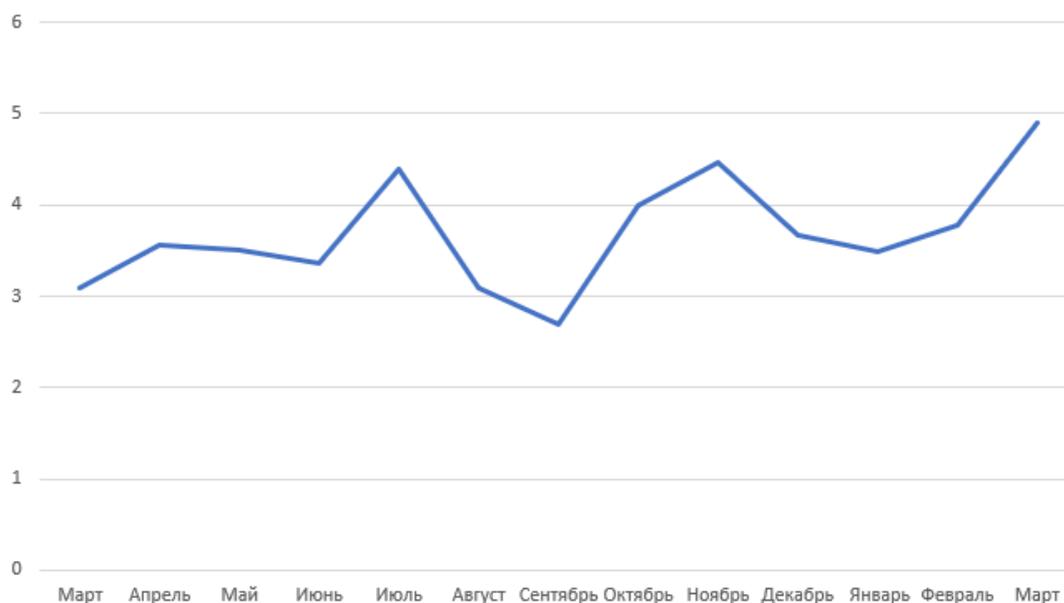
Беспилотный летательный аппарат – это искусственный мобильный объект, не имеющий на борту пилота и способный самостоятельно целенаправленно перемещаться в воздухе для выполнения различных функций в автономном режиме или посредством дистанционного управления, осуществляемого человеком оператором со стационарного или мобильного пульта управления.

В работе рассматривался Беспилотный летательный аппарат Autel Robotics EVO, который принимает сигналы различных спутниковых систем: GPS, ГЛОНАСС, BEIDOU; частота записи GPS+Glonass до 15 гц; съемная спиральная, высокочувствительная, геодезическая ГНСС L1/L2 антенна; модуль ASHOT; камера 20 мегапикселей; аккумулятор: емкость 5870 мАч, напряжение 15,2 В ; рабочая температура; от 0°C до +40°C; максимальная доступная скорость ветра: 10 м/с; полётное время до 30 минут; вес (с аккумулятором и пропеллерами): 1375 г.

Для того чтобы сделать съемку беспилотным летательным аппаратом необходимо установить и запустить базовую станцию, которая будет записывать статические данные с частотой не менее 10 Гц, произвести настройку беспилотного летательного аппарата, запустить GNSS-плату, проверить настройки фотокамеры для определенной высоты, освещённости и рельефа. Далее составляем полетное задание, которое обеспечивает съемку территории с перекрытием не менее 75%.

Для выявления благоприятных условий использования БПЛА я провела сбор данных по порывам ветра за определенный период. На основе технических характеристик прибора мы выясним в какой период использование данного прибора более эффективно, и мы получим результаты с достаточной точностью.

Меня интересует диапазон с 1 марта 2021 года по 19 марта 2022 года. Мною были вычислены среднее значение порывов ветра в каждый месяц данного периода, используя эти данные я построила график порывов ветра.



Так как максимально допустимая скорость порывов ветра с использованием БПЛА составляет 10 м/с, можем сделать вывод исходя из графика, что благоприятные дни для полетов приходятся на период с марта по февраль, но следует учесть другие факторы, влияющие на использование прибора. Более точные данные мы можем получить в периоды: март, конец мая - конец июля, так как порывы ветра в эти периоды минимальны.

Также исключаем двадцать летних дней в связи с другими погодными условиями (грозы, ливни, шторма).

По итогу исследований, с учетом всех погодных условий, мы можем выделить три категории погодных условий, в которых могут использоваться беспилотные летательные аппараты:

- Наиболее благоприятных дней для работы составляет 19% от годового периода;
- Благоприятных дней для работы составляет 41% от годового периода;
- Неблагоприятных дней в году составляет 40%.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Autel Robotics EVO // DronGeek [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://drongeek.ru/autel-evo/autel-robotics-evo-obzor>

Погода в России // Gismeteo [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://www.gismeteo.ru/>

Использование дронов в топографической съемке // AEROMOTUS
[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://aeromotus.ru/ispolzovanie-dronov-v-topograficheskoy-semke-sravnenie-s-klassicheskimi-metodami-izmereniya/>

Zheltova D.V.

Student of the Department of Geodesy and Land Cadastre
Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov
(Arkhangelsk, Russia)

INFLUENCE OF WIND GUSTS ON IMAGE QUALITY AND PERFORMANCE OF UNMANNED AERIAL VEHICLE

***Abstract:** wind gusts are one of the most important factors influencing image quality and device operation. The paper considers the identification of favorable conditions for the use of UAVs.*

***Keywords:** UAV, factor, wind gusts, favorable conditions.*

УДК 528.91

Желтова Д.В.

студент кафедры геодезии и земельного кадастра

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

ПРИВЯЗКА РАСТРОВОЙ КАРТЫ В ПРОГРАММЕ «QGIS»

Аннотация: QGIS — программа, которая позволяет просматривать, редактировать и создавать географические карты. В данной работе рассматривается привязка растрового изображения.

Ключевые слова: QGIS, растровое изображение, карта, команда.

QGIS — программа, которая позволяет просматривать, редактировать и создавать географические карты. Данное решение предоставляет огромное количество инструментов визуализации определенных объектов на местности, дает возможность работать со слоями.

QGIS может работать как с растровыми, так и с векторными изображениями. В нее можно загрузить снимки со спутников и проекции, созданные в сторонних программах. Мало того, в данной географической информационной системе (именно так ее позиционируют разработчики) есть возможность использовать уже готовые карты из различных источников, например — из OpenStreetMap. Еще здесь имеются удобные инструменты для компоновки проектов, создания выборки объектов, добавления легенды и подписей, экспорта готовых карт в сеть и ряд очень полезных аналитических модулей, помогающих найти неестественные переходы и стыки. Для тех, кому приходится работать с крупными проектами, предоставляются функции мгновенного перепроецирования и добавления слоя с сеткой координат.

После установки программы запускаем ее. Далее нам нужно выполнить ряд настроек программы, чтобы начать создавать проект. Для этого выполняем ряд команд: Проект → Свойства проекта. Для того, чтобы найти свою систему координат в поиск вбиваем, например, 28406, где 284 обозначает Pulkovo 1942, а 06 – номер зоны. Номер зоны мы определяем из данной нам номенклатуры и нажимаем «ОК», затем выполняем привязку растра. Чтобы выполнить привязку, выполним команду: Растр → Привязка растров, и видим перед собой всплывающее окно, где выполняем команду: Файл → Открыть растр → Ищем нужный нам файл и нажимаем открыть.

Для обозначения на карте точек, нужно выполнить следующий ряд команд: Настройки → Параметры привязки. Ставим галочку напротив «Показать координаты», «Единицы карты». Левое и правое поле ставим 2 мм и размер листа А3. Аналогично выполняем настройку параметров трансформации.

Приступаем к выбору контрольных точек. Точки создаются инструментом «Добавить точку» . Нам нужно добавить 7 точек и для каждой точки нужно выполнять команду «Добавить точку».

Когда нашли все контрольные точки, нужно найти значок  «Начать привязку растра», а затем сохраняем файл. Далее нужно выполнить ряд команд: Модули → Управление модулями. В строке поиска пишем «OSM» и в всплывающем списке выбираем «QuickMapServices» и нажимаем «Установить модуль».

Для того, чтобы открыть карту из интернета и проверить наши контрольные точки, нужно выполнить команду: Интернет → QuickMapServices → OSM → OSM Standart и видим, что наше растровое изображение полностью сходится с картой.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- QGIS // Softrare [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://softrare.ru/windows/qgis/>
- Бесплатные геоинформационные решения // Хабр [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://habr.com/ru/post/321710/>
- QGIS Project // QGIS User Guide [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://gis-lab.info/docs/qgis/user_guide/qgis-1.8.0_user_guide_ru.pdf

Zheltova D.V.

Student of the Department of Geodesy and Land Cadastre
Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov
(Arkhangelsk, Russia)

LINKING A RASTER MAP IN THE PROGRAM "QGIS"

Abstract: QGIS is a program that allows you to view, edit and create geographic maps. In this paper, we consider the binding of a raster image.

Keywords: QGIS, bitmap, map, command.

УДК 504.05

Исаков В.С.

студент кафедры геологии и горных работ

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

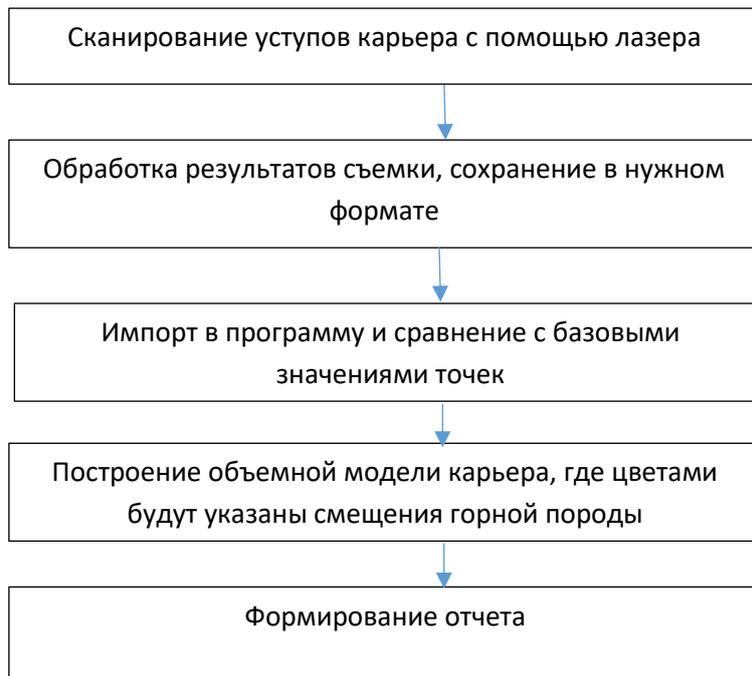
ГЕОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОСТОЯНИЕМ БОРТОВ КАРЬЕРА, ДЛЯ БЕЗОПАСНОГО ВЕДЕНИЯ ГОРНЫХ РАБОТ

Аннотация: борта карьера могут подвергаться различным деформациям, например, оползни. Для эффективной и безопасной работы горного предприятия необходимо контролировать эти деформации. В этой статье автор повествует, как можно проводить контроль состояния бортов карьера.

Ключевые слова: горное предприятие, маркшейдерия, лазерный сканер, геомеханика, карьер, борт, откос, геомеханические радары.

Предотвращение и предупреждение геомеханических деформаций в карьере можно осуществлять с помощью различных мероприятий. Автор повествует о лазерном сканировании бортов карьера, которая осуществляется с поверхности бортов карьера, это все делается для того, чтобы работа была безопасной и не угрожала жизни сотрудников, а также для планирования мероприятий, которые будут направлены на повышение устойчивости бортов карьера. Эффективный контроль может быть достигнут с помощью применение систем лазерного сканирования.

Алгоритм работы лазерного сканирования представлен на схеме



Для таких работ можно использовать различные системы от самых разных производителей, для примера можно привести фирму «Leica» и систему HDS 8800. Эта система отличается высокой скоростью сканирования, простотой управление и удобство в использовании. Система имеет угол обзора 80 градусов, может делать фотографии разрешения 70 мегапикселей, имеет встроенный компьютер. Система просто и очень эффективна, а также устойчива в работе в тяжелых климатических условиях. Увидеть эту систему можно на рисунке.



Также для сканирования устойчивости бортов карьера могут применяться специальные геомеханические радарные комплексы. Они полностью автоматические, данные и действуют автономно.

Система SSR-Omni способна обнаруживать опасные участки не только на бортах карьера, но и на хвостохранилищах. Система SSR-Omni автономный вращающийся радар, который мониторит борта карьера с охватом 360 градусов. Система быстро сканируется борта карьера в виде тонкой вертикальной полосы. SSR-Omni имеет дальность работы 5.6км, охват — 11.2км, поэтому она может применяться даже на самых больших карьерах. Данные системы очень точны, на эти данные можно полагаться. Система оборудована дизельным генератором, это означает что она может работать полностью автономно. Увидеть эту систему можно на рисунке.



Вкратце автор поведал об очень важном процессе – контроле устойчивости бортов карьера, это очень важный процесс, который позволяет исключить опасные ситуации на работе в карьере. Контроль за геомеханическими нарушениями является очень важным процессом, с помощью современной техники он может вестись весьма эффективно, можно рассчитать в какой момент времени и в каком месте произойдет деформация, это позволяет

принять меры и избежать несчастных случаев, которые приведут к травмам или гибели работников, а также экономических потерь предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Шешко О.Е. Эколого-экономическое обоснование возможности снижения нагрузки на природную среду от карьерного транспорта // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2017. – № 2. – С. 241–252.

Хазин М.Л., Штыков С.О. Причины, затрудняющие применение троллейбусов в горной промышленности // Технологическое оборудование для горной и нефтегазовой промышленности. – 2017. – С. 380–382.

Степук О.Г., Зуёнок А.С. Дизель-троллейбусный транспорт БелАЗ: перспективы использования в горном производстве // Горный журнал. – 2013. – № 1. – С. 52–55.

Isakov V.S.

Student of the Department of Geology and Mining

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov

(Arkhangelsk, Russia)

REDUCTION OF EMISSIONS IN THE QUARRY, WHEN USING TROLLEYBUSES

***Abstract:** gas contamination may occur in a quarry when working with diesel engines, especially in deep and poorly ventilated ones. This can be excluded if electric transport is used in the quarry. Today I will talk about the environmental effect of the use of trolleybus transport.*

***Keywords:** dump trucks, open-pit mining, quarry, mining, transportation, economy, fuel, electricity.*

УДК 622.27

Исаков В.С.

студент кафедры геологии и горных работ

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

КОМБИНИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ РАЗРАБОТКИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ

***Аннотация:** комбинированная разработка полезного ископаемого – это такая разработка, при которой используется и открытый и подземные способы. В этой статье автор повествует о комбинированной системе разработки, о том, для чего она нужна и когда применяется.*

***Ключевые слова:** горное дело, карьер, системы разработки, шахта, месторождения, полезные ископаемые.*

Комбинированная система разработки нужна для достижения наиболее успешного экономического результата от разработки месторождений полезных ископаемых. При такой системе разработки достигается наиболее полная выемка полезного ископаемого.

Комбинированный способ добычи полезных ископаемых может делиться на три группы:

Месторождение изначально разрабатывалась открытым способом, а затем стало разрабатываться подземным способом.

Месторождение разрабатывалась изначально подземным, а потом открытым способом.

Двумя способами одновременно

Первый вариант применяется тогда, когда месторождение полезного ископаемого выходит на поверхность или имеет небольшую глубину. Переход с

открытой системы разработки на закрытую можно определить с помощью граничного коэффициента.

По граничному коэффициенту (по В. В. Ржевский)

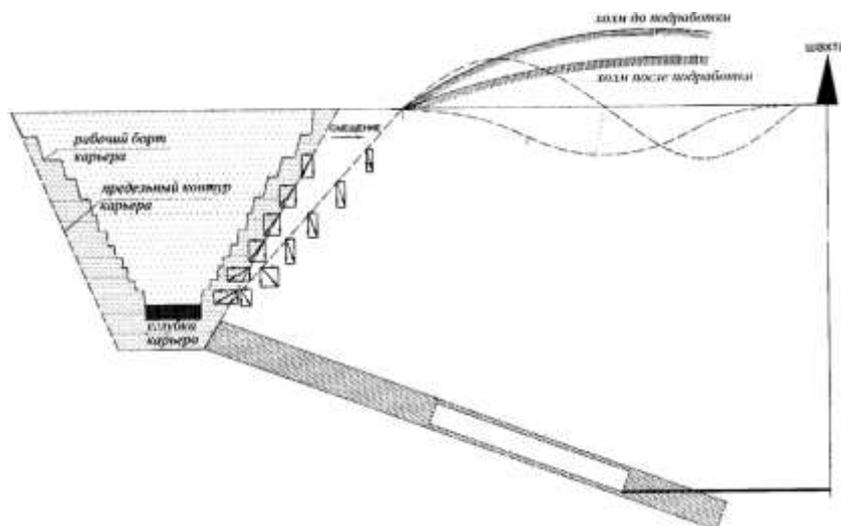
$$K_{гр} = \frac{C_{п} - C_0}{C_{в}}$$

где $C_{п}$ – себестоимость подземного способа добычи полезного ископаемого, тг/м³;

C_0 – себестоимость открытого способа добычи полезного ископаемого, тг/м³;

$C_{в}$ – себестоимость разработки вскрышных пород, тг/м³

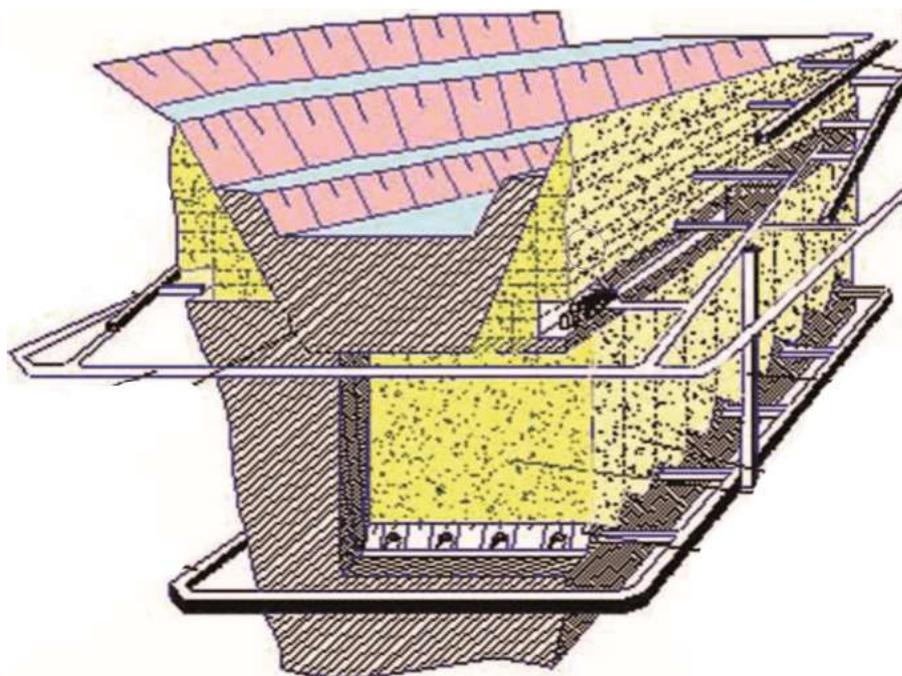
Этот способ применяется тогда, когда при высоких темпах углубки месторождения прогресс науки и техники не успевает предоставить эффективность разработки открытого месторождения, поэтому переходят на закрытую систему разработки. Увидеть такой вариант разработке можно на рисунке.



Второй вариант, который иначе называют повторной разработкой месторождения, применяют тогда, когда раньше шахта велась с большим оставлением целиков на участках с бедными рудами, сложными горно-геологическими условиями и т.д. Так же переход с закрытой на открытую систему может быть из-за возрастания пожароопасности полезного ископаемого.

В любом случае, целесообразность этого способа должна быть обусловлено технико-экономическими расчетами. В таком способе возрастает опасность обрушений в подземных выработках, так же увеличение трещиноватости массива и разрушении целостности массива. Ведение таких горных работ должно предусматривать тщательный учет всех подземных горных выработок и вовремя применять необходимые меры. Нужно отметить, что такой способ в настоящее время не применяется.

Третий вариант разработки применяется в определенных случаях, когда существует вариант добычи бедных руд, добываемых открытым способом, и добавлением к ним богатых руд, добываемых подземным способом. Если тело полезного ископаемого имеет сложную форму, то можно в бортах карьера разместить подземные выработки и вести с помощью них добычу полезных ископаемых. Такие системы разработки применялись, например в СССР Коркинское месторождение. При такой системе разработки необходимо точно учитывать режим взрывных работ, чтобы обеспечить безопасную и эффективную деятельность. Увидеть такой способ ведения горных работ можно на рисунке.



Существует очень много систем разработки полезных ископаемых, комбинированные системы применяются довольно часто, ведь они позволяют наиболее полно разработать месторождение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Комбинированная разработка //Горная энциклопедия [Электронный ресурс] -

Режим доступа: <http://www.mining-enc.ru/k/kombinirovannaya-razrabotka>

Системы разработки рудных месторождений в различных горно-геологических условиях// HELPIX.ORG [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://helpiks.org/4-11205.html>

Вскрытие месторождений// большая российская энциклопедия [Электронный ресурс] - Режим доступа https://bigenc.ru/technology_and_technique/text/2334824

Isakov V.S.

Student of the Department of Geology and Mining

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov

(Arkhangelsk, Russia)

COMBINED DEVELOPMENT SYSTEM

***Abstract:** combined mining of a mineral is such a development in which both open and underground methods are used. In this article I will talk about the combined development system, what it is needed for and when it is used.*

***Keywords:** mining, quarry, mining systems, mine, deposits, minerals.*

УДК 504.05

Исаков В.С.

студент кафедры геологии и горных работ

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

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ПРИМЕНЕНИЯ ТРОЛЛЕЙВОЗОВ В ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТАХ

Аннотация: в карьере может произойти загазованность при работе автомобилей с дизельными двигателями, особенно в глубоких и плохо проветриваемых. Это можно исключить если в карьере применять электрический транспорт. Автор поведает об экологическом эффекте применения троллейвозного транспорта.

Ключевые слова: самосвалы, открытые горные работы, карьер, добыча полезных ископаемых, транспортировка, экономика, топливо, электричество.

В настоящее время в карьерах используются самосвалы, на которых стоят мощные дизельные двигатели. Они безусловно обладают преимуществами, но у них есть огромные недостатки. При работе дизельного двигателя выбрасывается много выхлопных газов, а это приводит к загазованности в карьере, особенно если он глубокий.

Что такое выхлопные газы? Это смесь газообразных веществ. Выхлопные газы содержат около 295 веществ, которые являются очень вредными и токсичными для человека., так же они негативно влияют на окружающую среду. Наиболее известные вещества показаны в таблице.

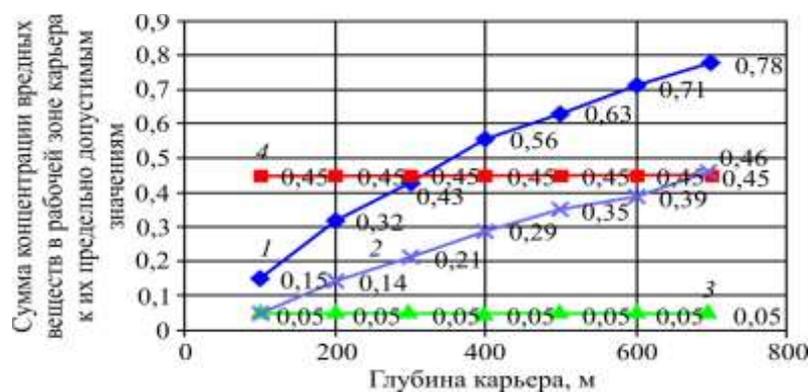
Компонент выхлопного газа	Содержание по объему, %	Токсичность
Азот	76,0–78,0	Нет
Кислород	2,0–18,0	Нет
Пары воды	0,5–4,0	Нет
Диоксид углерода	1,0–10,0	Нет
Оксид углерода	0,01–0,2	Да
Углеводороды неканцерогенные	0,009–0,5	Да
Альдегиды	0,001–0,009	Да
Оксид серы	0–0,03	Да
Сажа, г/ м ³	0,01–1,1	Да
Бензпирен, мг/м ³	До 0,01	Да

Также в выхлопах от автомобилей есть наночастицы, которые проникают в дыхательную систему человека и живых существ. Эти наночастицы способствуют развитию различных заболеваний, таких как сердечно-сосудистые, легочные и раковые. Современные дизельные двигатели выбрасывают больше таких частиц, чем старые двигатели.

От дизельных двигателей образуется повышенная дымность или смог. Этот смог действует на человека следующим образом – он вызывает раздражения глаз, головную боль, осложняет заболевания дыхательных путей. Так же он сильно осложняет видимость на дорогах, иногда из-за этого некоторые карьеры прекращали на время свою работу, например, карьер АЛРОСА удачный, его можно увидеть на фотографии.



Применение троллейзов может исправить эту проблему. Изменение суммы концентрации вредных веществ в рабочей зоне карьера к их предельно допустимым значениям для различных видов транспортных машин при изменении глубины карьера мы можем увидеть на схеме.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Шешко О.Е. Эколого-экономическое обоснование возможности снижения нагрузки на природную среду от карьерного транспорта // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2017. – № 2. – С. 241–252.

Хазин М.Л., Штыков С.О. Причины, затрудняющие применение троллейзов в горной промышленности // Технологическое оборудование для горной и нефтегазовой промышленности. – 2017. – С. 380–382.

Степук О.Г., Зуёнок А.С. Дизель-троллейвозный транспорт БелАЗ: перспективы использования в горном производстве // Горный журнал. – 2013. – № 1. – С. 52–55.

Isakov V.S.

Student of the Department of Geology and Mining
Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov
(Arkhangelsk, Russia)

REDUCTION OF EMISSIONS IN THE QUARRY, WHEN USING TROLLEYBUSES

***Abstract:** gas contamination may occur in a quarry when working with diesel engines, especially in deep and poorly ventilated ones. This can be excluded if electric transport is used in the quarry. Today I will talk about the environmental effect of the use of trolleybus transport.*

***Keywords:** dump trucks, open-pit mining, quarry, mining, transportation, economy, fuel, electricity.*

УДК 004.05

Чжао М.Н.

студент бакалавриата направления подготовки «Математика»
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
(Россия, г. Калининград)

Крылов И.С.

студент бакалавриата направления подготовки
«Информационные системы и технологии»
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
(Россия, г. Калининград)

Онищенко Б.Р.

студент бакалавриата направления подготовки
«Информационные системы и технологии»
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
(Россия, г. Калининград)

**СРАВНЕНИЕ РУЧНОГО И
АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПОДХОДА
К ФУНКЦИОНАЛЬНОМУ ТЕСТИРОВАНИЮ
ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Аннотация: в данной статье сравниваются два подхода к функциональному тестированию программного обеспечения, классифицированные по степени применения программных средств – ручной и автоматизированный. Приводятся преимущества и недостатки каждого из подходов, а также проводится сравнительный анализ на тему того может ли один из данных подходов полностью заменить другой в процессе тестирования программного обеспечения.

Ключевые слова: государство, гражданское право, государственные займы, государственное предпринимательство.

Тестирование программного обеспечения является одной из техник контроля качества, включающая в себя следующие стадии: планирование работ, проектирование тестовых испытаний, выполнение спроектированных испытаний и анализ полученных данных в результате проведения тестирования. Качество в контексте тестирования программного обеспечения представляет из себя не абстрактный термин, а комплекс характеристик, регулируемых международным стандартом ISO/IEC 25010:2011 [1]. Согласно модели качества устанавливаемой данным стандартом, качество программного продукта устанавливается шестью основными характеристиками:

- функциональностью;
- производительностью;
- надёжностью;
- удобством использования;
- переносимостью;
- сопровождаемостью;

С каждой из приведённых характеристик связаны виды тестирования. В свою очередь с характеристикой функциональности связан такой вид тестирования, как функциональное тестирование.

Функциональное тестирование – вид тестирования, при котором, программное обеспечение, подвергаемое тестам, проверяется на соответствие предъявляемым к нему функциональными требованиями компанией клиентом. Цель функциональных тестов – проверка корректной работы функций программного продукта согласно спецификациям.

Подобные испытания могут проводиться как вручную тестировщиком, так и с помощью программных средств, автоматизирующих процесс выполнения теста. Подход, когда действия в тестовых испытаниях проводятся тестировщиком без использования различных программных средств для

автоматизации – называется ручным. При данном подходе тестировщик использует тестируемый продукт как конечный пользователь, моделируя ситуации использования функций согласно разработанным тестовым сценариям [2]. По этой причине при ручном тестировании важен опыт тестировщика. Основным преимуществом ручного подхода и является то, что при проведении тестовых испытаний система анализируется человеком, способным распознавать даже малозаметные сбои в функциональных возможностях тестируемой системы. Задача тестировщика при проведении функционального тестирования заключается в определении того, насколько тестируемая система соответствует функциональным требованиям. Говоря иначе, проверяется способность продукта решать задачи, необходимые конечным пользователям. Ручное тестирование, в зависимости от количества привлеченных специалистов и тестовых испытаний, может быть продолжительным по времени. Стоимость ручного тестирования фактически зависит только от заработной платы задействованных специалистов по тестированию.

Иным подходом к проведению функционального тестирования – является автоматизированное тестирование. Автоматизированный подход основан на написании тестовых сценариев на одном из языков программирования. При таком подходе специалист по автоматизации тестирования реализует тестовый сценарий на одном из языков программирования с помощью различных средств автоматизации функционального тестирования для выбранного языка программирования. Автоматизированное тестирование опирается на сценарий, который запускается и выполняется автоматически. Фактический и ожидаемый результат выполнения тестовых испытаний также сравниваются автоматически. Автоматизированное тестирование особенно выгодно при выполнении повторяющихся задач, поскольку автоматизированные тесты выполняются значительно быстрее по сравнению с выполнением этих же тестов вручную. Несмотря на то, что большинство процессов при данном подходе к функциональному тестированию выполняются автоматически, всё же роль

человека остаётся достаточно значимой, поскольку анализ результатов и составление тестовых сценариев, а также написание самих автоматизированных тестов является задачей специалиста по автоматизированному тестированию.

Каждый из этих видов тестирования имеет свои особенности проведения и внедрения.

Ручное тестирование имеет следующие преимущества:

- Тестировщик играет роль конечного пользователя и подробно изучает функциональные особенности приложения;
- Развернутая отчётность о проведении тестирования, которую можно расценивать, как обратную связь от потенциального пользователя.
- Детальность – человек проводящий тестирование может замечать даже небольшие отклонения в функциях приложения, иногда даже не относящие к тестируемым по сценарию функциям. В свою очередь автоматизированные тесты могут обнаружить только те ошибки, на которые они изначально были нацелены, игнорируя иные возможные ошибки, возникающие при выполнении теста;
- Гибкость к требованиям. Ручное тестирование можно быстро адаптировать к любым новым требованиям, которые могут изменяться в зависимости от потребностей;
- Изменяемость – даже, если тестирование проводится по заранее подготовленным тест-кейсам, каждое выполнение человеком описанных в тест-кейсе испытаний отличается от предыдущих. Данное преимущество проявляется как намеренно, так и ненамеренно. Намеренное проявление данного преимущества заключается, например, в использовании различных тестовых данных при проведении испытаний. Ненамеренное проявление данного преимущества заключается в том, что человек при выполнении теста может обращать внимание на иные особенности системы, косвенно связанные с проведением теста, причём при каждом проведении внимание может быть обращено на различные аспекты, незамеченные ранее;

- Возможность исследовательского тестирования. Данный вид тестирования подразумевает тестирования приложения, без использования тест-кейсов. В данной ситуации тестировщик исследует приложение основываясь на своём опыте. Данный вид тестирования применяется достаточно часто, например, когда у приложения добавляются новые функции, которые ещё не были покрыты тестовыми сценариями или, когда необходимо быстро воспроизвести и исследовать ошибку, обнаруженную клиентом. Исследовательское тестирование возможно проводить только вручную;

- Дешевизна для небольших проектов. Ручное тестирование обходится дешевле, чем автоматизированное для небольших проектов, поскольку ручной подход требует меньших вложений на начальном этапе, по сравнению с автоматизированным [3].

Минусами ручного тестирования являются:

- Трудоёмкость – проведение серии тестовых испытаний вручную является гораздо более трудоёмким процессом по сравнению с проведением такой же серии тестов, но автоматизированных;

- Время выполнения – выполнение тестового испытания вручную занимает больше времени, чем выполнение такого же испытания, но автоматизировано;

- Человеческий фактор – при тестировании вручную человек способен допускать ошибки при проведении испытания. Усугубляется это необходимостью в многократном повторении однотипных действий. Кроме того, предоставляемые тестировщиком результаты о проведении тестирования могут быть субъективны и не отражать реальное состояние тестируемого продукта. Особенно человеческий фактор может проявляться на больших проектах, где применяется обширный цикл тестов и время, за которое необходимо провести данный цикл испытаний ограничено. В таких стрессовых условиях, ручное тестирование теряет своё качество.

Теперь рассмотрим преимущества и недостатки автоматизированного тестирования.

Преимуществами автоматизированного тестирования являются:

- **Время выполнения** – выполнение автоматизированного теста занимает меньше времени, по сравнению с выполнением этого же теста, но вручную специалистом без использования средств автоматизации. Более того, автоматизированные тесты могут выполняться параллельно, благодаря современным средствам автоматизации тестирования, что ещё сокращает время выполнения цикла тестов. Благодаря этому можно проводить тестирование в более сжатые сроки;

- **Отсутствие человеческого фактора.** В отличие от человека, средства автоматизации не могут устать или предоставить субъективные результаты тестирования. Автоматизированные тесты выполняются из раза в раз одинаково, как в них это было заложено специалистом по автоматизации тестирования. Если по сценарию теста требуется выполнить точные замеры, например, цвет или размер элемента страницы, при тестировании через пользовательский интерфейс, то автоматизированный тест справится с данной задачей быстрее и точнее по сравнению с выполнением данных задач вручную;

- **Автоматическое формирование и сохранение отчётов о проведении тестирования.** Современные средства автоматизации могут самостоятельно собирать информацию о прохождении автоматизированных тестов и формировать по результатам выполнения отчётность, без непосредственного написания отчёта специалистом вручную;

- **Повторяемость** – автоматизированный тест пишется специалистом один раз, но может использоваться многократно при выполнении тестирования;

- **Автоматический запуск тестов** – с помощью средств автоматизации тестирования можно настроить автоматический запуск тестов. Автозапуск может быть настроен по какому-то определённом событию, например, выходу новой версии продукта или, если тестировать приложение требуется более часто,

то автозапуск может выполняться в определённую дату или даже каждый день в определённое время. Зачастую данное преимущество применяется, для запуска автоматизированных тестов в ночное время, когда нагрузка на сервера компании является минимальной. Это крайне удобно, поскольку позволяет провести тестирование во время отсутствия нагрузки на приложение без участия специалиста и получить отчёт о результатах проведения тестирования, который уже в рабочее время следующего дня будет анализировать тестировщик.

Минусами автоматизированного тестирования являются:

- Отсутствие тестирования «глазами пользователя продукта».

Автоматизированные тесты обнаруживают только те дефекты, которые являются отклонениями от заложенных в них условий. Из-за этого часть дефектов, с которыми столкнулся бы пользователь при выполнении той же последовательности действий, может пропускаться при автоматизированном тестировании;

- Надежность – автоматизированные тесты зачастую могут выдавать негативный результат прохождения проверки, даже при условии, что дефекты в тестируемых функциях отсутствуют. Такой ложно негативный результат может быть обусловлен различными факторами: проблемы с сетью, сбои в средствах, применяемых для автоматизации тестирования, излишняя загруженность серверной инфраструктуры задействованной в процессе проведения автоматизированного тестирования и многие другие проблемы технического характера, которые могут сопутствовать и негативно влиять на процесс прохождения автоматизированных тестов;

- Время разработки автоматизированных тестов. Разработка автоматизированных тестов, согласно написанным тест-кейсам, на одном из языков программирования, а также системы, которая будет выполнять и запускать данные тесты, может занимать значительный период времени. Количество затрачиваемого времени на автоматизацию напрямую зависит от

количества тестов, которые необходимо автоматизировать, а также от сложности их реализации;

- Стоимость разработки автоматизированных тестов. Специалист по автоматизации тестирования должен обладать значительно более высокой квалификацией, по сравнению с тестировщиком, проводящим тестовые испытания только вручную, в связи с этим оплата специалистов по автоматизации выше. Инструменты автоматизации тестирования, также могут являться дополнительными расходами для компании. В следствии этих факторов затраты на разработку автоматизированных тестов достаточно высоки и подобный вид тестирования применяется на длительных проектах, где за счёт повторяемости и остальных преимуществ автоматизации становится выгодным.

Подводя итог можно сказать, что оба вида тестирования имеют свои преимущества и недостатки. Автоматизированное тестирование позволяет быстро провести цикл тестов и получить точный результат о прохождении тестов, причём проводить такое тестирование можно часто за счёт повторного использования автоматизированных тестов. Применение такого вида тестирования особенно выгодно для рутинных и часто повторяющихся тестовых сценариев. Ручное тестирование в свою очередь является более универсальным вариантом, дающее по результатам обратную, сопоставимую с пользовательским взглядом на продукт. Применение ручного тестирования выгодно при исследовании и локализации проблемных мест тестируемого продукта. Исходя из вышесказанного можно провести следующее разделение: автоматизированное тестирование подтверждает, что продукт соответствует требованиям, а ручное тестирование выполняет задачу поиска и исследования проблем и узких мест продукта. Поэтому важно чтобы оба метода комбинированно применялись в процессе тестирования продукта, для обеспечения его высокого уровня качества, а также снижения времени и затрат на тестирование.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

ISO/IEC 25010:2011 Systems and software engineering – Systems and software Quality Requirements and Evaluation (SQuaRE) – System and software quality models [Электронный ресурс]. ISO [официальный сайт]. URL: <https://www.iso.org/ru/standard/35733.html> (дата обращения 05.07.2022)

Обзор тестовых наборов и комплектов тестов [Электронный ресурс]. IBM [официальный сайт]. URL: <https://www.ibm.com/docs/ru/elm/6.0.3?topic=testing-test-case-test-suite-overview> (дата обращения 05.07.2022)

Как раннее тестирование влияет на стоимость продукта [Электронный ресурс]. XB Software Блог [официальный сайт]. URL: <https://xbsoftware.ru/blog/kak-ranee-testirovanie-vliyaet-stoimost-produkta/>. (Дата обращения: 05.07.2022)

Zhao M.N.

Bachelor's degree student in Mathematics
Immanuel Kant Baltic Federal University
(Kaliningrad, Russia)

Krylov I.S.

Bachelor's degree student in the field of training
"Information Systems and Technologies"
Immanuel Kant Baltic Federal University
(Kaliningrad, Russia)

Onishchenko B.R.

Bachelor's degree student in the field of training
"Information Systems and Technologies"
Immanuel Kant Baltic Federal University
(Kaliningrad, Russia)

COMPARISON OF MANUAL AND AUTOMATED APPROACH TOWARDS FUNCTIONAL TESTING SOFTWARE

***Abstract:** this article compares two approaches to functional software testing, classified according to the degree of application of software tools – manual and automated. The advantages and disadvantages of each approach are given, and a comparative analysis is carried out on whether one of these approaches can completely replace the other in the software testing process.*

***Keywords:** state, civil law, state loans, state entrepreneurship.*

СТРОИТЕЛЬСТВО И АРХИТЕКТУРА
(CONSTRUCTION & ARCHITECTURE)

УДК 631.1

Сидоров А.С.

обучающийся гр. См-21,

ФГБОУ ВО «Пермский государственный аграрно-технологический
университет имени академика Д.Н. Прянишникова»

(г. Пермь, Россия)

Научный руководитель:

Пугин К.Г.

д-р. техн. наук, проф.

ФГБОУ ВО «Пермский государственный аграрно-технологический
университет имени академика Д.Н. Прянишникова»

(г. Пермь, Россия)

**АРХИТЕКТУРНО-ПЛАНИРОВОЧНЫЕ
И ТЕХНИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЭНЕРГОРЕСУРСОЭФФЕКТИВНОСТИ ЗДАНИЙ**

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы, связанные с энергоэффективностью зданий.

Ключевые слова: энергоэффективность, жилые здания, принципы обеспечения энергоэффективности.

Результаты исследования

Проблема энергоэффективности жилых зданий на сегодняшний день очень актуальна. Во всем мире уже давно ведется поиск путей уменьшения энергопотребления за счет его рационального использования.

Актуальность темы: значимость энерго- и ресурсосбережения в современном мире огромна: энергоэффективность и энергосбережение зданий стоят в числе приоритетных направлений развития науки и техники Российской Федерации, поскольку огромная часть потребления энергоресурсов принадлежит именно зданиям.

Целью статьи является рассмотрение архитектурно-планировочных и технических принципов обеспечения энергоресурсоэффективности зданий.

Методика исследования предусматривает:

1. Изучение литературных источников и интернет-ресурсов, теоретических трудов, демографических статистических данных и данных социологических опросов;
2. Анализ мирового опыта проектирования, строительства и эксплуатации энергоэффективных зданий;
3. Систематизация материала.

Проблема ограниченных запасов природных ресурсов вызвала необходимость разработки программ по ресурсосбережению. Ресурсосбережение – это организационная, экономическая, техническая, научная, практическая, информационная деятельность, методы, процессы, комплекс организационно-технических мер и мероприятий, сопровождающие все стадии жизненного цикла изделий и направленные на рациональное использование и экономию ресурсов [1]

Энергетическая эффективность – это характеристики, отражающие отношение полезного эффекта от использования энергетических ресурсов к затратам энергетических ресурсов, произведенным в целях получения такого эффекта, применительно к продукции, технологическому процессу, юридическому лицу, индивидуальному предпринимателю.

Повышение энергоэффективности зданий и сооружений представляет собой одно из наиболее актуальных вопросов сегодня. Минимизация потерь энергоресурсов, направляемых на жизнеобеспечение жилых объектов, дает

значительный эффект энергосбережения, позволяет экономить колоссальные средства, делает жилье более качественным и комфортным [4]

Здания представляют собой сложные системы, в которых все подсистемы влияют на общую эффективность работы, и взаимозависимость между подсистемами играет важную роль.

К каждому виду жилого здания необходим определенный подход по созданию планировки, расположению инженерных и коммуникационных сетей, а также оформлению [2]

Важным нюансом является, что наряду с принципом функционального зонирования используют вариантную, свободную и гибкую планировки.

Вариантная планировка — разработка ряда вариантов планировочных решений одного помещения или всего дома в одних и тех же конструктивных габаритах. Необходима для продления морального старения планировки жилого дома [3]

Свободная планировка — это использование функциональных зон в качестве структурного элемента построения плана дома, что свободно размещают в жилом пространстве, в итоге образуется большое и нерасчлененное пространство зального типа, которое можно использовать для различных функций.

Гибкая планировка дает возможность как отдельного использования комнат, так и объединения их в одно большое помещение.

Объемно-планировочные решения жилых домов в значительной мере влияют на их энергоэффективность.

Принципы, учитывающие системный подход к строительству и специфику энергоэффективности:

1. *Функционально-системный принцип энергоэффективности зданий.*

Этот принцип полностью соответствует жизненному циклу энергоэффективных зданий.

2. *Вероятностно-статистический принцип энергоэффективности зданий.* Модульность и много вариантность — один из главных принципов обеспечения гибкости строительного производства производства могут решаться только с помощью вероятностных моделей, в которых рассматриваемые переменные (энергопотребление, теплозащита и др.) являются случайными величинами.

3. *Имитационно-моделирующий принцип энергоэффективности зданий.* Этот принцип заключается в исследовании сложных систем при помощи методов математического моделирования.

4. *Интерактивно-графический принцип энергоэффективности зданий.* Методология организации и управления современным строительным производством в условиях повышения требований к энергоэффективности зданий требует применения графических способов представления информации и ее корректировки и использования в интерактивном режиме.

5. *Инженерно-экономический принцип энергоэффективности зданий.* Согласно данному принципу, оценку энергоэффективности зданий необходимо производить не только с технической, но и с организационной и экономической точек зрения.

Реализация системотехнических принципов должна стать методологической основой строительного производства энергоэффективных зданий и способствовать повышению энергетической эффективности в рамках не только нормируемых показателей, но и всей строительной отрасли в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

ГОСТ Р 52104-2003. Ресурсосбережение. Термины и определения. М., 2004. 18 с.

Данилова А.В. Принципы архитектурно-планировочной организации жилых зданий с дополнительной функцией // Проблемы науки. - 2017 № 2(61) Научная

электронная библиотека «КиберЛенинка» / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>.

Домой //«Строительство и ремонт»: журнал. – Владимир, 2012. – № 32 (330). – С 54]

Опарина, Л.А. Основы ресурсо- и энергосбережения в строительстве: учеб. пособие / Л.А. Опарина. – Иваново: ПресСто, 2014. – 256 с.

Sidorov A.S.

student gr. Sm-21,

Perm State Agrarian and Technological University
named after Academician D.N. Pryanishnikov
(Perm, Russia)

Scientific supervisor:

Pugin K.G.

Doctor of Technical Sciences, prof.

Perm State Agrarian and Technological University
named after Academician D.N. Pryanishnikov
(Perm, Russia)

**ARCHITECTURAL AND PLANNING
AND TECHNICAL PRINCIPLES OF ENSURING ENERGY
RESOURCE EFFICIENCY OF BUILDINGS**

Abstract: the article discusses issues related to the energy efficiency of buildings.

Keywords: energy efficiency, residential buildings, principles of energy efficiency.

ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ (FOOD INDUSTRY)

УДК 005.95

Леонтьева И.Н.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: в данной статье были определены актуальные проблемы обучения персонала в организациях сферы общественного питания Архангельской области, проанализированы причины недостатков обучения персонала.

Ключевые слова: профессиональное обучение, актуальные проблемы, новые технологии, общественное питание.

Проблема профессионального образования сотрудников общественного питания все чаще обсуждается в средствах массовой информации. Здесь можно процитировать слова из интервью Президента Федерации рестораторов и отельеров России Игоря Бухарова: «Вроде бы есть профильные институты и колледжи, но они существуют автономно от бизнеса. Эдакая вещь в себе. Ну кому, скажите, нынче нужны рецептурные книги 1953 года? Народ распробовал салат «Цезарь» и скорее закажет его, чем залитый майонезом оливье, а вместо жирного харчо да наваристой солянки возьмет легкий итальянский суп минестроне. В ВУЗах же по старым лекалам готовят менеджеров общественного питания, не востребованных в современном бизнесе. Вот каждый ресторатор и ищет по миру профессионалов или же занимается самодеятельностью, растя поваров, метрдотелей, официантов» [1].

По его мнению, данная система неактуальна и пока не смогла перестроиться и освоить колоссальный перечень новых востребованных услуг. Новая же система находится в стадии разработки и на это потребуется некоторое время, а пока по этой причине работодатели в сфере общественного питания не могут с уверенностью определить список необходимых знаний и умений для их сотрудников. Одна и та же профессия в заведениях одного уровня требует разной степени подготовки от специалиста.

На сегодня текучесть кадров - еще одна из самых важных проблем ресторанного бизнеса. И одной из причин служит недостаточное обучение персонала и иногда и полное его отсутствие. Официанты, бармены, повара, менеджеры зала часто не имеют требуемых умений и навыков, а к ним предъявляются, кроме профессиональных требований, еще физиологические, психические условия, необходимость повышенного внимания, умения работать в команде, оперативного мышления, быстрого принятия решений. Из-за специфики деятельности предприятий общественного питания, сотрудникам сложно найти и изучить всю необходимую информацию самостоятельно. Совокупная проблема заключается в создании систем, программ, стандартов, материалов для обучения сотрудников предприятий общественного питания.

Многие небольшие предприятия сферы общественного питания имеют ограниченные возможности обучения персонала, возникают сложности для представления качественного обучения большому количеству сотрудников, и здесь нужно использовать экономичные методы обучения. Одним из таких методов является создание программ самообучения. Разрабатывая программу самообучения, необходимо учесть, что зачастую основную часть персонала организации составляет молодежь, что требует применения инновационных технологий для повышения заинтересованности сотрудников в обучении.

На предприятиях общественного питания Архангельской области редко применяются ИТ-продукты для обучения персонала, а в условиях стремительного технологического прогресса их просто необходимо

использовать, чтобы удерживать компанию на плаву и обогнать конкурентов. Следует отметить, что зачастую это оказывается не только эффективнее, но и дешевле. Современные технологии обучения делают этот процесс более динамичным и доступным, а также их легко можно комбинировать и составить наиболее успешную систему обучения, используя преимущества сразу нескольких программ, что не исключает использование традиционных, уже проверенных временем, методов обучения.

При использовании новых технологий, можно сократить издержки на организацию командировок, общих выездов, временные затраты, затраты на заработные платы инструкторов, с каждым новым сотрудником и новой цифровой учебной программой объем сэкономленных средств увеличивается.

Если говорить об организации обучения персонала на предприятиях сферы общественного питания в целом, то можно выделить следующие недостатки:

1. в Архангельской области, которая, по данным Федеральной службы государственной статистики, имеет население 1 114 322 человек [2] и 1150 объектов общественного питания [3], недостаточно организаций, которые занимаются обучением сотрудников общественного питания. Многие требующиеся образовательные программы не всегда можно найти в Архангельской области, поэтому рестораторы часто прибегают к помощи профессионалов из других регионов или самостоятельно изучают необходимую информацию посредством сети Интернет.

2. в процессе анализа данных в поисковых системах можно столкнуться с проблемой поиска организаций, которые предоставляют необходимые программы обучения. Компании Архангельской области недостаточно используют возможности рекламы и продвижения в социальных сетях.

3. многие из образовательных организаций предлагают дистанционную форму обучения, что, учитывая специфику работы в организациях сферы общественного питания, не всегда является эффективным методом.

Таким образом, можно сделать вывод, основными проблемами обучения персонала в организациях сферы общественного питания Архангельской области являются:

- отсутствие ясного представления о том, какую категорию персонала необходимо обучать и какой набор профессиональных знаний требуется для выполнения их должностных обязанностей;

- отсутствие системности обучения, прикладных материалов;

- недостаточное использование ИТ-продуктов для обучения персонала.

- недостаток организаций, которые занимаются обучением сотрудников общественного питания;

- проблема поиска организаций, которые предоставляют необходимые программы обучения в сети Интернет;

- многие из образовательных организаций предлагают дистанционную форму обучения, что, учитывая специфику работы в организациях сферы общественного питания, не всегда является эффективным методом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Масса ресторанов закрываются в первый год работы [Электронный ресурс].

URL: <http://bishelp.ru/svoe-delo/massa-restoranov-zakryvayutsya-v-pervyy-god-raboty> (дата обращения: 31.06.2022)

Население [Электронный ресурс]. URL:

<https://arhangelskstat.gks.ru/population11> (дата обращения: 31.06.2022)

Торговля [Электронный ресурс]. URL: <https://dvinaland.ru/gov/iogv/minapk/trade>

(дата обращения: 31.06.2022)

Leonteva I.N.

Master student of

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

**IDENTIFICATION OF ACTUAL PROBLEMS
OF PERSONNEL TRAINING IN PUBLIC CATERING
ORGANIZATIONS OF THE ARKHANGELSK REGION**

***Abstract:** in this article, the actual problems of personnel training in public catering organizations of the Arkhangelsk region were identified, the reasons for the shortcomings of personnel training were analyzed.*

***Keywords:** vocational training, current problems, new technologies, catering.*

УДК 005.95

Леонтьева И.Н.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные методы, применяемые рестораторами Архангельской области для обучения сотрудников, проанализирован рынок внешнего обучения, даны характеристики основным образовательным учреждениям, которые занимаются обучением сотрудников предприятий общественного питания.

Ключевые слова: профессиональное обучение, образовательная организация, общественное питание.

Профессиональное обучение - процесс развития определенных навыков посредством специальных методов обучения. Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника требованиям организации.

Сегодня обучение сотрудников ресторанного бизнеса - это залог успешной работы заведения, сфера общественного питания постоянно расширяется, однако развитие профессиональных знаний её персонала продвигается значительно медленнее. Официантов, барменов и поваров готовят к работе на различных курсах, тренингах, в колледжах, но этого не всегда оказывается достаточно, чтобы сотрудник мог качественно выполнять свои обязанности в том или ином заведении, ведь каждый отдельный ресторан имеет

собственную специфику работы, индивидуальное меню, концептуальные особенности.

Поэтому чаще всего в организациях общественного питания Архангельской области применяются методы обучения персонала без отрыва от производства (наставничество, стажировки, производственный инструктаж, ротации, использование работников в качестве ассистентов). Обучение внутри организации отличается своей практической значимостью, связью с производственными функциями сотрудника.

Рынок внешнего обучения для ресторанного бизнеса предлагает семинары и тренинги по многим направлениям. Обучение вне рабочего места даёт возможность сотрудникам абстрагироваться от ситуации и выйти за рамки обычного поведения. В таблице 1 приводится список таких организаций в Архангельской области.

Таблица 1 - Образовательные организации для сотрудников сферы общественного питания Архангельской области

№	Название обучающей организации	Вид обучения	Программы обучения
1	Архангельский торгово-экономический техникум	Среднее профессиональное образование (программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированный рабочих, служащих)	Специалист по поварскому и кондитерскому делу
2	Архангельский торгово-экономический техникум	Дополнительные профессиональные программы	Повар Повар» 4,5 разряда
3	Учебный центр повышения квалификации «Профессионал»	Дополнительные образовательные программы	Обучение по пожарно-техническому минимуму для руководителей и специалистов, ответственных за пожарную безопасность организаций торговли, общественного питания, баз и складов

4	Колледж менеджмента г. Архангельск	Дополнительное профессиональное образование	Менеджер по персоналу, Обучение работе в программе 1С: Предприятие, 1С: Бухгалтерия, 1С: Зарплата и управление персоналом.
5	Тренинг центр «Академия знаний»	Тренинг	Тимбилдинг
6	Учебный центр «ИНФО»	Тренинг	Программы по технологиям активных этических продаж, переговорам, психологии управления, а также тренинги в области сплочения команды, развития презентационных навыков, управления конфликтами и совершенствования сервиса
7	Инновационный Кадровый Центр INKA	Курсы	Управление персоналом

Основным образовательным учреждением для сотрудников общественного питания Архангельской области является ГАПОУ АО "Архангельский торгово-экономический колледж". Колледж был создан 28 мая 1946 года и за 76 лет своего существования зарекомендовал себя как организация, выпускники которой отличаются высокими профессиональными умениями и навыками [1].

Работодатели сферы общепита Архангельской области оказывают доверие данной организации и часто претенденты на вакантную должность, имеющие диплом данного образовательного учреждения получают преимущество перед другими соискателями. Кроме того, колледж сотрудничает со многими организациями общественного питания и организует практику на предприятиях с последующим трудоустройством. Для сотрудников, которым требуется повышение квалификации, организованы курсы, по прохождению которых обучающийся получает свидетельство государственного образца. Среднее профессиональное образование является более доступным, массовым и

практикоориентированным. Данное учреждение среднего профессионального образования дает возможность к основной специальности получить ряд смежных профессий, что делает выпускников более квалифицированными, а значит, дефицитными.

Кроме того, следует отметить учебный центр «ИНФО». Учебный центр ИНФО был основан в 1999 году для дополнительного образования детей и взрослых. Сегодня центр предлагает более 20 программ дополнительного образования. Среди них есть как небольшие по продолжительности любительские программы (2-3 недели), так и профессиональные курсы переподготовки специалистов продолжительностью до 1,5 лет. Обучение проходит индивидуально и в группах. По окончании курсов выдается: сертификат по программам до 72 часов или свидетельство по программам от 72 часов [2]. Многие организации общественного питания и не только сотрудничают с данным центром. Наиболее востребован курс для руководителей низшего и среднего звена «Результативное управление персоналом». В план курса входят следующие дисциплины: подбор, обучение, адаптация персонала, схема эффективного распоряжения, основные тактики управляющего воздействия, ситуативный стиль руководства, организационная культура, создание командной атмосферы проведения собраний.

Успешность предприятия общественного питания напрямую зависит от профессиональных умений и навыков сотрудников зала (официантов, барменов, администраторов), которые напрямую общаются с потребителем. Поэтому обучение данной категории становится все более значимым в условиях жесткой конкуренции. Программы обучения могут включать в себя технологию продаж, культуру обслуживания, методики развития стрессоустойчивости и т.д.

Обучение кухонного персонала, если не говорить о профессиональном поварском образовании, может быть направлено на снижение себестоимости блюд, оптимизацию запасов, изучение инновационных технологий данной сферы.

Для менеджеров ресторана может быть предложено обучение особенностям управления предприятием общественного питания, обучение переговорам, психологии управления, способам предотвращения и решения конфликтов.

Такие образовательные учреждения не всегда можно найти в Архангельской области, поэтому рестораторы часто прибегают к помощи профессионалов из других регионов или самостоятельно изучают необходимую информацию посредством сети Интернет.

Таким образом, в данной статье были рассмотрены основные методы, применяемые рестораторами Архангельской области, для обучения сотрудников, проанализирован рынок внешнего обучения, даны характеристики основным образовательным учреждениям, которые занимаются обучением сотрудников предприятий общественного питания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Сайт Архангельский торгово-экономический колледж [Электронный ресурс].

URL: <https://www.atek29.ru/abiturientam/spetsialnosti-i-professii.php> (дата обращения: 31.06.2022)

Сайт Ученый центр «ИНФО» [Электронный ресурс]. URL: <https://info29.ru/index.php/2010-10-29-19-12-14> (дата обращения: 31.06.2022)

Сайт «Учебный ресторан» [Электронный ресурс]. URL: <https://uchebarest.ru/category/obuchenie-restorannyi-biznes/obuchenie-oficianty/> (дата обращения: 31.06.2022)

Leonteva I.N.

Master student of the
Russian State Social University
(Russia, Moscow)

**THE PROCESS OF TRAINING EMPLOYEES
AND CONDUCTING TRAINING EVENTS IN PUBLIC CATERING
ORGANIZATIONS OF THE ARKHANGELSK REGION**

***Abstract:** this article discusses the main methods used by restaurateurs of the Arkhangelsk region to train employees, analyzes the external training market, and gives characteristics to the main educational institutions that train employees of public catering enterprises.*

***Keywords:** vocational training, educational organization, catering.*

УДК 311.4

Леонтьева И.Н.

магистрант

Российский государственный социальный университет

(Россия, г. Москва)

**СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ
РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
В АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: в данной статье проанализированы данные оборота общественного питания в Российской Федерации и отдельно данные оборота общественного питания в Архангельской области, приведена характеристика потребительского рынка Архангельской области и доля в нем сферы общественного питания, рассмотрены перспективы развития для ресторанного бизнеса в настоящее время.

Ключевые слова: общественное питание, оборот общественного питания, потребительский рынок, перспективы развития.

Сегодня сфера общественного питания в Российской Федерации имеет большое разнообразие организаций с различным уровнем обслуживания, ассортиментом продукции, разнообразным техническим оснащением. Общественное питание - чрезвычайно развивающееся направление пищевой отрасли страны, в данный момент сектор общепита удовлетворяет огромный комплекс потребностей населения, начиная от чувства голода, заканчивая удовлетворением статусных и имиджевых потребностей. Поэтому нынешний рынок общественного питания имеет неоднородную структуру и разносторонний охват многих целевых групп потребителей, различных по уровню доходов, полу, возрасту, социальному статусу.

О развитии отрасли также свидетельствуют данные государственной статистики. Оборот предприятий общественного питания в России в 2021 году

увеличился на 33,6 % по сравнению с 2020 годом, следует из материалов Росстата. В прошлом году этот показатель составил 1,92 трлн. руб. против 1,44 трлн. руб. годом ранее. Такой рост обусловлен резким падением оборота весной 2020 года на фоне введения ковидных ограничений. В 2020 году оборот ресторанов, кафе и баров в России упал на 20,9% по сравнению с предыдущим годом.

Данные оборота общественного питания в Российской Федерации по годам представлены в таблице 1 [1].

Таблица 1. Оборот общественного питания по Российской Федерации 2015-2021 гг.

Год	Млн. руб.	Разница в процентах к предыдущему году, %
2015	1308127	6,0
2016	1348687	3,1
2017	1434589	6,4
2018	1683274	17,3
2019	1825050	8,4
2020	1444220	-20,9
2021	1929102	33,6

Архангельская область является одним из стремительно развивающихся индустриальных регионов Северо-Западного округа страны. Потребительский рынок Архангельской области можно определить как совокупность трех основных сегментов - розничная и оптовая торговля, общественное питание, сфера услуг.

По данным сайта Правительства Архангельской области в 2021 году в сфере потребительского рынка осуществляют свою деятельность 13 089 объектов. Сфера общественного питания считается составляющей потребительского рынка и представляет собой особенно важный раздел экономики региона. Краткая информация о

количестве организаций потребительского рынка Архангельской области на 31 января 2022 года представлена в таблице 2 [3].

Таблица 2. Информация о количестве организаций потребительского рынка Архангельской области

	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
Количество предприятий	13606	13583	13522	13384	13089
Количество предприятий розничной торговли	7101	7150	7081	6991	6801
Количество предприятий мелкой розницы	1366	1389	1403	1415	1415
Количество предприятий оптовой торговли	832	710	650	600	500
Количество предприятий общественного питания	1197	1167	1197	1175	1150
Количество предприятий сферы услуг	3106	3163	3188	3200	3220
Розничные рынки	4	4	3	3	3

Таким образом, из таблицы 2 можно сделать вывод, что количество предприятий в Архангельской области уменьшается, причем такая тенденция наблюдается во всех видах экономической деятельности. Общее количество

предприятий в 2021 году по сравнению с 2020 годом сократилось на 295 объектов. Количество предприятий розничной торговли уменьшилось на 190, а оптовой торговли - на 100. Число предприятий мелкой розницы осталось неизменным. Количество предприятий сферы услуг увеличилось лишь на 20 объектов. Что касается предприятий общественного питания, то их количество уменьшилось на 25 объектов. Данные тенденции говорят о необходимости поддержки данного сектора со стороны региональных властей. В целях развития торговой деятельности и формирования эффективной торговой политики в Архангельской области, направленной на максимальное полное удовлетворение потребностей населения в услугах торговли постановлением Правительством Архангельской области от 29.11.2021 № 666-пп утверждена региональная программа Архангельской области «Развитие торговли в Архангельской области на 2022 – 2024 годы», которая отражает результаты анализа состояния и развития торговли в регионе, действующего правового регулирования отношений в области торговой деятельности. Региональная программа направлена на необходимость обеспечения постоянного роста количества хозяйствующих субъектов, занятых в сфере розничной торговли, прежде всего малых и средних предприятий, микропредприятий и индивидуальных предпринимателей, как неотъемлемого элемента формирования конкурентной среды [2].

Сфера предоставления услуг общественного питания формируется в большей степени на основе предпринимательской инициативы, ориентированной на покупательскую способность. Основными направлениями развития общественного питания в области являются:

- дальнейшее развитие общедоступной сети предприятий общественного питания;

- восстановление и расширение сети социально ориентированных предприятий, стимулирование развития сети организаций общественного питания, применяющих индустриальные методы приготовления пищи и доставляющих ее по заказам потребителей;

- развитие сети общественного питания в зонах комплексного торгового, гостиничного обслуживания, на вокзалах, заправочных станциях и т.д.

Оборот общественного питания в Архангельской области представлен в таблице 3 [1]. Организациями общественного питания в 2020 году реализовано продукции на 13 622 млн. рублей, что на 16,17% меньше, чем в прошлом году. Причины понятны: ограничения по ситуации с COVID-19 и повсеместное введение QR-кодов. С 2021 года оборот общепита в Архангельской области начал расти, как и практически во всех других регионах.

Таблица 3. Оборот общественного питания в Архангельской области 2015-2020 гг.

Год	Млн. руб.	Разница в процентах к предыдущему году
2015	12030,9	12,52
2016	13010	8,14
2017	14455	11,11
2018	15 451	6,89
2019	16 250	5,17
2020	13 622	-16,17

Таким образом, введение ковидных ограничений и снижение доходов населения спровоцировало значительный спад потребительского спроса. Больше количество населения стало предпочитать походу в заведения общественного питания доставку блюд на дом или наиболее экономичные виды досуга.

Следовательно, можно сделать вывод, что сфера общепита неустойчива во время кризиса. Так как общественное питание подразумевает большое скопление людей, эти заведения были закрыты с самого начала пандемии.

Однако в 2021 году сфера общепита попыталась адаптироваться к новым условиям. Устойчивость в 2021 году продемонстрировали те заведения, который изначально занималась доставкой блюд, сети фаст-фуда, кофейни, кондитерские.

В наиболее сложной ситуации оказались рестораны среднего сегмента и небольшие кафе. Те сети, которым удалось пережить кризис, сейчас активно развиваются и расширяются.

Однако в 2022 году отрасль столкнулась с новым кризисом: ситуация в стране и в мире принимает экстраординарный характер на фоне экономической ситуации, однако предполагается, что снижение будет не таким динамичным, как это было в 2020 году. Многие воспользовались шансом для развития: практически сразу после ухода с рынка (приостановки работы) сетей фастфуда, российские рестораторы начали объявлять о создании новых брендов и сетей быстрого питания.

Таким образом, в данной статье были проанализированы данные оборота общественного питания в Российской Федерации и отдельно данные оборота общественного питания в Архангельской области, приведена характеристика потребительского рынка Архангельской области и доля в нем сферы общественного питания, рассмотрены перспективы развития для ресторанного бизнеса в настоящее время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Оборот общественного питания [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31258> (дата обращения: 31.06.2022)

Региональная программа «Развитие торговли в Архангельской области на 2022 – 2024 годы» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.regulation.dvinaland.ru/docs/anti-corruption/4067> (дата обращения: 31.06.2022)

Торговля [Электронный ресурс]. - URL: <https://dvinaland.ru/gov/iogv/minapk/trade> (дата обращения: 31.06.2022)

Leonteva I.N.

Master student of the
Russian State Social University
(Russia, Moscow)

**THE STATE AND TRENDS
IN THE DEVELOPMENT OF PUBLIC
CATERING IN THE ARKHANGELSK REGION**

***Abstract:** in this article, the factors contributing to the development of the catering sector were considered, data on the turnover of public catering in the Russian Federation and separately data on the turnover of public catering in the Arkhangelsk region were analyzed, characteristics of the consumer market of the Arkhangelsk region and the share of the catering sector in it were presented, the prospects for the development of the restaurant business at the present time were considered.*

***Keywords:** catering, catering turnover, consumer market, development prospects.*

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ (MEDICAL SCIENCE)

УДК 616.31

Белов Д.И.

Врач стоматолог-хирург ГБУ РО Спасская РБ

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЛАЗМЫ, БОГАТОЙ
ФАКТОРАМИ РОСТА (PRGF), В НАПРАВЛЕННОЙ
РЕГЕНЕРАЦИИ ТКАНЕЙ ПОСЛЕ
ХИРУРГИЧЕСКОГО-СТОМАТОЛОГИЧЕСКОГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА**

Аннотация: обзор посвящен результатам и преимуществам применения PRGF-терапии при различных челюстно-лицевых операциях. Клинический контекст исследований, оцениваемых в этом обзоре, включает: аугментацию альвеолярного гребня, заживление экстракционных лунок, аугментацию синус-лифтинга и пародонтальные подкостные карманы.

Ключевые слова: богатая тромбоцитами плазма, PRP, PRGF, тканевая регенерация, богатый тромбоцитами фактор роста, экстракция, увеличение дна пазухи, клинические исследования PRGF, пародонтальная регенерация, управляемая костная регенерация.

Актуальность темы.

Появляется все больше доказательств в поддержку использования PRGF в хирургических процедурах полости рта для улучшения процессов заживления мягких и твердых тканей полости рта. Исследования в целом пришли к выводу, что PRGF может способствовать и ускорять процесс заживления. PRGF оптимизирует качество жизни пациента за счет уменьшения боли, отека и скорости воспаления, а также ускоряет регенерацию мягких тканей и регенерацию костной ткани.

Введение

В настоящее время, хирургические операции продвинулись в сторону минимально инвазивного лечения с высокой скоростью послеоперационного заживления, этому способствует регенерация тканей. Основным подходом к доставке эндогенных факторов роста из плазмы и тромбоцитов является плазма, богатая факторами роста (PRGF). Эта статья определяет эффекты использования PRGF при различных хирургических процедурах полости рта, включая увеличение альвеолярного гребня, сохранение лунки, увеличение дна пазухи и регенерацию пародонта.

Репарация – это естественное биологическое явление, которое происходит после потери или повреждения тканей, но, к сожалению, человеческий организм не всегда способен полностью восстановить себя до прежнего состояния. Одной из забот клиницистов является поиск способа замены утраченной или поврежденной ткани или, другими словами, ее регенерации. Регенерация относится к типу заживления, при котором архитектура и функция поврежденной ткани полностью восстанавливаются до исходного состояния. Для индукции оптимального клеточного ответа при направленной костной регенерации НКР и направленной регенерации ткани (НТР) использовались различные стратегии, хирургические техники и материалы. Направленная регенерация кости обычно относится к увеличению альвеолярного гребня или процедурам регенерации кости, тогда как направленная регенерация ткани обычно относится к регенерации кости, периодонтальной связки и цемента вокруг естественных зубов. Методы основаны на клеточной дифференцировке, клеточной пролиферации и индукции и/или проведении образования ткани. Факторы роста представляют собой полипептиды, которые контролируют рост, дифференцировку и метаболизм клеток. Хотя они присутствуют только в нанограммах, они оказывают сильное влияние на процессы заживления и восстановления ран[1]. Было показано, что регенерация пародонта зависит от взаимодействия

между барьером и факторами роста, клетками и кровоснабжением. Тромбоциты выделяют пул различных факторов роста, таких как фактор роста тромбоцитов (PDGF), трансформирующий фактор роста бета1 (TGFbeta1), фактор роста эндотелия сосудов (VEGF, в основном VEGF-A), основной фактор роста фибробластов (bFGF, также известный как FGF-2), фактор роста гепатоцитов (HGF), эпидермальный фактор роста (EGF) и инсулиноподобный фактор роста-1 (IGF-1), которые способствуют регуляции процессов заживления ран.[2]

В результате за последние 20 лет было проведено множество экспериментов, направленных на усиление способности организма к эндогенному восстановлению путем точного применения аутологичных факторов роста, и было разработано множество различных методов и препаратов. Первой 100% аутологичной обогащенной тромбоцитами плазмой (PRP) была плазма, обогащенная факторами роста (PRGF). Технология PRGF®-Endoret от Института биотехнологии ВТИ была разработана для концентрирования аутологичной цельной крови в плазму, богатую факторами роста. PRGF содержит факторы роста, которые помогают инициировать миграцию недифференцированных стволовых клеток в участок и запускать их пролиферацию. Более того, PRGF может вызывать рост и дифференцировку мезенхимальных стволовых клеток (МСК), которые могут ускорить восстановление костей. Эволюция концентратов тромбоцитов была направлена на ускорение процесса регенерации и повышение качества лечения, а также на улучшение опыта пациентов при хирургическом лечении зубов. Для достижения этого процесса регенерации необходимо собрать небольшое количество крови, которое варьируется в зависимости от хирургических потребностей. Кровь однократно центрифугируют и обрабатывают для получения белков, необходимых для регенерации, в несколько терапевтических составов, что облегчает применение PRGF практически во всех медицинских специальностях [3,4,6]

Одной из характеристик системы PRGF является то, что в состав не включены лейкоциты. В результате снимается провоспалительная активность. Для системы PRGF требуется только одно центрифугирование. Кровь пациента набирают в пробирки Эппендорфа с 3,8% раствором цитрата натрия в качестве антикоагулянта перед центрифугированием в течение 8 мин (рис. 1, рис. 2). После центрифугирования колонку с плазмой разделяют на три фракции. Фракция 1, самая поверхностная плазма, которая находится в верхнем слое объемом 1 мл. За этим последовала фракция 2 в следующие 0,5 мл, который имел промежуточную концентрацию тромбоцитов, аналогичную той, что наблюдается в циркулирующей крови, а затем фракция 3, в нижнем 0,5 мл слоя располагалась непосредственно над белой фазой лейкоцитов и имеет наибольшую концентрацию факторов роста. [8,10]



Рисунок 1. Непосредственно перед использованием PRGF у пациента берут венозную кровь и собирают в пробирки Эппендорфа. В соответствии с запланированной хирургической процедурой собирают от двух до шести трубок.



Рисунок 2. Собранную кровь помещают в центрифугу и центрифугируют в течение 8 мин в соответствии с рекомендацией производителя.

В 2013 году была введена вторая система PRGF, в которой колонка плазмы определяется как состоящая только из двух фракций. Фракция 2 (F2) определяется как 2 мл плазмы непосредственно над лейкоцитарной пленкой, а фракция 1 (F1) представляет собой столб плазмы над F2 (рис. 3). Добавление 10% хлорида кальция к F1 может сформировать фибриновую барьерную мембрану для ускорения заживления мягких тканей (рис. 4), а добавление его к F2 может привести к образованию фибринового сгустка. F2 также можно смешивать с материалами для костной пластики (рис. 5) для ускорения процессов заживления и резорбции разлагаемых материалов для пластики кости, таких как костные аллотрансплантаты (рис. 5). Клинические данные показали, что дополнительное использование концентратов тромбоцитов может улучшить качество жизни пациентов и уменьшить боль и послеоперационные инфекции на раннем послеоперационном этапе при различных операциях на полости рта

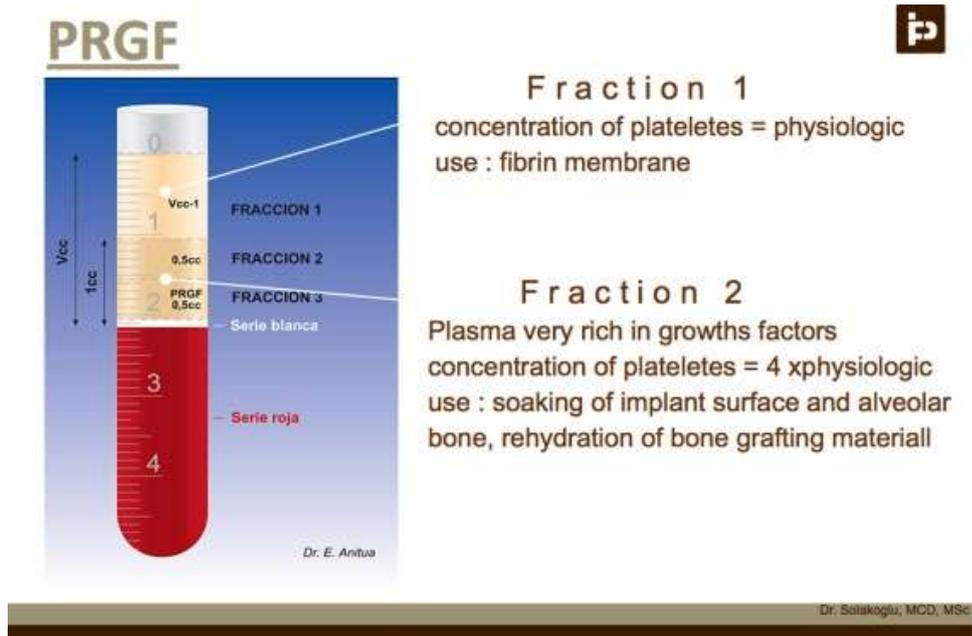


Рисунок 3. После центрифугирования эритроциты концентрируются на дне пробирки, а супернатант с помощью пипеток разделяют на фракцию 1, богатую фибрином, и фракцию 2, богатую факторами роста и белками.



Рисунок 4. После активации фракции 1 кальцием появляется аутогенная фибриновая мембрана.



Рисунок 5. Фракция 2 системы PRGF может использоваться для регидратации аллогенного материала для костной пластики и может активироваться кальцием. Можно отметить удобную в использовании консистенцию трансплантируемого материала. [11]

Обсуждение

Протокол PRGF не претерпел серьезных изменений с момента его появления. Это очень важно при сравнении клинических исследований, опубликованных в PRGF с 1999 г. В этом обзоре мы стремились оценить имеющиеся научные доказательства применения PRGF в челюстно-лицевой хирургии. Комфорт пациента, тризм, отек, регенерация мягких тканей и костей после удаления зуба, увеличения дна пазухи и пародонтальной хирургии — вот те моменты, которые учитывались. Уменьшение боли наблюдалось почти во всех исследованиях. Меньшее воспаление было констатировано в исследованиях Анитуа и соавт. (2015) и King et al. (2018). Меньшая степень отека наблюдалась в исследовании, проведенном Mozzati et al. (2010), а лучшее заживление мягких тканей было зарегистрировано Анитуа и соавт. (2015) и Haraji et al. (2012). Кинг и др. (2018) заявили о большем охвате кости при использовании PRGF при лечении АО, а Aitua et al. (2015) оценили более кератинизированную десну после экстракции. Все данные доказывают положительное влияние PRGF на заживление мягких тканей.

В нескольких исследованиях сообщалось, что противовоспалительные эффекты плазмы, богатой факторами роста, могут быть опосредованы ингибированием трансактивации фактора транскрипции карраВ (NF-κB) и экспрессии COX2 и CXCR4 благодаря высокому содержанию плазматического фактора роста гепатоцитов . ИЛ-4 и фактор некроза опухоли-альфа (ФНО-альфа). Высвобождение провоспалительных цитокинов в слизистой уравнивается высвобождением противовоспалительных цитокинов в группе PRGF. Также было выяснено, что PRGF может усиливать ангиогенез .и пролиферацию, миграцию и дифференцировку клеток, образующих ткань. Кроме того, фибрин опосредует прикрепление , распространение и пролиферацию клеток и служит проводящим каркасом для перекрытия дефектов. Он также активно участвует в ангиогенезе посредством стимуляции распространения эндотелиальных клеток , пролиферации и образования капиллярных трубок.

Последствия этих молекулярных и клеточных эффектов PRGF могут привести к положительному результату на разных стадиях заживления тканей. Заживление тканей представляет собой динамический процесс, который можно разделить на четыре фазы: гемостаз , воспаление, пролиферацию и ремоделирование тканей. Клинические данные показали, что PRGF обладает мощным гемостатическим эффектом. Кроме того, PRGF может индуцировать выработку адекватной интенсивности провоспалительных и противовоспалительных цитокинов, что улучшает патологические последствия в пользу ускорения процесса заживления и уменьшения побочного эффекта воспаления. Формирование и ремоделирование тканей также поддерживаются и усиливаются PRGF. Кроме того, PRGF был полезен для профилактики и/или лечения осложнений в процессе заживления (альвеолярный остит , кровотечение, медикаментозный остеонекроз челюсти, обнажение костей вследствие лучевой терапии, обнажение мембраны при аугментации альвеолярной кости и перфорациях мембраны Шнайдера.

Результат исследований по изучению влияния PRP на регенерацию пародонта показывает, что сочетание костных трансплантатов с PRP может улучшить результаты регенеративной хирургии пародонта. PRGF также показал свою эффективность при лечении внутрикостных дефектов, дефектов фуркации II степени, а также дефектов III класса по Миллеру, обеспечивая улучшенный профиль твердых и мягких тканей. [13,14]. В неопубликованном тематическом исследовании, проведенном Солакоглу и Гётцем (2015), четыре зуба с внутрикостными карманами лечили с использованием PRGF в сочетании с аллотрансплантационным материалом и фибриновой мембраной PRGF. Удивительный успех этой регенеративной терапии в трех зубах с безнадежным диагнозом показал, насколько перспективным может быть PRGF для дальнейших исследований. Однако только один из зубов был удален и подвергнут гистологическому анализу. Было высказано предположение, что признаки репарации путем образования костной ткани могут быть связаны с эффектами PRGF. Дальнейшие крупномасштабные исследования могут привести к новому пониманию эффектов PRGF в ускорении твердых и мягких тканей.

4. Вывод

Использование концентратов тромбоцитов для стимуляции регенерации тканей открыло новые горизонты в лечении заболеваний полости рта и челюстно-лицевой области и приобрело популярность в последние десятилетия. PRGF — это новая терапия с современной процедурой, предлагающей унифицированные характеристики центрифуги и протокол центрифугирования. Он предлагает различные продукты с помощью одной центрифуги. Использование PRGF со стволовыми клетками может открыть новые перспективы для регенеративной терапии и открыть новую эру в здравоохранении. Необходимы дальнейшие исследования для изучения потенциала комбинированной терапии, чтобы в будущем мы могли внедрить ее в стандарт лечения.

Таким образом, принимая во внимание текущие данные клинических исследований, PRGF улучшает заживление тканей полости рта за счет снижения послеоперационных осложнений, повышения качества жизни пациентов и ускорения заживления мягких и твердых тканей. Кроме того, он использовался для лечения осложнений, которые могут возникнуть в процессе заживления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРА:

- A. Al Nashar, H. Yakoob Evaluation of the use of plasma rich in growth factors with immediate implant placement in periodontally compromised extraction sites: a controlled prospective study *Int. J. Oral Maxillofac. Surg.*, 44 (4) (2015), pp. 507-512
Anitua et al., 2012a
- E. Anitua, R. Prado, G. Orive Bilateral sinus elevation evaluating plasma rich in growth factors technology: a report of five cases *Clin. Implant Dent. Relat. Res.*, 14 (1) (2012), pp. 51-60 Anitua et al., 2015
- E. Anitua, A. Murias-Freijo, M.H. Alkhraisat, G. Orive Clinical, radiographical, and histological outcomes of plasma rich in growth factors in extraction socket: a randomized controlled clinical trial *Clin. Oral Investig.*, 19 (3) (2015), pp. 589-600
Camargo et al., 2009 P.M. Camargo, V. Lekovic, M. Weinlaender, T. Divnic-Resnik, M. Pavlovic, E.B. Kenney
A surgical reentry study on the influence of platelet-rich plasma in enhancing the regenerative effects of bovine porous bone mineral and guided tissue regeneration in the treatment of intrabony defects in humans
J. Periodontol., 80 (6) (2009), pp. 915 Carter et al., 2017
- S.S.D. Carter, P.F. Costa, C. Vaquette, S. Ivanovski, D.W. Hutmacher, J. Malda Additive biomanufacturing: an advanced approach for periodontal tissue regeneration *Ann. Biomed. Eng.*, 45 (1) (2017), pp. 12-22-923

Cocero et al., 2015

N. Cocero, F. Pucci, M. Messina, B. Pollio, M. Mozzati, L. Bergamasco

Autologous plasma rich in growth factors in the prevention of severe bleeding after teeth extractions in patients with bleeding disorders: a controlled comparison with fibrin glue *Blood Transfus.*, 13 (2) (2015), pp. 287-294

Cömert Kılıç et al., 2017

S. Cömert Kılıç, M. Güngörmüş, S.N. Parlak

Histologic and histomorphometric assessment of sinus-floor augmentation with beta-tricalcium phosphate alone or in combination with pure-platelet-rich plasma or platelet-rich fibrin: a randomized clinical trial

Clin. Implant Dent. Relat. Res., 19 (5) (2017), pp. 959-967

Del Fabbro et al., 2015

M. Del Fabbro, S. Corbella, V. Ceresoli, C. Ceci, S. Taschieri

Plasma rich in growth factors improves patients' postoperative quality of life in maxillary sinus floor augmentation: preliminary results of a randomized clinical study *Clin. Implant Dent. Relat. Res.*, 17 (4) (2015), pp. 708-716

Del Fabbro et al., 2016

M. Del Fabbro, M. Bortolin, S. Taschieri, C. Ceci, R.L. Weinstein

Antimicrobial properties of platelet-rich preparations. A systematic review of the current pre-clinical evidence *Platelets*, 27 (4) (2016), pp. 276-285

Del Fabbro et al., 2017

M. Del Fabbro, C. Bucchi, A. Lolato, S. Corbella, T. Testori, S. Taschieri

Healing of postextraction sockets preserved with autologous platelet concentrates. a systematic review and meta-analysis

J. Oral Maxillofac. Surg., 75 (8) (2017), pp. 1601-1615

Del Fabbro et al., 2019

M. Del Fabbro, S. Panda, S. Taschieri

Adjunctive use of plasma rich in growth factors for improving alveolar socket healing: a systematic review

J. Evid. Based Dent. Pract., 19 (2) (2019), pp. 166-176

Heijnen and van der Sluijs, 2015

H. Heijnen, P. van der Sluijs

Platelet secretory behaviour: as diverse as the granules or not?

J. Thromb. Haemost., 13 (12) (2015), pp. 2141-2151

Jenabian et al., 2017

N. Jenabian, S. Haghanifar, H. Ehsani, E. Zahedi, M. Haghpanah

Guided tissue regeneration and platelet rich growth factor for the treatment of Grade II furcation defects: a randomized double-blinded clinical trial – a pilot study

Dent. Res. J., 14 (6) (2017), pp. 363-369

Saleem et al., 2018

M. Saleem, F. Pisani, F.M. Zahid, et al.

Adjunctive platelet-rich plasma (PRP) in infrabony regenerative treatment: a systematic review and RCT's meta-analysis Stem Cells Int., 2018 (2018), p. 9594235.

Belov D.I.

Dentist surgeon Spasskaya Hospital

**THE USE OF PLASMA RICH GROWTH FACTORS (PRGF),
IN THE DIRECTED TISSUE REGENERATION AFTER
SURGICAL AND DENTAL INTERVENTION**

***Abstract:** the review is devoted to the results and advantages of using PRGF therapy in various maxillofacial operations. The clinical context of the studies evaluated in this review includes: augmentation of the alveolar ridge, healing of extraction wells, augmentation of sinus lifting and periodontal subcostal pockets.*

***Keywords:** platelet-rich plasma, tissue regeneration, platelet-rich growth factor, extraction, sinus fundus enlargement, clinical studies of PRGF, periodontal regeneration, guided bone regeneration.*

УДК 616.31

Белов Д.И.

Врач стоматолог-хирург ГБУ РО Спасская РБ

**ПРИМЕНЕНИЕ АНТИБАКТЕРИАЛЬНОГО
ПРЕПАРАТА ЦИФРАН СТ
В ПРАКТИКЕ СТОМАТОЛОГА-ХИРУРГА**

***Аннотация:** для улучшения результатов хирургических операций в полости рта, в настоящее время нередко применяются антибактериальные препараты. Это связано с большим количеством патогенных микроорганизмов в ротовой полости, которые в следствии неконтролируемого роста числа, могут привести к бактериемии. В статье обсуждаются основные механизмы действия препарата, а также клинические случаи из практики хирурга-стоматолога.*

***Ключевые слова:** антибактериальные препараты, хирургическая стоматология, послеоперационные осложнения в стоматологии.*

В наше время хирурги-стоматологи постоянно сталкиваются со случаями, когда пациентам показано применение антибактериальной терапии. Причиной тому служит обострение одонтогенных воспалительных процессов и патогенная микрофлора самой ротовой полости.

По статистике осложнения, связанные с инфекцией, при проведении стоматологических операций, фигурируют в 11% случаев. В следствии этого все чаще хирургические стоматологические вмешательства проводят с использованием антибактериальных препаратов. [5]

Ключевыми факторами при выборе препарата для антибиотикотерапии являются фармакодинамика, побочные эффекты, пути введения и дозы.

Фармакодинамика.

Гнойно-воспалительные процессы челюстно-лицевой области очень опасны, обязателен правильный выбор препарата, для эффективного лечения

пациентов. В большом количестве случаев необходимо комбинированное использование антибиотиков, мишенью для которых являются разные группы возбудителей. [3] Цифран СТ Комбинированный препарат, предназначенный для терапии микст-инфекций, вызванных анаэробными и аэробными микроорганизмами.

Тинидазол эффективен в отношении анаэробных микроорганизмов, таких как *Clostridium difficile*, *Clostridium perfringens*, *Bacteroides fragilis*, *Peptococcus* и *Peptostreptococcus anaerobius*. При анаэробной инфекции, чаще всего, присутствует смесь анаэробных и аэробных бактерий. Поэтому при смешанной анаэробной инфекции к терапии добавляется антибиотик, активный в отношении аэробных бактерий.

Ципрофлоксацин — антибиотик широкого спектра действия, активный в отношении большинства аэробных грамположительных и грамотрицательных микроорганизмов, таких как *E.coli*, *Klebsiella spp.*, *S.typhi* и другие штаммы *Salmonella*, *P.mirabilis*, *P.vulgaris*, *Yersinia enterocolitica*, *Ps.aeruginosa*, *Shigella flexneri*, *Shigella sonnei*, *H.ducreyi*, *H.influenzae*, *N.gonorrhoeae*, *M.catarrhalis*, *V.cholerae*, *B.fragilis*, *St.aureus* (включая метициллин-устойчивые штаммы), *St.epidermidis*, *S.pyogenes*, *S.pneumoniae*, *Chlamidia*, *Mycoplasma*, *Legionella* и *Mycobacterium tuberculosis*. [4]

Способ применения и дозы:

Препарат применяется внутрь после еды, запивая достаточным количеством воды. Рекомендуемая доза для взрослых: 1 таблетка 2 раза в день.

Продолжительность лечения зависит от тяжести воспалительного, но прием препарата всегда должен продолжаться как минимум еще два дня после исчезновения симптомов болезни. Обычно продолжительность лечения составляет 5-10 дней.

Рекомендуемые дозы препарата для больных с нарушенной функцией почек:

Клиренс креатинина Доза

> 60 мл/мин Коррекция дозы не требуется

30-60 мл/мин 300 мг + 250 мг или 600 мг + 500 мг 1 раз в 12 часов

<30 мл/мин 300 мг + 250 мг или 600 мг + 500 мг 1 раз в 24 часа

При назначении препарата пациентам пожилого возраста следует учитывать, что они могут быть более чувствительны к действию препарата вследствие замедленного метаболизма.

При гемодиализе или перитонеальном диализе препарат применяется в дозе 300 мг + 250 мг или 600 мг + 500 мг один раз в 24 ч, но принимать препарат следует после сеанса гемодиализа. [2]

Побочные действия

Со стороны пищеварительной системы возможно снижение аппетита, сухость слизистой оболочки полости рта, «металлический» привкус во рту, тошнота, рвота, диарея, боль в животе, метеоризм. Со стороны нервной системы: головная боль, головокружение, повышенная утомляемость, нарушения координации движений, дизартрия, периферическая невропатия, редко судороги, слабость, тремор, бессонница, повышенное потоотделение, повышение внутричерепного давления, спутанность сознания. Со стороны сердечно-сосудистой системы: тахикардия, нарушения сердечного ритма, снижение артериального давления. Со стороны кроветворной системы: лейкопения, гранулоцитопения, анемия, тромбоцитопения, лейкоцитоз, тромбоцитоз, гемолитическая анемия. Также возможны аллергические реакции: кожный зуд, крапивница, отек лица или гортани, одышка, эозинофилия, повышенная светочувствительность. Пациенту необходимо сообщить о запрете на употребления алкоголя в период применения препарата Цифран СТ, так как шанс возникновения побочных действий при употреблении спиртосодержащих напитков резко возрастет. [1]

Клинический случай.

Пациент Д. обратился в поликлинику с жалобами на припухлость в области щеки справа, боли при глотании, температуру тела 38.3°C, возникшие три дня назад. Проведя обследование была выявлена отечность мягких тканей щечной области справа, болезненность при перкуссии 46 зуба, пальпация по переходной складке резко болезненна, зуб изменен в цвете. На рентгенограмме: зуб после эндодонтического лечения резорцин-формалиновым методом корневые каналы запломбированы на 1/3 длины, разряжение в областей корней бмм.

Лечение: пациенту под проводниковой анестезией был удален 46 зуб, сделан послабляющий разрез, поставлен дренаж. Больному был назначен прием Цифрана СТ- 1 таблетка 2 раза в сутки 5 дней, диазолин 1 таблетка 2 раза в день 5 дней и ибуклин 1 таблетка 2 раза в день 3 дня. Суточная доза ципрофлоксацина составила 1000 мг, а тинидазола - 1200 мг

После операции отек щечной области прошел через 4 дня. Боли при глотании купировались через 2 дня. Температура тела вернулась к норме через день. Побочных эффектов выявлено не было. Воспалительный процесс завершился через 5 дней.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Клиническая эффективность нового комбинированного антимикробного препарата, содержащего ципрофлоксацин и тинидалол. при лечении больных с инфекциями кожи и мягких тканей. Антибиотики и химиотерапия / Под ред. Яковлев В.П., Блатун Л.А., Терехова Р.П., 2005. 11-20.

Антимикробные препараты в стоматологической практике / Под ред. Майкл Ньюман DDS, Арье ванн Винкельхофф Phd. М., 2004. 328 с.

Страчунский	Л.С.,	Козлов	С.Н.	Антибиотики:
клиническая	фармакология.		Руководство	для
врачей.	Смоленск,	1994.	С.	73–81.
Справочник	по	антимикробной		химиотерапии
/ Под	ред.	Р.С. Козлова,	А.В.	Дехнича.
МАКМАХ.	Смоленск,	2013.	С.	25–31.
Antibiotic		prophylaxis		against
wound infection in oral surgery. J. Oral. Peterson L.J. С. 18-21.				

Belov D.I.

Dentist surgeon Spasskaya Hospital

THE USE OF ANTIBACTERIAL THE DRUG IS DIGITALLY ST IN THE PRACTICE OF A DENTAL SURGEON

***Abstract:** to improve the results of surgical operations in the oral cavity, antibacterial drugs are now often used. This is due to the large number of pathogenic microorganisms in the oral cavity, which, as a result of an uncontrolled increase in the number, can lead to bacteremia. The article discusses the main mechanisms of action of the drug, as well as clinical cases from the practice of a dental surgeon.*

***Keywords:** antibacterial drugs, surgical dentistry, postoperative complications in dentistry.*

УДК-61

Гогаева Л.О.

студентка

Северо-Осетинская государственная медицинская академия
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(г. Владикавказ, Россия)

Оганесов Г.Л.

студент

Северо-Осетинская государственная медицинская академия
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(г. Владикавказ, Россия)

Бибоева А.О.

студентка

Северо-Осетинская государственная медицинская академия
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(г. Владикавказ, Россия)

КЛАММЕРНАЯ ИЛИ ЗАМКОВАЯ СИСТЕМА ФИКСАЦИИ?

Аннотация: в данной статье рассмотрены следующие типы фиксации: кламмерный и замковый. Описаны их составные части, а также выделены основные недостатки каждой системы.

Ключевые слова: кламмер, аттачмен, бюгельный протез.

Среди съемных конструкций, применяемых для замещения дефектов при частичной потере зубов, особое место занимают бюгельные (дуговые) протезы. Основными их элементами являются: дуга, опорные приспособления (кламмеры,

замковые крепления, телескопические коронки, балочные системы и др.) и седловидная часть с искусственными зубами. Дуга соединяет в единое целое отдельные части протеза. Таким образом, бюгельными называют такие протезы, в которых соединение отдельных частей производится бюгелем – дугой (от нем. *Bügel* – дуга) [1].

Кламмер состоит из следующих частей: плечо (пружинящая часть, охватывающая коронку зуба, его положение определяется клиническим экватором); тело (неподвижная часть, располагающаяся над клиническим экватором опорного зуба на контактной стороне); отросток (предназначен для крепления кламмера в каркасе бюгельного протеза); окклюзионная накладка (располагается на окклюзионной поверхности зуба, имеется у опорно-удерживающих кламмеров)[2].

Чаще всего в работе врачи используют систему опорно-удерживающих кламмеров по Neu. Данная система состоит из 5 видов кламмеров:

Кламмер №1 – двуплечий кламмер с окклюзионной накладкой, жестко охватывает опорный зуб. Он показан при включенных дефектах на зубах с хорошо выраженным экватором. Жесткая часть кламмерного плеча составляет $2/3$ длины плеча, а эластичная часть $1/3$.

Кламмер №2, или расщепленный Т-образными плечами кламмер, имеет окклюзионную накладку, вестибулярное и оральное плечи с удлиненным отростком. Плечи такого кламмера лежат в ретенционной части коронки опорного зуба.

Комбинированный кламмер №3 представляет собой комбинацию кламмеров 1-го и 2-го типов (имеет разные плечи).

Одноплечий кламмер №4 представляет собой кламмер, плечо которого соединено с дугой протеза вертикальным отростком, а окклюзионная накладка расположена медиально или дистально. Кламмеры такого типа используют

преимущественно при наклоненных или повернутых вокруг вертикальной оси зуба, при концевых дефектах, оканчивающихся на премолярах и клыках.

Кольцевой кламмер №5 имеет 2 или более окклюзионных накладок на жевательной поверхности. Плечо кламмера может быть усилено стержнем, расположенным на расстоянии 2-3 мм от края десны. Такие кламмеры используют при одиночно стоящих молярах[3].

Однако у данной системы имеются и недостатки. Кламмеры могут использоваться только для зубов с высокими клиническими коронками и при хорошо выраженном альвеолярном отростке, имеющем отвесный или пологий альвеолярный скат. Кроме ограниченности применения у данной системы фиксации есть и другие недостатки, которые значительно ухудшают эстетический компонент протезирования, способствуют нефизиологичному направлению распределения жевательной нагрузки по отношению к опорным зубам, что приводит к снижению резервных сил пародонта и, в отдаленной перспективе, появлению подвижности опорных зубов. Зачастую кламмерная система вызывает стираемость твердых тканей опорных зубов или их кариозное поражение в месте соприкосновения с ними[4].

Замковые крепления (аттачмены). Аттачмены (замки и шарниры) – это механические устройства, предназначенные для соединения частей протеза, его фиксации и стабилизации. В том случае, если замковое крепление соединяет съемную и несъемную части ортопедической конструкции, последняя называется комбинированным протезом (И.Ю. Лебеденко и др.)[1].

Каждый аттачмен состоит из матрицы и патрицы, соответственно наружной и внутренней, частей. В зависимости от конструкции замка в базисе протеза может укрепляться патрица или матрица. Правилom является необходимость укрепления в съемном протезе наиболее сложной, активируемой части аттачмена, т.к. она раньше выходит из эксплуатации, и следует предусмотреть возможность легкой коррекции ее, а при необходимости и замены без полной переделки протеза [2].

Классификация в зависимости от формы матрицы и патрицы:

I. Рельсовые. Могут быть активизируемыми и неактивизируемыми.

II. Сферические аттачмены. Их относят к анкерной системе фиксации, которая основана на использовании активных удерживающих элементов, фиксирующих съемный протез по принципу «защелки – кнопочный аттачмен».

III. Балочные аттачмены.

IV. Суставные соединения (сочетание в различных вариантах рельсовых и сферических элементов). Это аттачмены с возможностью вращательных или шарнирных движений для дробления нагрузки на опорные зубы и профилактики их функциональной перегрузки.

V. Штекерно-поворотные фиксаторы. Это пассивные удерживающие элементы, т.е. не оказывающие действия на опорный зуб при снятии и наложении протеза самим пациентом, что особенно выгодно при использовании имплантатов. [1]

Также следует отметить недостатки данного типа фиксации:

- 1) высокая стоимость;
- 2) сложность изготовления;
- 3) препарирование зубов (в некоторых случаях интактных);
- 4) изнашиваемость и потеря фиксирующих свойств у составляющих частей.

Таким образом, для выбора опорного приспособления зависит от клинического случая, квалификации врача, и зубного техника, материального состояния пациента. Следовательно, успешное лечение зависит от совокупности факторов, правильный выбор которых, отразится на состоянии пациента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Ортопедическая стоматология: учебн. для студ./ Н.Г. Аболмасов, Н.Н. Аболмасов, М.С. Сердюков. – 10-е изд.: перераб. и доп. – МЕДпресс-информ, 2018. – 556 с.: ил.

Руководство к практическим занятиям по ортопедической стоматологии: учебное пособие/ под ред И.Ю. Лебедеико, В.В. Еричева, Б.П. Маркова. – М.: Практическая медицина, 2007. – 512 с.: ил.

Зубопротезная техника: учебник/ под ред. М.М. Расулова, Т.И. Ибрагимова, И.Ю. Лебедеико. – 2-е изд., испр. И доп. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2016. – 384 с. : ил.

Саакян М. Ю., Газимагомедова В. Р., Березин П. В. Новое замковое крепление для фиксации частичных съемных протезов // Современ. технол. мед.. 2012. №1.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novoe-zamkovoe-kreplenie-dlya-fiksatsii-chastichnyh-semnyh-protezoov>.

Gogaeva L.O.

student

North Ossetian State Medical Academy
Ministry of Health of the Russian Federation
(Vladikavkaz, Russia)

Oganesov G.L.

student

North Ossetian State Medical Academy
Ministry of Health of the Russian Federation
(Vladikavkaz, Russia)

Biboeva A.O.

student

North Ossetian State Medical Academy

Ministry of Health of the Russian Federation

(Vladikavkaz, Russia)

A LOCKING OR LOCKING LOCKING SYSTEM?

***Abstract:** the following types of fixation are considered in this article: clamp and lock. Their components are described, and the main disadvantages of each system are highlighted.*

***Keywords:** clamp, attachment, clasp prosthesis.*

УДК 61

Крутикова А.А.

обучающаяся ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России
(Россия, г. Ижевск)

Старовойтова М.В.

ассистент ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России
(Россия, г. Ижевск)

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРИНАТАЛЬНОЙ СМЕРТНОСТИ ПО ПРОТОКОЛАМ ВСКРЫТИЙ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОГО БЮРО

Аннотация: внутриутробные инфекции являются важным патогенным фактором, который оказывает воздействие на развитие плода. Их воздействие может вызывать внутриутробную смерть плода, многочисленные поражения органов и тканей либо отсроченные осложнения, проявляемые в процессе роста и развития ребёнка.

Ключевые слова: перинатальная смертность, внутриутробные инфекции, беременность, осложнения беременности.

Введение: Внутриутробные инфекции (ВУИ) — инфекционное заболевание плода и новорождённого, при котором инфицирование плода различными возбудителями происходит в анте или интранатальный периоды. ВУИ относятся к тяжёлым заболеваниям, которые во многом определяют и формируют акушерско-гинекологическую патологию, увеличивая перинатальную заболеваемость и смертность. У детей, перенесших ВУИ, часто развиваются серьёзные нарушения здоровья, приводящие к инвалидизации и снижению качества жизни [6,3]. Снижение перинатальной заболеваемости и смертности является важной государственной задачей.

В России с 2015 по 2020 г. перинатальная смертность (ПС) снизилась в 1,8 раза и составила 4,7 на 1000 родившихся, мертворождаемость снизилась с 2015 г. с 3,6, 2020 г. до 2,8 на 1000 родившихся. В тоже время ранняя неонатальная смертность (РНС) снизилась в 1,8 раза и составила 2,4 на 1000 родившихся [1].

За период с 2018 по 2021 год в структуре заболеваемости населения большое место занимают инфекции. Основным источником инфекции при внутриутробной инфекции является мать, возбудитель через плацентарный барьер попадает в организм плода. Почти половина (45%) смертей новорождённых происходит в 1-е сутки после рождения, 19% — на 2-й день и 16% — на 3-й день. Главные причины ранней неонатальной смертности: инфекции (49%), асфиксия новорождённых (26%), врождённые аномалии развития плода (3%), способствующие факторы — преждевременные роды (17%). Основные причины и способствующие факторы мертворождения: инфекции (37%), длительные роды (11%), антенатальное кровотечение (10%), преждевременные роды (7%), осложнения, связанные с патологией пуповины (6%) и несчастные случаи — тяжёлые травмы во время беременности (5%) [4].

Таким образом, проблема внутриутробной инфекции остаётся актуальной ввиду того, что данная патология относится к тяжёлым заболеваниям, но её истинная частота не установлена. В большинстве случаев диагноз внутриутробная инфекция устанавливается поздно.

Цель исследовательской работы: изучить динамику, структуру и основные тенденции перинатальной смертности. Определить факторы риска антенатальных и интранатальных потерь.

Методы и материалы исследования: Нами были изучены протоколы вскрытия 35 случаев перинатальной смерти по материалам Республиканского Патологоанатомического Бюро отделения детской патологии № 2 Удмуртской республики г. Ижевска за 2018-2021гг. Патологоанатомическое исследование выполнялось по стандартной методике, включающей морфологический анализ

аутопсийного материала. Для достоверности проанализированных данных применяли критерий достоверности Стьюдента, использовали программу Statistica (версия 6.0).

Результаты исследования и их обсуждение:

В структуре перинатальной смертности в период 2018-2021 г. мертворожденные составили 31 случай (88,6%) из 35, в том числе антенатально погибшие плоды при самопроизвольном прерывании беременности - 21 (60,04%), при искусственном прерывании беременности по медицинским показаниям - 5 (14,28%), интранатально погибшие плоды - 5 (14,28%). Смерть новорожденных в раннем неонатальном периоде наступила в 4 случаях (11,4%). В результате деятельности Перинатального центра БУЗ УР «1 РКБ МЗ УР» (Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Первая Республиканская Клиническая больница Министерства Здравоохранения Удмуртской Республики») снизились показатели анте и интранатальной смертности, благодаря современным методам диагностики и лечения пациенток. Уменьшилось количество родившихся детей с массой тела при рождении 500-999г. с 66 до 40 детей. Недоношенными родились 24 (68,5%) погибших плодов и новорожденных, доношенными и переношенными - 11 (31,4%). Средний возраст женщин, беременность которых закончилась потерей плода (антенатальная, интранатальная смертность и мертворождаемость) составил $26,54 \pm 0,62$ лет. Непосредственным фактором, влияющим на исходы беременности, является здоровье женщины в период прегравидарной подготовки. Анамнез 27 (77,1%) матерей погибших плодов и детей был отягощен предшествующей потерей плода. У матерей были выявлены экстрагенитальные заболевания, болезни мочеполовой системы, повлиявшие на состояние женщины во время беременности: хронические инфекционные заболевания - туберкулёз (1), хронические генитальные инфекции (16), хронический пиелонефрит (1), тяжёлая анемия (6), врождённый порок сердца (4), артериальная гипертония 2-3 степени (12), гипотиреоз (1), ожирение (9). Беременность протекала с осложнениями:

хроническая плацентарная недостаточность (ХПН) диагностирована в 14 случаях (40,0%), гипоксия плода

- в 16 (45,5%), задержка внутриутробного развития - в 1 случае (3,5%), гестоз второй половины беременности - у 2 женщин (6,45%), угроза невынашивания - в 4 случаях (11,4%), нарушение маточно-плацентарно-плодового

кровообращения - у 2 пациенток (6,45%), обострение хронических урогенитальных заболеваний - у 12 человек (34,3%) и гестационный диабет - у 5 женщин (6,45%). Во время родов произошла отслойка плаценты и сделана операция кесарева сечения в 7 случаях (20%). Самопроизвольное прерывание беременности происходило на сроках гестации от 20 до 34 недель, преимущественно на 23-25 и на 29-31 неделе гестации (28,6% антенатально погибших плодов). Основной причиной мертворождений со спонтанным прерыванием беременности в 30 случаях (85,7%) определена антенатальная гипоксия плода, развившаяся в результате ХПН на фоне инфекции амниотической полости и плодных оболочек (13), аномалий развития последа и пуповины (5), сочетания этих двух причин (8), а также позднего токсикоза (4). Среди аномалий развития плаценты и пуповины зарегистрированы полное плотное прикрепление плаценты, предлежание плаценты, низкая плацентация, тугое шейное обвитие, истинный узел пуповины, краевое прикрепление пуповины, оболочечное прикрепление пуповины. Также инфекции амниотической полости и плодных оболочек установлены в 21 случае из 35 (60%), а аномалии развития внутренних органов, плаценты и пуповины - в 15 из 35 (42,8%) случаев.

Таким образом, непосредственным фактором, влияющим на исходы беременности, является здоровье женщины в период прегравидарной подготовки. Анамнез 27 (77,1%) матерей погибших плодов и детей был отягощен предшествующей потерей плода, у матерей были выявлены экстрагенитальные заболевания, хронические инфекционные заболевания - туберкулёз, хронические

генитальные инфекции, хронический пиелонефрит, тяжёлая анемия, врождённый порок сердца, артериальная гипертония 2-3 степени, гипотиреоз, ожирение. Беременность протекала с осложнениями: хроническая плацентарная недостаточность (ХПН) диагностирована (40,0%), гипоксия плода - (45,5%),

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Анализ рождаемости и смертности населения Удмуртской АССР в 1938-1939 годы./ Попова Н.М., Шевченко И.Г., Рапенкова А.В., Хабибуллин А.А., Русских Ю.С.// Здоровье, демография, экология финно-угорских народов.- 2019.- № 2. - С. 27-28.

Заболеваемость населения Удмуртской республики болезнями системы кровообращения в 2014-2018 гг. /Попова Н.М., Шабардин А.М. // Вестник Ивановской медицинской академии.- 2021.- Т. 26. № 1.- С. 17-20.

Заболеваемость населения Удмуртской республики за 2014-2018 гг./ Попова Н.М., Савельев В.Н., Шубин Л.Л., Шабардин А.М., Попов А.В.// Здоровье, демография, экология финно-угорских народов. -2020.- № 1.- С. 15-19.

Здравоохранение в России 2021. Статистический сборник. / — Москва: Росстат, 2020. — 171 с. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravooohran-2021.pdf>

Младенческая смертность в Российской Федерации и факторы, влияющие на ее динамику. Педиатр. 2017, 8 (3): 5–14.

Исследование заболеваемости взрослого и детского населения Удмуртской республики болезнями эндокринной системы за 2014-2018 годы. /Попова Н.М., Вахитова А.И., Набиуллина З.Р. //Modern Science. - 2022.- № 1-2.- С. 185-190.

Перинатальные повреждения центральной нервной системы и факторы, способствующие их формированию. / Е.Н. Кравченко, В.И. Ларькин, И.И. Ларькин // Российский вестник перинатологии и педиатрии.. — 2019. — № 64 (1). — С.56-60. — Режим доступа: https://www.ped-perinatology.ru/jour/article/view/820?locale=ru_RU

Мертворождаемость в субъектах Российской Федерации в 2020 году / А.И. Щеголев, К.А. Павлов, Е.А. Дубова, О.Г. Фролова // Архив патологии. — 2020. — № 2. — С.1-5. — Режим доступа: <https://www.mediasphera.ru/issues/arkhivpatologii/2020/2/downloads/ru/1000419552013021020>

Младенческая смертность по данным детского отделения республиканского патологоанатомического бюро министерства здравоохранения Удмуртской республики за 2014-2016 годы./ Иванова К.Л., Бузанова А.С., Попова Н.М.// Наука через призму времени. -2018.- № 5 (14).- С. 209-213.

Младенческая смертность в сельских районах Удмуртской республики за 1996-

2016 годы./ Попова Н.М., Круглая Я.И., Жвакина А.А.// Синергия Наук.- 2018.- № 29. -С. 933-940.

Основные показатели здоровья матери и ребенка, деятельность службы охраны детства и родовспоможения в Российской Федерации. М.: ФГБУ ЦНИИОИЗ, 2018. 13. Основные показатели здоровья матери и ребенка, деятельность службы охраны детства и родовспоможения в Российской Федерации. М.: ФГБУ ЦНИИОИЗ, 2020.

Перинатальные аспекты внутриутробных инфекций. / Рыжков В.В., Копытов А.В., Колтунов Е.Н. // Российский вестник акушера-гинеколога. . — 2017. — № 17 (4). — С.33-36. — Режим доступа: <https://www.mediasphera.ru/issues/rossijskij-vestnik-akushera-ginekologa/2017/4/1172661222017041033>

Социально-гигиеническая характеристика беременных и обеспечение доступности акушерско-гинекологической помощи сельским женщинам./ Попов А.В., Попова Н.М., Горбунова Е.А., Хабриева Д.М.// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.- 2018. -№ 1-1.- С. 48-50.

Современная ситуация по заболеваемости женщин в период беременности за период 2010-2015 гг. в разрезе федеральных округов и субъектов Российской Федерации./ Соколовская Т.А., Попова Н.М.// Современные проблемы науки и образования.- 2016.- № 5.- С. 131.

Социально-гигиенический мониторинг беременных женщин, находящихся на стационарном лечении./ Оксюзян А.В., Попова Н.М., Агзамов М.М., Галиуллин Д.Ф.// Заметки ученого. -2015. -№ 1-2.- С. 171-173.

Характеристика работы перинатального центраю./ Попова Н.М., Хазиева И.И., Шамсутдинова И.И. //Modern Science. -2021. - № 11-4.- С. 111-114.

Характеристика материнской и младенческой смертности./ Джениева А.Э., Попова Н.М.// Modern Science.- 2020.- № 12-5.- С. 84-88.

Характеристика беременных с преэклампсией, исходы родов и здоровье новорожденных./ Попова Н.М., Наумова А.А., Тимофеева А.Д.// Синергия Наук.- 2018.- № 28.- С. 546-550.

Krutikova A.A.

studying at the IGMA of the Ministry of Health of Russia
(Izhevsk, Russia)

Starovoitova M.V.

Assistant of the IGMA of the Ministry of Health of Russia
(Izhevsk, Russia)

**CHARACTERISTICS OF PERINATAL
MORTALITY BY PROTOCOLS OF AUTOPSIES
OF THE REPUBLICAN PATHOLOGY BUREAU**

***Abstract:** intrauterine infections are an important pathogenic factor that affects fetal development. Their impact can cause intrauterine fetal death, numerous lesions of organs and tissues, or delayed burdens manifested during the growth and development of the child.*

***Keywords:** perinatal mortality, intrauterine infections, pregnancy, pregnancy complications.*

ПРИРОДА И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ
(NATURE & AGRICULTURAL SCIENCES)

УДК 1

Умурзакова Г.Ф.

магистрант,

Самаркандский государственный университет
(Самарканд, Узбекистан)

Ташпулатов Й.Ш.

доцент, Самаркандский филиал

Ташкентского государственного аграрного университета
(Самарканд, Узбекистан)

**ЭКОЛОГИЯ EUGLENORHYTA ВОДОЕМА СРЕДНЕГО
ТЕЧЕНИЯ БАССЕЙНА РЕКИ ЗАРАФШАН**

Аннотация: в альгофлоре среднего течения реки Зарафшан выявлено 10 видов эвгленовых водорослей. Из них 6 видов относятся роду *Euglena*. Из определенных эвгленовых 9 видов является индикаторно – сапробными. Все виды относятся к космополитам. Летом и осенью в альгофлоры встречается почти все виды. Развитие и распространение эвгленовых водорослей в альгофлоры тесно связано экологических факторов.

Ключевые слова: река Зарафшан, таксоны, сапробность, галобность, индифферент, планктон, экологический фактор, лимитирующая фактор.

Водоросли – первое звено трофической цепи, основной продуцент органического вещества в водоёмах и наиболее перспективный объект для оценки состояния водных экосистем. Инвентаризация альгофлоры актуальна потому, что экосистемы водоёмов чрезвычайно быстро реагируют на изменения климатических и других физико – географических условий, а также на последствия хозяйственной деятельности человека. Качественные и

количественные исследования водорослевых сообществ – основной этап открывающий возможность для всех последующих работ. Река Зарафшан является трансграничной. Верхнее течение начинается из Зарафшанского ледника горного Таджикистана, среднее и нижнее течение протекает по долине, которая расположена между Зарафшанским и Туркестанским хребтам республики Узбекистан. Общая длина реки достигает около 870 км [1]. Длина среднего течения реки составляет более 200 км.

В альгофлоры водоёмов среднего течения бассейна реки Зарафшан определено всего 331 видов и разновидностей водорослей. Из них 10 видов эвгленовые водорослей, которой относятся класса Euglenophyceae, порядка Euglenales, семейства Euglenaceae, рода Trachelomonas, Euglena и Phacus [2,3,4,5]. Из рода Trachelomonas встречается виды *T. hispida*, *T. lacustris*. Из рода *Euglena* выявлено 6 видов: *E. acus*, *E. caudata*, *E. deses*, *E. gracilis*, *E. proxima*, *E. tripteris*. Из рода *Phacus* определено *Ph. longicauda*.

Таблица. Экологическая характеристика эвгленовых водорослей

Таксоны	сапробность	Частота встречаемости			география	Глобность	отношение к pH	местообитание
		весна	лето	осень				
Род <i>Trachelomonas</i> Ehr.								
<i>T. hispida</i> (Petry.) Stein. emend. Delf.	b	-	3	3	к	ин	ин	п
<i>T. lacustris</i> Drez. emend. Balecn.		3	3	3	к	ин	ин	п
<i>T. volvocina</i> Ehr.	o-b	3	3	3		ин	ин	п-б
Род <i>Euglena</i> Ehr.								
<i>E. acus</i> Ehr.	b	3	3	3	к	ин	ин	п
<i>E. caudata</i> Huber.	apb	3	3	3	к	ал	ин	п-б

<i>E. deses</i> Ehr.	p	3	3	3				п-б
<i>E. gracilis</i> Klebs.	х-о	3	3	3	к	ин	ин	п
<i>E. proxima</i> Dang.	p-a	3	3	3	к	ин	ин	п-б
<i>E. tripteris</i> (Duj) Klebs.	b	-	3	3	к	ин	ин	п
Род <i>Phacus</i> Duj.								
<i>Ph. longicauda</i> (Ehr.) Duj.	b-a	-	3	3	к	ин	ин	п

Примечание: о – олигосапроб, b – бета – мезосапроб, о-b – олиго – бета – мезосапроб, арb – альфа – поли – бета – мезосапроб, х-о – ксено – олигосапроб, p-a – поли – альфа – мезосапроб, b-a – бета – альфа – мезосапроб, ин – индифферент, к – космополит, ал – алкалифил, п – планктон, п-б – планктон и бентос.

В верхнем части реки минерализация воды составляют сред. 300 – 305 мг/л. В этом части реки весной температура воды составляют 10 – 120С, прозрачность воды 0,15 – 0,20 м, скорость течение 0,75 – 0,80 м/сек. Здесь определено редком количестве 2 вида эвгленовых: *T. volvocina*, *E. gracilis*. Эти виды встречается здесь тоже летом и осенью (Таблица). В летном сезоны температуры воды составляют 18 – 220С, прозрачность воды 0,08 – 0,10 м, скорость течение 1,50 – 1,80 м/сек, а осенью температуры воды 10 – 120С, прозрачность воды 0,20 – 0,25 м, скорость течение 1,55 – 1,70 м/сек. Зимой из – за резкой уменьшение температуры воды (1 – 2 0С) в альгофлоры реки эвгленовых водорослей исчезают. Низкий температура является лимитирующем фактором развитие и распространение этих водорослей. В этом части реки не выпадает не каких источники воды.

В среднем части реки минерализация воды составляет сред. 453,1 – 502,2 мг/л. Этом части реки весной температура воды составлял 15 – 18 0С, прозрачность воды 0,50 – 0,80 м, скорость течение 0,55 – 0,60 м/сек. Здесь в этом время определено 7 видов эвгленовых: *T. lacustris*, *T. volvocina*, *E. acus*, *E. caudata*, *E. deses*, *E. gracilis*, *E. proxima*. Летом температура воды составлял 21 – 25 0С,

прозрачность воды 0,50 – 0,60 м, скорость течение 1,15 – 0,75 м; в осень температура воды 10 – 17 0С, прозрачность воды 0,70 – 0,75 м, скорость течение 0,45 – 0,30 м/сек. Летом и в осень выявлено всех видов эвгленовых который обнаружено альгофлоры среднего течение реки Зарафшан. Зимой эвгленовых не обнаружено (Таблица).

В среднем части реки количество эвгленовых водорослей возрастало из – за повышение температуры воды, уменьшение скорость течение. Кроме того в среднем части реки выпадает на многие каналы, коллекторы, бытовые стоки из крупных населенных пунктов и другие источники загрязнение. С нижним части реки минерализация воды составлял сред. 559,8 – 662,8 мг/л. В этом части реки весной температура воды составлял 12 – 14 0С, прозрачность воды 0,15 – 0,25 м, скорость течение 0,23 – 0,25 м/сек. Весной определено 5 видов эвгленовых: *T. hispida*, *T. lacustris*, *E. caudata*, *E. deses*, *Ph. longicauda*. Летом температура воды составлял 24 – 26 0С, прозрачность воды 0,20 – 0,25 м, скорость течение 0,40 – 0,45 м/сек; а в осень температура воды 10 – 12 0С, прозрачность воды 0,30 – 0,35 м, скорость течение 0,25 – 0,30 м/сек. В лето и осень кроме этих видов обнаружено еще 3 (*E. acus*, *E. gracilis*, *E. tripteris*). Зимой эвгленовых не обнаружено (Таблица).

Из выявленных эвгленовых водорослей в альгофлоры среднего течение реки Зарафшан 9 видов считаются индикаторно – сапробными. Начальной части реки обнаружено 2 вида эвгленовых. *T. volvocina* считается олиго – бета – мезасапроб, а *E. gracilis* ксено – олигосапроб. Вода эти часть более чистый чем остальных части реки.

В среднем части реки обнаружено 9 индикаторно – сапробными виды. Из них *T. volvocina* олиго – бета – мезасапроб, *T. hispida*, *E. acus* и *E. tripteris* – бета – мезасапроб, *E. caudata* – альфа – поли – бета – мезасапроб, *E. deses* – полисапроб, *E. proxima* – поли – альфа – мезасапроб, *E. gracilis* ксено – олигосапроб, *Ph. longicauda* – бета – альфа – мезасапроб. Наблюдалось что *T.*

volvocina E. gracilis по течению реки постепенно исчезает из – за повышение органический вещество в воды.

В нижнем части реки выявлено 7 видов эвгленовых. Из них *T. volvocina* олиго – бета – мезасапроб, *T. hispida*, *E. acus* и *E. tripteris* – бета – мезосапроб, *E. caudata* – альфа – поли – бета – мезосапроб, *E. deses* – полисапроб, *E. proxima* – поли – альфа – мезосапроб, *E. gracilis* ксено – олигосапроб, *Ph. longicauda* – бета – альфа – мезосапроб. *T. volvocina* и *E. gracilis* не обнаружено. В этом части реки часто встречается альфа – мезо – сапробный и полисапробный виды. Это объясняется что нижний часть реки более загрязнённый чем начальных и средних части. Вся виды определенные в среднем течение реки Зарафшан по географическое расположение являются космополитами.

Минерализация реки по течением увеличивается. По классификации Жукинского [6] минерализация воды повышается от альфа – гипогалина до бета – олигогалина. Вся виды эвгленовых определенные в среднем течение реки Зарафшан по галобности являются индифференты (Таблица). Показатель рН тоже по течением изменятся от 6,5 – 8,5. Вся виды эвгленовых определенные в среднем течение реки Зарафшан по отношение рН являются индифференты. 6 видов (60 %) видов являются типичные планктоны, это *Trachelomonas hispida*, *T. lacustris*, *Euglena acus*, *E. gracilis*, *E. tripteris*, *Phacus longicauda*. Остальные 4 вида (40 %): *T. volvocina*, *E. caudata*, *E. deses*, *E. proxima*, факультативные планктоны. Планктонные виды основном встречается среднем и нижним части реки. Это объясняется, что по течением скорость течение уменьшается. Это фактор благоприятно влияет распространение и развития планктонных организмов.

Заключение. Распространение и развитие эвгленовые водорослей прямо зависимо факторов окружающей среды (минерализация воды, температура, скорость течение, рН, прозрачность воды и другие). По течением реки степень загрязнение воды увеличиваются от α – олигосапробным до β_1 - мезасапроба, связи с темь увеличивается численность и встречаемость эвгленовых

водорослей. С помощью все стороны изучение эвгленовые водорослей можно проводить мониторинг степень загрязнение различных водоёмов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Щульц В.Л. Реки Средней Азии. Л.: ГИМИЗ, 1965. - С. 569-577.

Tashpulatov Y.Sh. [Taxonomic Analysis of Algoflora of the Akdarya Reservoir \(Basin of the Zarafshan River, Uzbekistan\)](#) // Hydrobiological Journal Том 54, 2018 Выпуск 1. P. 49-54 <http://doi.org/10.1615/HydrobJ.v54.i1>.

Шерназаров Ш.Ш., Ташпулатов Й.Ш. Euglenophyta в среднем течение реки Зарафшан (Узбекистан) // Биологический журнал. – Новосибирск, 2019. № 3 (3), С.11-13. <http://doi.org/10.32743/2658-6460.2019.3.3.92>.

Ташпулатов Й.Ш., Кобулова Б.Б. Экологическая структура альгофлоры среднего течения реки Зарафшан // Вестник Удмуртского университета. Серия биология. Науки о земле. Биология. – Ижевск, 2019. Т 29, Вып. 2. С. 199-205. <http://doi.org/10.35634/2412-9518-2019-29-2-199-205>.

Tashpulatov Y.Sh, Kobulova B.B. Environmental Features Formation of Algoflora Middle Flow Zarafshan River (Uzbekistan) // International Journal of Scientific and Technological Research. Vol.6, No.7, 2020. pp – 85-90. <http://doi.org/10.7176/JSTR/6-07-09>.

Жукинский В.Н., Оксийок О.П., Олейник Г.Н., Кошелова С.И. Принципы и опыт построения экологической классификации качества поверхностных вод суши // Гидробиол. журн. - Киев., 1981 Т. XVII. - № 12. - С. 38-49.

Umurzakova G.F.

Master's student,
Samarkand State University
(Samarkand, Uzbekistan)

Tashpulatov Y.Sh.

Associate Professor, Samarkand branch
Tashkent State Agrarian University
(Samarkand, Uzbekistan)

ECOLOGY OF EUGLENOPHYTA OF THE MIDDLE RESERVOIR CURRENTS OF THE ZARAFSHAN RIVER BASIN

***Abstract:** 10 species of euglen algae have been identified in the algoflora of the middle course of the Zarafshan River. Of these, 6 species belong to the genus Euglena. Of the certain euglenic species, 9 are indicator – saprobic. All species belong to cosmopolitans. In summer and autumn, almost all species are found in algoflora. The development and distribution of euglenic algae in algoflora is closely related to environmental factors.*

***Keywords:** Zarafshan River, taxa, saprobity, halobicity, indifferent, plankton, ecological factor, limiting factor.*

ВЕТЕРИНАРНЫЕ НАУКИ (VETERINARY SCIENCE)

УДК 637.072

Лифанова М.В.

студентка 4 курса ветеринарно-санитарной экспертизы
Московская государственная академия ветеринарной медицины
и биотехнологии имени К.И. Скрябина
(Россия, г. Москва)

**ИММУНОХРОМАТОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
КОРМОВ ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ
РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ**

***Аннотация:** в данной работе приведен иммунохроматографический анализ кормов для кошек и собак по трем категориям. Исследования проводили с помощью специальных тест-полосок «ХЕМА-тест» на выявление антигена сои, свинины и микробной трансглутаминазы.*

***Ключевые слова:** корма, рецептура, фальсификация, экспертиза, иммунохроматографический анализ, антиген.*

На рынке кормов ежегодно используются новые технологии производства, разрабатываются определенные рецептуры для внедрения новой продукции. Хотя в современном мире присутствует огромное разнообразие кормов, выбирать их стоит с большой осторожностью. Многие виды такой продукции содержат в себе дополнительные компоненты, такие как красители, консерванты, пряности и многие другие, которые оказывают негативное воздействие на развитие животного. Более того, возможна фальсификация одних компонентов другими, что так же может привести к изменениям в организме животного. За этим стоит тщательно следить при экспертизе кормов. Это

особенно важно, если у животного присутствует аллергия на те или иные компоненты продукции.

Иммунохроматографический анализ (ИХА) основан на принципе тонкослойной хроматографии и включает реакцию в биологических материалах между антигеном и соответствующем ему антителом. Проводится анализ с помощью специальных тест-полосок или же панелей.

Обнаружение антигена сои для их производства может свидетельствовать о нарушении рецептуры или умышленной фальсификации. Кроме того, именно соя является наиболее частым объектом генной модификации и большой процент сои (по некоторым оценкам, до 80%) на мировом рынке является продуктом, содержащим генно-модифицированный материал.

Таблица 1 – Иммунохроматографический анализ (ИХА) кормов.

Показатель	«Chappi»	«Friskies»	«Каждый день»	«Kitekat	«Kotofski»
Антиген свинины	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный
Антиген сои	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный
Микробная трансглутамин аза	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный	Отрицательный

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Идентификация и обнаружение фальсифицированной продукции: учебное пособие по направлению подготовки 38.03.07 Товароведение / сост.: П.В. Скрипин, А.В. Козликин, Р.Б. Жуков, А.И. Тариченко, А.В. Клопова, О.В. Гартованная; Донской ГАУ. – Персиановский: Донской ГАУ, 2019. - 157 с

Серегин, И.Г. Лабораторные методы в ветеринарно- санитарной экспертизе пищевого сырья и готовых продуктов// И.Г., Серегин, Б.В. Уша – СПб.: Издательство «РАПП», 2008.- 408с.

Чепурной, И.П. Идентификация и фальсификация продовольственных товаров// И.П., Чепурной – М.: «Дашков и Ко», 2008.

Lifanova M.V.

4th year student of veterinary and sanitary expertise

Moscow State Academy of Veterinary Medicine and Biotechnology

named after K.I. Scriabin

(Russia, Moscow)

IMMUNOCHROMATOGRAPHIC ANALYSIS OF FEED FOR UNPRODUCTIVE ANIMALS OF VARIOUS MANUFACTURERS.

***Abstract:** this paper presents an immunochromatographic analysis of cat and dog food in three categories. The studies were carried out using special "HEMA test" test strips to detect soy, pork and microbial transglutaminase antigen.*

***Keywords:** feed, formulation, falsification, examination, immunochromatographic analysis, antigen.*

УДК 637.072

Лифанова М.В.

студентка 4 курса ветеринарно-санитарной экспертизы
Московская государственная академия ветеринарной медицины и
биотехнологии имени К.И. Скрябина
(Россия, г. Москва)

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИДОВОГО СОСТАВА ВЛАЖНЫХ КОРМОВ ДЛЯ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ

***Аннотация:** в данной работе приведены методы определения видового состава кормов для кошек и собак. Использовались такие методы исследования, как: органолептические, микробиологические, ПЦР диагностика и ИХА.*

***Ключевые слова:** корма, рецептура, фальсификация, экспертиза, органолептический анализ, иммунохроматографический анализ, ПЦР диагностика.*

На рынке кормов ежегодно используются новые технологии производства, разрабатываются определенные рецептуры для внедрения новой продукции. Хотя в современном мире присутствует огромное разнообразие кормов, выбирать их стоит с большой осторожностью. Многие виды такой продукции содержат в себе дополнительные компоненты, такие как красители, консерванты, пряности и многие другие, которые оказывают негативное воздействие на развитие животного. Более того, возможна фальсификация одних компонентов другими, что так же может привести к изменениям в организме животного.

К сожалению, не все корма соответствуют требованиям качества и безопасности, прописанных в нормативных документах. Поэтому важно

проводить качественную экспертизу данной продукции, ведь именно от нее будет зависеть благополучие животных.

Использовались такие методы исследования, как: органолептические, микробиологические, ПЦР диагностика и ИХА.

К органолептическим показателям, согласно «Ветеринарно-санитарным нормам и требования к качеству кормов для непродуктивных животных» (утв. указанием Департамента ветеринарии Минсельхозпрода РФ от 15 июля 1997 г. N 13-7-2/1010) относятся: внешний вид, цвет и запах. [1]

Эти показатели должны характеризовать специфичность корма, удовлетворять привычкам и виду животных. Корм не должен иметь посторонних (не свойственных данному корму) запахов, включений и других видимых дефектов.

Иммунохроматографический анализ (ИХА) основан на принципе иммунохроматографии и применяется для качественного обнаружения антигенов свиного мяса в различных продуктах, ведь мясо свиньи может оказаться причиной аллергии.

Во время проведения такого теста антигены свиного мяса связываются специфическими антителами, нанесенными на тест-полоску и на поверхность окрашенных микрочастиц. В результате их взаимодействия образуется определенный комплекс, видимый в форме разноцветной линии, что дает возможность выявить антиген свиного мяса с высоким уровнем точности и специфичности.

Определение видовой принадлежности методом ПЦР (полимеразная цепная реакция) заключается в копировании (амплификации) целевых фрагментов ДНК с помощью особого фермента – полимеразы и циклического последовательного нагревания, и охлаждения. Копируются при этом только определенные участки ДНК. [1]

В случае с анализом видовой принадлежности мясного сырья и готовой продукции - это фрагменты ДНК, характерные для выявляемых видов.

Использование готовых тест-систем для определения таких видов животных, как курица, индейка, утка, гусь, свинья и другие, значительно упрощает выполнение и качественного, и количественного анализа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Ветеринарно-санитарные нормы и требования к качеству кормов для непродуктивных животных от 15 июля 1997 года.

Ветеринарно - санитарная экспертиза с основами технологии и стандартизации продуктов животноводства: Учебник /Под ред. проф. М.Ф. Боровкова. - СПб.: Издательство «Лань», 2007.-448с.

СанПиН 2.3.2.1078-01 Гигиенические требования безопасности и пищевой ценности пищевых продуктов от 14 ноября 2001 г.

Lifanova M.V.

4th year student of veterinary and sanitary expertise

Moscow State Academy of Veterinary Medicine

and Biotechnology named after K.I. Scriabin

(Russia, Moscow)

METHODS FOR DETERMINING THE SPECIES

COMPOSITION OF WET PET FOOD

Abstract: *this paper presents methods for determining the species composition of cat and dog food from various manufacturers. The following research methods were used: organoleptic, microbiological, PCR diagnostics and IHA.*

Keywords: *feed, formulation, falsification, examination, organoleptic analysis, immunochromatographic analysis, PCR diagnostics.*

УДК 637.075

Лифанова М.В.

студентка 4 курса ветеринарно-санитарной экспертизы Московская государственная академия ветеринарной медицины и биотехнологии имени К.И. Скрябина (Россия, г. Москва)

МИКРОБИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОРМОВ ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация: в данной работе приведены исследования микробиологических показателей кормов для кошек и собак пяти различных производителей. Проводили посев на плотных и жидких питательных средах для выявления наличия или отсутствия различных микроорганизмов, для их идентификации проводили окраску по Грамму.

Ключевые слова: владельцы животных, корма, сырье, микробиологические показатели, микроорганизмы, санитарно-гигиенические условия.

На сегодняшний день владельцы домашних животных, а именно кошек и собак, стали более грамотными в выборе качественного корма. Ведь полноценное кормление является основой существования питомца. Сбалансированные и доброкачественные корма обеспечивают животному не только укрепление здоровья, но и нормальную работоспособность в течение жизни.

Основным сырьем для выработки мясных консервов служит мясо животных и субпродукты, которые всегда в той или иной степени обсеменены различными сапрофитными микробами, в том числе возбудителями порчи консервов (анаэробными клостридиями и термофильными бациллами), а иногда и токсигенными и патогенными микроорганизмами (токсигенные стафилококки, сальмонеллы и др.). Для выработки мясных консервов можно использовать мясо

и субпродукты только от здоровых и упитанных животных. Степень обсеменения подготавливаемого сырья микроорганизмами находится в прямой зависимости от санитарно-гигиенических условий производства. При этом источниками обсеменения могут быть руки рабочих или оборудование, а также вспомогательные материалы (пряности, соль и другое), которые всегда содержат те или иные микроорганизмы.

Для выявления микроорганизмов использовали плотные и жидкие питательные среды.

Таблица 1 – Микробиологические показатели кормов.

Наименование корма	МПБ	МПА	Среда Эндо	Среда Сабуро	Среда Клиглера	Среда Китт-Тароцци
«Chappi».	Рост отсутствует	Обнаружен Staphylococcus epidermidis и Bacillus subtilis	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует
«Friskies (Purina)».	Рост отсутствует	Обнаружен Staphylococcus epidermidis	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует
«Каждый день».	Обнаружен Staphylococcus cutaneus	Обнаружен Staphylococcus epidermidis	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует
«Kitekat».	Рост отсутствует	Обнаружен Staphylococcus	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует	Рост отсутствует

		epidermidis и Bacillus subtilis				
«Kotofski».	Рост отсутству ет	Обнаружен Staphylococ us epidermidis	Рост отсутству ет	Рост отсутствует	Рост отсутству ет	Рост отсутству ет

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

ГОСТ 10444.15-94 Продукты пищевые. Методы определения количества мезофильных аэробных и факультативно-анаэробных микроорганизмов

ГОСТ 31659-2012 (ISO 6579:2002) Продукты пищевые. Метод выявления бактерий рода Salmonella.

ГОСТ 31747-2012 Продукты пищевые. Методы выявления и определения количества бактерий группы кишечных палочек (колиформных бактерий).

Колычев Н. М., Госманов Р. Г. К 61 Ветеринарная микробиология и микология: Учебник. — СПб.: Лань, 2014.— 624 с.: ил. (+ вклейка, 8 с.). — (Учебники для вузов. Специальная литература).

Lifanova M.V.

4th year student of veterinary and sanitary expertise

Moscow State Academy of Veterinary Medicine and Biotechnology

named after K.I. Scriabin

(Russia, Moscow)

**MICROBIOLOGICAL STUDY OF FEED FOR UNPRODUCTIVE
ANIMALS OF VARIOUS MANUFACTURERS**

***Abstract:** this paper presents studies of microbiological indicators of cat and dog food from five different manufacturers. Sowing was carried out on dense and liquid nutrient media to detect the presence or absence of various microorganisms.*

***Keywords:** animal owners, feed, raw materials, microbiological indicators, microorganisms, sanitary and hygienic conditions.*

УДК 637.072

Лифанова М.В.

студентка 4 курса ветеринарно-санитарной экспертизы Московская государственная академия ветеринарной медицины и биотехнологии имени К.И. Скрябина (Россия, г. Москва)

ОРГАНОЛЕПТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОРМОВ ДЛЯ НЕПРОДУКТИВНЫХ ЖИВОТНЫХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация: в данной работе приведены исследования органолептических показателей кормов для кошек и собак пяти различных производителей. Исследовали цвет, запах и консистенцию.

Ключевые слова: владельцы животных, корма, органолептические показатели, производители, цвет, запах, консистенция.

На сегодняшний день владельцы домашних животных, а именно кошек и собак, стали более грамотными в выборе качественного корма. Ведь полноценное кормление является основой существования питомца. В первую очередь питательные компоненты кормов служат источником энергии для жизнедеятельности организма. Сбалансированные и доброкачественные корма обеспечивают животному не только укрепление здоровья, но и нормальную работоспособность в течение жизни.

К органолептическим показателям, согласно «Ветеринарно-санитарным нормам и требования к качеству кормов для непродуктивных животных» (утв. указанием Департамента ветеринарии Минсельхозпрода РФ от 15 июля 1997 г. N 13-7-2/1010) относятся: внешний вид, цвет, запах и консистенция. [1]

Органолептические показатели должны характеризовать специфичность корма, удовлетворять привычкам и виду животных. Корм не должен иметь

посторонних (не свойственных данному корму) запахов, включений и других видимых дефектов.

Показатели каждого вида корма определяют в соответствии с нормативной документацией на этот корм или спецификацией производителя (для импортных кормов).

Таблица 1 – Органолептические показатели кормов.

Наименование корма	Цвет	Запах	Консистенция
«Kitekat». Корм консервированный для взрослых кошек – курица в соусе.	Бледно-коричневые кусочки.	Характерный для мясных консервов с сильным запахом курицы.	Много кусочков и много желеобразной жидкости.
«Kotofski». Корм консервированный для кошек – говядина в соусе.	Кусочки разных цветов: бледно-розовые, светло-коричневые, телесные.	Характерный для мясных консервов.	Густая с небольшим количеством жидкости и желе.
«Charpi». Корм консервированный полнорационный для взрослых собак – мясное изобилие.	Светло-коричневые кусочки.	Присутствует рыбный запах.	Много водянистой жидкости, кусочки мяса держат форму.
«Friskies (Purina)». Корм консервированный полнорационный для взрослых собак – говядина в подливке.	Кусочки темно-коричневого цвета.	Характерный для мясных консервов.	Много желеобразной массы, кусочки держат форму.
«Каждый день». Корм консервированный для собак – мясное ассорти.	Кусочки темно-коричневого цвета с белыми кусочками.	Характерный для мясных консервов.	Плотная консистенция, жидкости нет. Присутствуют кусочки белого цвета.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Ветеринарно-санитарным нормам и требования к качеству кормов для непродуктивных животных» (утв. указанием Департамента ветеринарии Минсельхозпрода РФ от 15 июля 1997 г. N 13-7-2/1010).

ГОСТ 55453-2013 Корма для непродуктивных животных.

Серегин, И.Г. Лабораторные методы в ветеринарно- санитарной экспертизе пищевого сырья и готовых продуктов// И.Г., Серегин, Б.В. Уша – СПб.: Издательство «РАПП», 2008.- 408с.

Чернявский, М.В. Анатомо-топографические основы технологии, ветеринарно-санитарной экспертизы и товароведческой оценки продуктов убоя животных. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Колос, 2002.- 376 с.

Lifanova M.V.

4th year student of veterinary and sanitary expertise

Moscow State Academy of Veterinary Medicine and Biotechnology

named after K.I. Scriabin

(Russia, Moscow)

ORGANOLEPTIC STUDY OF FEED FOR UNPRODUCTIVE ANIMALS OF VARIOUS MANUFACTURERS

***Abstract:** this paper presents studies of organoleptic indicators of cat and dog food from five different manufacturers. The color, smell and consistency were examined.*

***Keywords:** animal owners, feed, organoleptic characteristics, manufacturer, color, smell, consistency.*

УДК 637.524

Ткачева Д.А.

студентка факультета ветеринарной медицины и ВСЭ

МГАВМиБ – МВА им. К. И. Скрябина

(г. Москва, Россия)

**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ.
БАКТЕРИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

Аннотация: в работе проведено бактериологическое исследование домашних копченых изделий и дана ветеринарно-санитарная оценка качества.

Ключевые слова: мясо, копченые изделия, холодное копчение, варено-копченое, домашнее изготовление, бактериология.

Мясные копчености – это мясо разных видов животных, которое для начала просаливают, а потом подвергают термической обработке.

Сегодня на рынке можно увидеть большой ассортимент продукции мясного копчения. Большим спросом пользуются именно копчености домашнего изготовления, а не изделия с мясокомбината.

Одним из главных условий хорошей продажи копченых изделий является качество и безопасность продукции. Изделия должны быть не только высокого качества, но и с отличными товароведческими характеристиками.

К сожалению, большинство предпринимателей относится к этому условию очень пренебрежительно. Поэтому считаю, что моя тема является актуальной в наше время.

Цель работы - провести бактериологическое исследование домашних копченых изделий и дать ветеринарно-санитарную оценку качества.

Согласно Техническому Регламенту Таможенного Союза «О безопасности мяса и мясной продукции (ТР/ТС 034/2013) мясная продукция не должна превышать допустимых значений, а именно: КМАФАнМ, КОЕ/г - 1×10^3 (для сырокопченых продуктов не регламентируется) ; бактерии группы кишечной палочки (колиформы) в 0,1 г , сульфитредуцирующие клостридии в 0,01 г , *S. aureus* в 1 г, *E. coli* в 1 г, патогенные микроорганизмы, в т.ч сальмонеллы, в 25 г – не допускаются.

После изучения данного регламента мы принялись проводить исследования наших образцов.

Результаты проведенной оценки бактериологических показателей отражены в таблице 1 и 2.

Таблица 1 – Результат бактериологического исследования изделий холодного копчения

Наименование показателей	Наименование образцов		
	Грудинка	Карбонад	Филе индейки
БГКП (колиформы) в 1	Не обнаружено	Не обнаружено	Не обнаружено
Патогенные микроорганизмы, в т.ч сальмонеллы, в 25 г	Не обнаружено	Не обнаружено	Не обнаружено
<i>S. aureus</i> в 1 г	Не обнаружено	Не обнаружено	Не обнаружено
<i>Proteus</i>	Не обнаружено	Не обнаружено	Не обнаружено
Сульфитредуцирующие клостридии, в 0,1 г	Не обнаружено	Не обнаружено	Не обнаружено

Таблица 2 – Результат бактериологического исследования
варено-копченых изделий

Наименование показателей	Наименование образцов	
	Грудинка	Карбонад
КМАФАнМ, КОЕ/г	4,5 x 10 ²	3,7 x 10 ²
БГКП (колиформы) в 1 г	Не обнаружено	Не обнаружено
Патогенные микроорганизмы, в т.ч сальмонеллы, в 25 г	Не обнаружено	Не обнаружено
S. aureus в 1 г	Не обнаружено	Не обнаружено
Proteus	Не обнаружено	Не обнаружено
Сульфитредуцирующие кlostридии, в 0,1 г	Не обнаружено	Не обнаружено

Бактериологическое исследование всех представленных проб, не выявило санитарных нарушений. Количество обнаруженных колоний микроорганизмов группы КМАФАнМ не превышают допустимых значений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Бестужев В. Секреты домашнего копчения: горячее и холодное. Издательство «Клуб семейного досуга», 2016. 320 с.

Васильева Я. В. Секреты домашнего копчения. Мясо, рыба, птица, колбасы. – Х.: Аргумент Принт, 2012. - 4-8с., 61с.

Винникова, Л. Г. Технология мяса и мясопродуктов: учебник/Л. В. Винникова. - Киев: фирма ИНКОС, 2006. -599 с.

ГОСТ 9958–81 Изделия колбасные и продукты из мяса. Методы бактериологического анализа.

Технический регламент Таможенного союза. ТР ТС 021/2011. О безопасности пищевой продукции.

Tkacheva D.A.

is a student of the Faculty of Veterinary Medicine
K. I. Scriabin Moscow State Pedagogical University
(Moscow, Russia)

**VETERINARY AND SANITARY QUALITY ASSESSMENT
HOME-MADE SMOKED PRODUCTS.
BACTERIOLOGICAL RESEARCH**

***Abstract:** the bacteriological study of homemade smoked products was carried out and a veterinary and sanitary quality assessment was given.*

***Keywords:** meat, smoked products, cold smoking, boiled-smoked, home-made, bacteriology.*

УДК 637.524

Ткачева Д.А.

студентка факультета ветеринарной медицины и ВСЭ

МГАВМиБ – МВА им. К. И. Скрябина

(г. Москва, Россия)

**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ.
ОРГАНОЛЕПТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

Аннотация: в работе проведено органолептическое исследование домашних копченых изделий и дана ветеринарно-санитарная оценка качества.

Ключевые слова: мясо, копченые изделия, холодное копчение, варено-копченое, домашнее изготовление.

Мясные копчености – это мясо разных видов животных, которое для начала просаливают, а потом подвергают термической обработке.

Сегодня на рынке можно увидеть большой ассортимент продукции мясного копчения. Большим спросом пользуются именно копчености домашнего изготовления, а не изделия с мясокомбината.

Одним из главных условий хорошей продажи копченых изделий является качество и безопасность продукции. Изделия должны быть не только высокого качества, но и с отличными товароведческими характеристиками.

К сожалению, большинство предпринимателей относится к этому условию очень пренебрежительно. Поэтому считаю, что моя тема является актуальной в наше время.

Цель работы - провести органолептическое исследование домашних копченых изделий и дать ветеринарно-санитарную оценку качества.

При органолептической оценке определили, что поверхность изделий была сухая, чистая, без пятен и загрязнений, а также равномерно прокопчённая. Консистенция копченостей плотная и упругая. Цвет, запах и вкус соответствуют специфике каждого продукта. Результаты проведенной оценки органолептических показателей отражены в таблице 1 и 2.

Таблица 1 – Результаты органолептических показателей изделий холодного копчения

Наименование показателей	Наименование образцов		
	Образец №1	Образец №2	Образец №3
	Грудинка	Карбонад	Филе индейки
Внешний вид	Поверхность чистая, сухая, без пятен и загрязнений, равномерно прокопчённая, без выхватов мяса и шпика, бахромок и остатки щетины отсутствуют;	Поверхность чистая, сухая, края ровно обрезаны, без бахромок и остатков щетины, без загрязнений и пятен, шкура отсутствует;	Поверхность чистая, сухая, без загрязнений и пятен, равномерно прокопчённая; специи и декоративные обсыпки отсутствуют;
Форма	Прямоугольная, ребра и брюшина удалены, толщина в тонкой части около 3 см;	продолговатая — прямоугольная	Удлиненная
Консистенция	Упругая	Упругая;	Упругая

<p>Вид и цвет продукта на разрезе</p>	<p>Окраска равномерная, цвет мышечной ткани розово-красный, серых пятен нет, жировая ткань с прослойками мышечной ткани на прямом разрезе имеет белый цвет, а толщина шпика около 1,9 см;</p>	<p>Равномерная окраска, цвет мышечной ткани розово-красный, серых пятен нет, толщина шпика при прямом разрезе 0,3 см;</p>	<p>Окраска равномерная, цвет мышечной ткани оранжево-красный;</p>
<p>Вкус и запах</p>	<p>Выраженный запах копчения, вкус приятный, ветчинный, без постороннего запаха и привкуса.</p>	<p>Запах и вкус приятный, нежный. Присутствует выраженный аромат копчения, постороннего привкуса нет.</p>	<p>Вкус и запах продукта приятный, нежный, присутствует выраженный запах копчения, посторонних привкусов и запахов нет.</p>

Таблица 2 – Результаты органолептических показателей изделий варено-копченых

Наименование показателей	Наименование образцов	
	Образец №1	Образец №2
	Грудинка	Карбонад
Внешний вид	Поверхность чистая, сухая, без пятен и загрязнений, равномерно прокопчённая, без выхватов мяса и шпика, в шкуре, бахромок и остатков щетины не наблюдается;	Поверхность чистая, сухая, края ровно обрезаны, без бахромок и остатков щетины, без шкуры, без загрязнений и пятен;
Форма	Прямоугольная, ребра и брюшина удалены, толщина в тонкой части около 2,1 см;	Прямоугольная;
Консистенция	Упругая	Плотная
Вид и цвет продукта на разрезе	Окраска равномерная, цвет мышечной ткани розово-красный, серых пятен нет, жировая ткань имеет белый цвет на разрезе, жировая ткань с прослойками мышечной ткани, толщина шпика при прямом срезе около 1,9 см;	Равномерная окраска, цвет мышечной ткани бледно-розовый, серых пятен нет; толщина шпика при прямом разрезе 0,3 см;
Вкус и запах	Выраженный запах копчения, вкус приятный, ветчинный, нежный, постороннего запаха и вкуса не присутствует.	Запах и вкус приятный, нежный. Присутствует выраженный аромат копчения, постороннего привкуса нет.

По результатам органолептического исследования можно сделать вывод, что отобранные образцы копченых продуктов домашнего изготовления соответствуют показателям нормативного документа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Бестужев В. Секреты домашнего копчения: горячее и холодное. Издательство «Клуб семейного досуга», 2016. 320 с.
- Васильева Я. В. Секреты домашнего копчения. Мясо, рыба, птица, колбасы. – Х.: Аргумент Принт, 2012. - 4-8с., 61с.
- Винникова, Л. Г. Технология мяса и мясопродуктов: учебник/Л. В. Винникова. - Киев: фирма ИНКОС, 2006. -599 с.
- ГОСТ 9959–2015 Мясо и мясные продукты. Общие условия проведения органолептической оценки.
- ГОСТ Р 54043–2010 Продукты из свинины копчено-вареные. Технические условия.
- ГОСТ Р 55796–2013 Продукты из свинины сырокопченые. Технические условия.
- ГОСТ Р 56496–2015 Продукты сырокопченые и сыровяленые из мяса птицы обогащенные. Технические условия.

Tkacheva D.A.

is a student of the Faculty of Veterinary Medicine
K. I. Scriabin Moscow State Pedagogical University
(Moscow, Russia)

VETERINARY AND SANITARY QUALITY ASSESSMENT HOME-MADE SMOKED PRODUCTS. ORGANOLEPTIC RESEARCH

***Abstract:** an organoleptic study of homemade smoked products was carried out and a veterinary and sanitary quality assessment was given.*

***Keywords:** meat, smoked products, cold smoking, boiled-smoked, home-made.*

УДК 637.524

Ткачева Д.А.

студентка факультета ветеринарной медицины и ВСЭ

МГАВМиБ – МВА им. К. И. Скрябина

(г. Москва, Россия)

**ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ ДОМАШНЕГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ.
ФИЗИКО-ХИМИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

Аннотация: в работе проведено физико-химическое исследование домашних копченых изделий и дана ветеринарно-санитарная оценка качества.

Ключевые слова: мясо, копченые изделия, холодное копчение, варено-копченое, домашнее изготовление, грудинка, карбонад, филе индейки.

Мясные копчености – это мясо разных видов животных, которое для начала просаливают, а потом подвергают термической обработке.

Сегодня на рынке можно увидеть большой ассортимент продукции мясного копчения. Большим спросом пользуются именно копчености домашнего изготовления, а не изделия с мясокомбината.

Одним из главных условий хорошей продажи копченых изделий является качество и безопасность продукции. Изделия должны быть не только высокого качества, но и с отличными товароведческими характеристиками.

К сожалению, большинство предпринимателей относится к этому условию очень пренебрежительно. Поэтому считаю, что моя тема является актуальной в наше время.

Цель работы - провести физико-химическое исследование домашних копченых изделий и дать ветеринарно-санитарную оценку качества.

Результаты проведенной оценки физико-химических показателей отражены в таблице 1 и 2.

Таблица 1 – Результат физико-химического исследования изделий холодного копчения

Наименование показателей	Наименование образцов		
	Образец №1	Образец №2	Образец №3
	Грудинка	Карбонад	Филе индейки
Массовая доля жира, не более, %	18,66	1,36	2,64
Массовая доля поваренной соли, не более, %	2,32	2,20	2,56
Массовая доля белка, не менее, %	14,12	23,1	61,41
Массовая доля нитрита натрия, не более, %	0,00183	0,0160	0,00180

Таблица № 2 - Результат физико-химического исследования изделий варено-копченых

Наименование показателей	Наименование образцов	
	Образец №4	Образец №5
	Грудинка	Карбонад
Массовая доля жира, не более, %	18,66	1,36
Массовая доля поваренной соли, не более, %	2,36	2,18
Массовая доля белка, не менее, %	14,12	23,1
Массовая доля нитрита натрия, не более, %	0,00183	0,00160

Проведенные нами исследования показали, что все исследуемые пробы копченых изделий полностью соответствуют всем критериям качества по физико-химическим показателям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Бестужев В. Секреты домашнего копчения: горячее и холодное. Издательство «Клуб семейного досуга», 2016. 320 с.
- Васильева Я. В. Секреты домашнего копчения. Мясо, рыба, птица, колбасы. – Х.: Аргумент Принт, 2012. - 4-8с., 61с.
- Винникова, Л. Г. Технология мяса и мясопродуктов: учебник/Л. В. Винникова. - Киев: фирма ИНКОС, 2006. -599 с.
- ГОСТ 23042–2015 Мясо и мясные продукты. Методы определения жира.
- ГОСТ 25011–2017 Мясо и мясные продукты. Методы определения белка.
- ГОСТ 8558.1–2015 Продукты мясные. Методы определения нитрита.
- ГОСТ 9957–2015 Мясо и мясные продукты. Методы определения содержания хлористого натрия.
- ГОСТ Р 54043–2010 Продукты из свинины копчено-вареные. Технические условия.
- ГОСТ Р 55796–2013 Продукты из свинины сырокопченые. Технические условия.
- ГОСТ Р 56496–2015 Продукты сырокопченые и сыровяленые из мяса птицы обогащенные. Технические условия.

Tkacheva D.A.

is a student of the Faculty of Veterinary Medicine
K. I. Scriabin Moscow State Pedagogical University
(Moscow, Russia)

**VETERINARY AND SANITARY QUALITY ASSESSMENT
HOME-MADE SMOKED PRODUCTS.
PHYSICO-CHEMICAL RESEARCH**

***Abstract:** in the paper, a physico-chemical study of homemade smoked products was carried out and a veterinary and sanitary quality assessment was given.*

***Keywords:** meat, smoked products, cold smoked, boiled-smoked, homemade, brisket, carbonade, turkey fillet.*

УДК 637.524

Ткачева Д.А.

студентка факультета ветеринарной медицины и ВСЭ

МГАВМиБ – МВА им. К. И. Скрябина

(г. Москва, Россия)

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНАЯ ОЦЕНКА КОПЧЕНЫХ ИЗДЕЛИЙ ПРИ РАЗЛИЧНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация: в работе приведена актуальность изучения ветеринарно – санитарной оценки готовых копченых изделий.

Ключевые слова: мясо, копченые изделия, холодное копчение, варено-копченое, домашнее изготовление, рынок, качество, безопасность.

Мясные копчености – это мясо разных видов животных, которое для начала просаливают, а потом подвергают термической обработке.

Результатом копчения, как правило, является питательный продукт, насыщенный ароматным запахом и обладающий приятными вкусовыми качествами. Также при помощи данной технологии приготовления мясных изделий становится возможным сохранение их на длительный период в достаточно свежем и пригодном для употребления виде, поскольку во время копчения продукт лишается влаги. Копчение продуктов оказывает консервирующее действие и увеличивает срок их хранения.

Сегодня копченое мясо можно купить в любом продуктовом магазине, но все же самым качественным оно будет на рынке. Конечно, при условии того, что при производстве продукта, полностью соблюдена технология производства и у продавца есть все документы на реализуемую продукцию.

Экспертами отмечается, что на протяжении последних лет население стало больше заботиться о качестве продуктов питания. Однако некоторые недобросовестные производители, не имея достаточного технического оснащения и возможностей производить высококачественный продукт, прибегают к помощи технологий, позволяющих фальсифицировать (подделывать) продукцию. К такой продукции также относятся копченые деликатесы, которые являются неотъемлемой частью любого праздничного стола. К подделыванию данного лакомства производителей подталкивает высокая стоимость продукта наряду с не самым низким показателем спроса.

При этом производителей несколько не волнуют последствия, которые чреваты возникновением у потребителей данной продукции различных заболеваний.

После получения знаний об изготовлении копченых продуктов люди склоняются к тому, чтобы не покупать продукты из неизвестного источника, а вместо этого самостоятельно заниматься копчением. Для этого необходимо приобрести и установить на участке коптильню. Примечателен тот факт, что частному производителю гораздо интереснее поработать над проектом собственной оригинальной коптильни, дабы избежать лишних трат. В ряде случаев это будет даже лучше, чем покупка. Поэтому самодельные коптильни являются перспективным направлением совершенствования традиционного копчения. Оборудованная коптильня позволит сэкономить, что приведет к экономичности применения.

Производство копченостей в частных подворьях – современное и увлекательное хобби среди людей, проживающих за городом.

На просторах интернета можно найти очень большое количество форумов, групп, где мужчины друг с другом делятся знаниями и опытом копчения. Все чаще и чаще мужчины из разряда любителей переходят в разряд предпринимателей и начинают реализовывать мясные копчености своего изготовления. И этому есть свое объяснение.

У лиц, занимающихся копчением в домашних условиях, бесспорными плюсами является: бесплатная площадь, возможность обустроить рабочее место из подручных материалов, на первое время самостоятельно сделать щепу, закупать сырье по самым низким ценам у непосредственных производителей.

Вне всякого сомнения, производство копченых изделий для реализации населению – это занятие, которое приносит хорошую прибыль. Для успешной реализации бизнес-плана необходимо соблюдать определенные условия: - покупка доброкачественного сырья; - соблюдение технологических процессов копчения и рецептуры производства копченых изделий; - быстрая реализация через торговые точки.

Одним из главных условий хорошей продажи копченых изделий при различной технологии производства является качество и безопасность продукции. Изделия должны быть не только высокого качества, но и с отличными товароведческими характеристиками.

Да, частные производители на данный момент предлагают потребителям высокий ассортимент мясных копченостей, но вопрос ветеринарно – санитарной оценки готовых копченых изделий различной технологии производства не изучен, поэтому данную тему считаю актуальной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Мезенова О. Я., Ким И. Н. Технология, экология и оценка качества копченых продуктов: учебное пособие. СПб.: ГИОРД, 2009. 488 с
- Куликовский А.В. Безопасность копчения – вызов века/ А.В.Куликовский, А. Н. Иванкин, Н. Л. Вострикова // Мясная индустрия. – 2013. - №6, С.36-39.
- Коснырева, Л. М. Товароведение мяса и мясных товаров: учебник/Л. М.

Tkacheva D.A.

is a student of the Faculty of Veterinary Medicine and THAT's IT
K. I. Scriabin Moscow State Pedagogical University
(Moscow, Russia)

**COMPARATIVE VETERINARY AND SANITARY
EVALUATION OF SMOKED PRODUCTS AT DIFFERENT
PRODUCTION TECHNOLOGIES**

***Abstract:** the paper presents the relevance of the study of veterinary and sanitary evaluation of finished smoked products.*

***Keywords:** meat, smoked products, cold smoked, boiled-smoked, home-made, market, quality, safety.*