Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
Липецкий филиал

ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

МАТЕРИАЛЫ XV МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

21 апреля 2021 г. (г. Липецк)

Воронеж – 2021

УДК 338.1; 34
ББК 65+67
Ц75

Под общей редакцией
канд. юрид. наук, доц. **А.Д. Моисеева**
канд. физ.-мат. наук **А.А. Никитиной**

Цифровые трансформации в развитии экономики и общества: материалы XV Международной научно-практической конференции. 21 апреля 2021 г. (г. Липецк) / Под общ. ред. канд. юрид. наук, доц. А.Д. Моисеева. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021. – 578 с.
ISBN 978-5-4292-3201-0

Материалы сборника научных трудов участников XV Международной научно-практической конференции «Цифровые трансформации в развитии экономики и общества», состоявшейся 21 апреля 2021 г. в г. Липецк, посвящены рассмотрению проблем, особенностей и тенденций цифровых трансформаций в развитии различных сфер экономики и общества. В сборнике представлены исследования представителей органов государственной власти, профессорско-преподавательского состава, докторантов, аспирантов, специалистов из России и ближнего зарубежья.

Сборник предназначен для широкого круга читателей: ученых, специалистов-практиков, аспирантов, студентов.

Опубликованные материалы представлены в авторской редакции.

УДК 338.1; 34
ББК 65+67

ISBN 978-5-4292-3201-0



© Коллектив авторов, 2021
© Липецкий филиал РАНХиГС, 2021
© НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1.
СОЦИОГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

Гавриков А.В.
ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ БЕЛАРУСИ В СИСТЕМЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ 14

Грицай Ю.К.
МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ РАБОТЫ 23

Данилов Ю.Д.
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ПРОБЛЕМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА 30

Жилина И.С.
ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ ЛЕКСИКЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА 33

Киреева Н.В.
К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВУЗЕ 38

Киреева Н.В. 43
ПРОБЛЕМА МЕДИЙНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОГО ФИЛИАЛА РАНХИГС) 43

Клейменова Е.В.
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА 47

Клименко И. С.
МИФЫ И ЛОВУШКИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 51

Карнаух В.К.
ЦИФРОВОЙ КОНТРОЛЬ В ОБЩЕСТВЕ 56

Лизакова Р.А.
АНАЛИЗ ХАРАКТЕРА И ПЕРСПЕКТИВ ДИХОТОМИИ МЕЖДУ ПРОГРЕССИЕЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В БЕЛАРУСИ И МЕНТАЛЬНЫМ ПРИНЯТИЕМ НОВЫХ ИНТЕРАКТИВНО-ОПЕРАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 59

Лукащук В. И.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ 64
Липчанская И.В.
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ НАУЧНОГО СООБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 70
Малыш В.Н.
ИНФОРМАЦИОННАЯ ВОЙНА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ 74
Миронова Ю.В., Сокольская Т.И.
СТИХИ НА «ОСКОЛКАХ СЕРДЦА» КАК ОТКЛИК ДУШИ ПОЭТА НА ЦИФРОВУЮ ТРАНСФОРМАЦИЮ ОБЩЕСТВА 79
Митина Л.А., Мещеряков В.Д.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА» В ЛИПЕЦКОМ ФИЛИАЛЕ РАНХИГС 83
Никитина А.А.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ ДЛЯ ОБРАБОТКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ MOODLE 88
Петрухинцев Н.Н., Хитров Д.А.
РЕЗУЛЬТАТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ МЕТОДОВ В ОБРАБОТКЕ ИСТОРИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ, ПРИМЕНЕННОЙ ПРИ АНАЛИЗЕ СТРУКТУР БЕЛГОРОДСКОГО РАЗРЯДА В XVII ВЕКЕ 93
Полетаев Д.А., Соколенко Б.В.
СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ «СВЯЗЬ ПОКОЛЕНИЙ» 102
Родин А.В.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА РЕГИОНА 105
Семенов В.А., Зарубин В.Г.
СОЦИАЛЬНЫЕ ГРАНИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 111
Сокольская Т.И., Миронова Ю.В.
ОПАСНОСТЬ ПРОЕКТА ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 115
Сосновская А.М.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБЩЕСТВА: ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ 122

Усачева О.Ю.
НОВЫЕ СТАРЫЕ ЖАНРЫ: К ВОПРОСУ О ЖАНРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЯХ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ 130
Ушаков Е.В.
ФОРМИРОВАНИЕ НАУКИ ОБ ЭЛЕКТРОННОМ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ 134
Цзо Ци
БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗАЩИТА ДАННЫХ В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 142
Черных А.В.
РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ РАБОТЫ ОБЩЕСТВЕННОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СЕТИ ИНТЕРНЕТ ... 148
Чудинова Е.В.
К ВОПРОСУ ОБ ЭМОЦИОНАЛИЗАЦИИ ИНТЕРНЕТ-ТЕКСТОВ 154

СЕКЦИЯ 2.
ГЛОБАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Белоусов А. Л.
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ФИНАНСОВОМ СЕКТОРЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ. 161
Герсонская И.В.
ЗНАЧЕНИЕ ЦИФРОВОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ 167
Гурьева Т.Н.
ПРОГРАММНЫЕ ПРОДУКТЫ «1С» В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА 172
Давыдова Т.Е.
О НАУЧНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ ПОКОЛЕНИЯ Z В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ 176
Дайнеко В.Г.
РАЗВИТИЕ МАРКЕТИНГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ 179
Дайнеко Е.Ю.
НАКОПЛЕНИЕ ПАТЕНТНЫХ АКТИВОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КАПИТАЛА 184

Елисеева М. В.
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ТОРГОВОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И КИТАЯ 188
Золотарев А.В.
СИСТЕМНОСТЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОБОРОННОЙ ОТРАСЛИ, КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА 193
Зорин Г.Е.
ИНДУСТРИЯ ВИДЕОИГР, КАК АСПЕКТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА 197
Иванян Р.Г.
ИНТЕРНЕТ-СОЛИДАРНОСТЬ: ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ 205
Карцева А. К., Лазарева Е. Н.
ИННОВАЦИОННАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ 211
Климова И.В.
ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ: ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ 215
Корсунова Н.Н.
РАЗРАБОТКА ИНДЕКСА ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ МСП 220
Кривых Н.Н.
ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 226
Кривых Н.Н.
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА 234
Кулагина Н.А., Рыжинская Т.А.
ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА: ПОДХОДЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ 239
Либерман Т.И.
МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА 244
Покидова Е.А., Макаров И.Н.
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОРИЗОНТАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННЫМИ БИЗНЕС-ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ 250

Маркова Е.С.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ 254

Назаренко В.С.
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК БАЗИС ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА 258

Пищулин В.Н., Шепелев М.И.
ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 264

Пруель Н. А., Липатова Л. Н.
К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ КОРРЕКТИРОВКИ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 269

Румянцева С. Т., Чекмаев С. В.
ВЛИЯНИЕ КОРРУПЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВА 273

Рябова К.И.
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 277

Смыслова О.Ю., Байсара Э.Р., Заремба О.Э.
ВНЕДРЕНИЕ DIGITAL-ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ 283

Соловьев А.К.
ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 288

Тарандо Е. Е., Градусова В. Н.
ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ 291

Ульмасов Р.У.
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ВО ВРЕМЯ И ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ 295

Цветова Г.В.
ЦИФРОВЫЕ ФИНАНСОВЫЕ УСЛУГИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ 302

Цыганкова В.Н.
ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЫНКА ОБРАЗОВАНИЯ 307
Чернобай О.С.
ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ЭКОБАЛАНС 312
Шарабаева Л.Ю.
ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ДИЗАЙНА 315
Шарапов О.М., Ульмасов Р.У.
ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ТЕНДЕНЦИИ И ИТОГИ ИНТЕГРАЦИОННЫХ И ДЕЗИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ 319
Щербакова Д. В.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО РЫНКА 324
Яворский В.М.,
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И МАРКЕТИНГОВЫХ ДАННЫХ 329

СЕКЦИЯ 3.
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

Абрамов В.И., Лаврентьев И.А.
ОМНИКАНАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В СОЗДАНИИ И РАЗВИТИИ ЭКОСИСТЕМ 336
Агафонова Г.В.
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА 340
Аксенова М.А.
РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ 346
Баранец С.Н., Соколенко В.Н.
ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ И ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 351
Барбашина Е.А.
РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ 358

Биткина И.К.
ИССЛЕДОВАНИЕ БАЗОВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И ИНДИКАТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ЭКОСИСТЕМ 363
Брюханова Н.В., Дынник Д.И.
МОДЕЛИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ РЕГУЛИРУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ 367
Владимирова С.В.
УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 371
Гурина М.А.
КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТЕЙ ОТВЕТ НА ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 375
Иванов А.Г.
ВРЕМЯ «ЦИФРЫ»: ТОТАЛЬНАЯ КВАНТИФИКАЦИЯ КАЧЕСТВА 383
Кузавко А.С.
ИССЛЕДОВАНИЕ ЦИФРОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА В СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ 387
Кулиев Рауф Алим оглы
ПАРАМЕТРЫ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ 389
Кучина О.В.
МЕНЕДЖМЕНТ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ 394
Самодуров А. А., Беляев А. А.
СТАТИСТИЧЕСКАЯ И ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ 398
Табекина О.А., Федотова О.В.
ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ 402
Челканова Л. А., Смолина Т. С.
РАЗВИТИЕ СТРАХОВОГО БИЗНЕСА НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 406
Чесноков А.А., Смагина А.Д.
ЦЕННОСТНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ ЦИФРОВЫХ АКТИВОВ В ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКЕ РОССИИ 411

Щетинина И.С.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ 416

Шаповалова И.Б.
К ВОПРОСУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 420

Ширинкина Е.В.
IoT- РЕШЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ 424

Шурупова А.С., Шурупова О.С.
КТО ВЫИГРЫВАЕТ ОТ ЦИФРОВИЗАЦИИ: БИЗНЕС, ГОСУДАРСТВО ИЛИ ЧЕЛОВЕК 428

СЕКЦИЯ 4.
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Боякова Т.Л.
К ВОПРОСУ О ПРАВЕ НА ЖИЗНЬ РЕБЁНКА-ИНВАЛИДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РФ ... 435

Брусенцева В.А.
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КРИМИНАЛИСТИКЕ 439

Голенских С.А.
ОХРАНА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ 444

Дегоева О.А.
О ДОПУСТИМОСТИ ОСВОБОЖДЕНИЯ ГРАЖДАНИНА ОТ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В СООТВЕТСТВИИ С П. 3 СТ. 213.28 ФЗ «О НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)» 450

Дмитриев А.Л.
ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ КАТЕГОРИИ ПРЕСТУПЛЕНИЯ НА МЕНЕЕ ТЯЖКУЮ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ УГОЛОВНОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ 457

Егоров В.А., Афанасова С.В.
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ 462

Забайкалов А.П.
ПРИМЕНЕНИЕ БИОМЕТРИЧЕСКИХ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА ДЛЯ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ: ИННОВАЦИОННАЯ НОВЕЛЛА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 468

Квасова О.А.
КОНЦЕПЦИЯ СУВЕРЕНИТЕТА Н.И. ПАЛИЕНКО 474

Климов А.С.
ОСОБЕННОСТИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА МОШЕННИЧЕСТВО С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕКТРОННЫХ СРЕДСТВ ПЛАТЕЖА 478

Коновалов Н.Н.
ПРОБЛЕМЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИХ МАТЕРИАЛЫ ПОРНОГРАФИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА С УЧАСТИЕМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» В КОНТЕКСТЕ ПРОГРАММЫ «ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ПРЕСТУПНОСТИ» 484

Корнев А. С.,
УЧАСТИЕ АДВОКАТА В СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЯХ И ОПЕРАТИВНО-РАЗЫСКНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ 491

Королёва Е.В.
ЦИТИРОВАНИЕ КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ 497

Кузнецова Н.Н.
ИЗБИРАТЕЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 500

Лаврова С.В.
НЕМАТЕРИАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС В ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ И ПРАВО НА ИХ САМОЗАЩИТУ 504

Маджумаев М.
МАССОВЫЕ БЕСПОРЯДКИ 2.0: ПРОТИВОПРАВНОЕ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ 3D-ПЕЧАТИ 508

Марков Р.С.
ЯЗЫКОВОЙ ЦЕНЗ НА ВЫБОРАХ ВЫСШИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ СУБЪЕКТОВ РФ: ПРОБЛЕМЫ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ 514

Макаров О.В.
ЧАСТНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ РОССИИ 518
Прокуда О.Ю.
К ВОПРОСУ О ФОРМЕ ДОГОВОРА ДОБРОВОЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАСХОДОВ 522
Румянцева С. Т., Чекмаев С. В.
ВЛИЯНИЕ КОРРУПЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВА 528
Свечникова В.В. *532*
ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: НОВЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ И АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ 532
Соловьёва В.В.
ЕВРЕЙСКАЯ ПРАВОВАЯ СИСТЕМА И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ 538
Чуносов В.С.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОЦЕНКИ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 545
Чхутиашвили Л.В., Чхутиашвили Н.В.
«СОЦИАЛЬНЫЙ КРЕДИТ» В РОССИИ И КИТАЕ 551
Шагунова В.М. *554*
ОСОБЕННОСТИ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В СФЕРЕ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИНФОРМАЦИИ 554
Шауро И.Г.
ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕДИАТОРОВ В РОССИИ 560
Шварц Л.В.
К ВОПРОСУ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ ОТ ИНФОРМАЦИИ, ПРИЧИНЯЮЩЕЙ ВРЕД ИХ ЗДОРОВЬЮ И (ИЛИ) РАЗВИТИЮ 568
Шуленкова И.В., Пашкевич К.В.
О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМНЫХ АСПЕКТАХ В КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕСТУПЛЕНИЯ «БАНДИТИЗМ» 573

УДК 316.334.3:329(476)

Гавриков А.В.
Беларусь, ГНУ Институт социологии НАН

Gavrikov A.V.
Belarus, State Scientific Institution Institute of Sociology
of the National Academy of Sciences

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ БЕЛАРУСИ В СИСТЕМЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ

POLITICAL PARTIES OF BELARUS IN THE SYSTEM OF POLITICAL MODERNIZATION OF THE COUNTRY

Аннотация

В статье рассмотрены концептуальные основы становления и развития политических в современной Беларуси в системе политической модернизации страны.

Ключевые слова: политическая партия, политическая модернизация; политические симулякры; общественное мнение.

Abstract

The article examines the conceptual foundations of the formation and development of political in modern Belarus in the system of political modernization of the country.

Keywords: political party, political modernization; political simulacra; public opinion.

Белорусская власть с высокой степенью достоверности может быть названа беспартийной, так как партийные программы их представителями не выдвигаются в белорусском законотворчестве. Парламент не выражает четких идеологических контуров белорусского общества. Большинство членов политических партий, став представителями административной вертикали, достаточно быстро теряют связь с партийной программой и декларируемыми политическими партиями целями. Это во многом связано с моделью власти, при которой, когда исполнительная ветвь власти отличается отсутствием в парламенте парламентских фракций, а также большинства лидеров партий в представительном и законодательном органе власти. В парламенте, где доминируют представители политических партий, в большинстве случаев складывается жесткая партийная коалиция и партийная дисциплина.

Основополагающим аспектом развития страны, на наш взгляд, является не только рост ее экономического благосостояния, но и успеш-

ная модернизация политической системы в соответствии с развитием белорусского общества. Под политической модернизацией необходимо понимать усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями социума [6, с. 11]. Политическая система Беларуси хоть и кардинально изменилась, но жизнь большинства населения не улучшилась несмотря на его активность на политической арене и стремительную институционализацию новых социально–политических институтов. Российский политолог Я. Пляйс на основе концепции демократии третьей волны американского политолога С. Хантингтона в отношении политических систем постсоветских стран выделил несколько факторов модернизации:

– необходимость догоняющего развития;

– проведение по воле «верхов», пытавшихся преодолеть отставание от ведущих стран;

– главенство внешнего фактора в совершенствовании политической системы [8, с. 189].

События после избирательной президентской кампании 2020 гг. показывают, что страна быстро трансформируется и находится в состоянии стремительного изменения политического поля, требующего активизации всех политических институтов, которые примут активное участие в создании политической и социально-экономической программ. Все большее количество белорусов осознают, что без решительного участия их в политической жизни изменения к лучшему вряд ли произойдут. Постепенно спрос на умеренную стабильность заменяется потребностью в системных трансформациях, которые преобразуют политическое поле страны.

Политические партии в нашей стране имеют гораздо меньший уровень доверия чем глава государства, парламент, премьер - министр и др. политические институты. Быстрая трансформация белорусской партийной системы сделала ее атомизированной, это во многом характеризует ее слабость.

В стране может появится партия власти. В Республике Беларусь такой партией стремится стать РОО «Белая Русь», которая неоднократно об этом заявляла на протяжении последних 10 лет [3, с. 39].

Специфической характеристикой, отличающей политическую партию от общественно-политической организации, является наличие политических целей, выражающихся в целенаправленной борьбе за власть [3, с. 35]. Политические партии фокусируют свое внимание на всех вопросах государственной политики, пытаются изменить ее путем баллотирования и избрания на выборах своих кандидатов.

Американские политологи определили такое взаимодействие политических партий и гражданского общества как «ответные реакции на импульсы, поступающие из внешней среды» [3, с. 169]. Как заметил белорусский социолог И.В. Котляров, «современная белорусская многопартийность представляет систему ложных знаков, полностью оторванных от социальной реальности» [3, с. 67]. Французский социолог П. Бурдье назвал такие явления в обществе симулякрами. «Симулякры – это элементы в цепи событий, сохраняющие образ оригинала, но теряющие подобие ему, копии, не имеющие полного соответствия в действительности, знаки, оторванные от реальных объектов и событий, заменители действительности. По своей сути, мир симулякров – виртуальный мир, мир блефов и иллюзий, миражей и муляжей, мир, который живет по своим самодостаточным законам и не желает видеть, чувствовать реальную жизнь» [3, с. 67].

Несмотря на увеличение участия населения в акциях прямого действия уровень общественного участия в деятельности политических партиях остается невысоким. Согласно последним данным Информационно аналитического центра при Администрации Президента Республики Беларусь 2018 г. (выборка 1418 респондентов), повседневная деятельность, связанная с поведением избирателей, делегирует их полномочия общественно-политическим институтам; 47% респондентов доверяют политическим партиям (поддерживающим правительство) и 10 % участников опроса доверяют оппозиционным партиям; профсоюзам, входящим в ФПБ доверяют 51 % человек, профсоюзам, и не входящим в ФПБ, – 20 %, БРСМ доверяет – 50,5 % опрошенных, РОО «Белая Русь» – 34 % респондентов [7, с. 16].

Постсоветские элиты в результате демократического транзита в большинстве случаев искусственно копировали зарубежный опыт политической модернизации, что часто приводило к отрицательному результату и откату демократизаци и политического строя. Американский политолог С. А. Хантингтон в отношении постсоветских стран использовал концепцию «волн демократизации» под которыми он понимал группу переходов «от недемократических режимов к демократическим, происходящим в определенный период времени, количество которых значительно превышает количество переходов в противоположном направлении в данный период. К этим изменениям обычно относится фрагментальная демократизация в тех политических режимах, которые не стали полностью демократическими. В некоторых странах произошел откат, в результате чего страны вернулись обратно к недемократическому режиму или приобрели гибридный (смешанный) характер» [6, с. 65].

Демократизация политической системы в большинстве случаев была успешной, когда инициатива шла сверху от части правящей элиты,

расколовшейся на сторонников преобразований, или реформаторов, и противников перемен, или консерваторов. Реформы начинались не со стремительной демократизации политического режима, а с предварительной его либерализации, которая почти полностью контролируется политической элитой и может быть прерванной на любом этапе. В самом общем смысле процесс демократизации является процессом политических и социальных изменений, направленных на установление демократического политического строя. Важным для дальнейшей модернизации политической системы Республики Беларусь является вопрос институционализации РОО «Белая Русь» как политической партии. Однако, на наш взгляд, говорить о становлении РОО «Белая Русь», как политической партии преждевременно, и поэтому сложно сказать будет ли в Беларуси партия власти. А. Г. Лукашенко выступил с инициативой появления партий из низовых инициатив [9], «Я придерживаюсь той точки зрения, что партия должна сформироваться снизу. Если она будет востребована. Если люди ее на руках поднимут, то это будет жизненная партия. Посмотрим, перерастет ли Белая Русь в такую организацию. Эта партия не должна жить в обнимку с властью, она должна отстаивать интересы людей и быть опорой президента в его политике… Я нормально отношусь ко всем партиям и движениям, которые помогают нам строить жизнь. Пусть они будут оппозиционные, критически относятся к тому, что делает власть, но они стремятся помогать власти…

Остается вопрос участия в политических партиях представителей политических элит «Месяц назад я вызвал главу администрации президента и сказал, что буду принципиальнейшим образом рассматривать членство своих подчиненных – членов правительства, губернаторов – в этой организации. Я у него (чиновника) спрошу, почему он туда пошел, что ему там делать? Ему что, работы не хватает? У нас работы хватает и не надо ходить по партиям и организациям» [5].

Есть вероятность формирования в Беларуси двухпартийной системы при становлении партии власти и консолидации всех оппозиционных политических партий в одну. Препятствием в этом отношении становятся оппозиционные организации, которые, не могут договориться о политическом единстве, а также отсутствие желания большинства политических элит вступать в политические партии.

«Для повышения общественно – политического значения партиям, как политическим институтам необходимо провести ряд политических действий:

– пересмотреть свои программы и внести коррективы, так как многие положения не соответствуют сегодняшним политическим и экономическим реалиям;

– более активно участвовать в избирательных кампаниях разного уровня. Например, парламентские выборы и выборы в местные Советы депутатов некоторыми партиями просто игнорируются;

– расширять круг потенциальных избирателей, используя СМИ и политические технологии в выборах;

– проводить систематическую партийную работу не только в предвыборный период, но и после него;

– более масштабно участвовать в общественном обсуждении экономических и политических вопросов»

Неразвитость многопартийности, мажоритарная избирательная система, долгосрочная стабильность итогов выборов сформировали их предсказуемость, а в обществе – аполитичность. «Для стран с низкой партийной институционализацией пропорциональная система с порогами может обеспечить большее ограничение числа партий, чем мажоритарная. Пропорциональная система повышает статус политических партий, обеспечивая их монополией на процедуры выдвижения кандидатов, чего нет при мажоритарных выборах» [2, с. 137].

Решению проблем многопартийности в Беларуси будет способствовать переход с мажоритарной на пропорциональную или смешанную избирательную систему. Эта избирательная система поставит вопрос 100 %-ного участия партий в парламентских выборах и их представительства в законодательной ветви власти. Данная мера, несомненно, увеличит вес политических партий в стране и изменит политическую систему. Такой переход сопряжен, однако с определенными рисками:

Во - первых, при данной системе самые различные группы способны обеспечить места для своих представителей. Значит, результат выборов может рассматриваться населением как справедливый. При этом избиратели будут более склонны голосовать за кандидатов, выражающих мнение близкие их собственному, а не тех, которые за имеющих больше шансов быть избранными. Минусом можно считать то, что избирают тех, кого хорошо знают (например, врачей, учителей), т.е, людей, не имеющих политического опыта. По данным социологических опросов, проведенных НАН Беларуси на протяжении 2000–2020 гг. большинство респондентов не могут назвать более 2 лидеров партий [6, с. 447].

Во - вторых, потребуется введение барьера (5-7% голосов за партию) и перерегистрация партий. «Система пропорционального представительства позволяет каждой политической партии получить число мест пропорционально числу голосов, отданных за партию. В соответствии с рейтингом партий парламент будут формировать депутаты, которым большинство электората не доверяет или которых не

желало бы видеть в парламенте. Депутатский мандат могут получить радикальные партии, что потребует введения избирательного барьера, чтобы в парламент не смогли пройти крайне правые и крайне левые радикалы. Этот барьер не смогут преодолеть и некоторые зарегистрированные партии. Если квота будет достаточно низкой, то мелкие партии тоже смогут рассчитывать получат на места в парламенте. В политических реалиях Беларуси большинство партий являются немногочисленными. Даже относительно крупная партия ЛДПБ имеет низкий рейтинг, слабое представительство в парламенте [1, с. 447].

В-третьих, может появиться одна доминирующая парламентская партия, которая станет ведущей и определяющей силой в парламенте. Возможным итогом перехода на такую избирательную систему станет институционализация организации «Белая Русь» и регистрация ее как партии. Партия начнет срастаться с государственным аппаратом и будет создана партийная номенклатура. Альтернативой ей оппозиционные партии в краткие сроки стать не смогут ввиду своей слабости, а, партия парламентского большинства в свою очередь, сможет привлечь людей, которые попытаются сделать за счет партии политическую карьеру», выдвигая, например, популистские идеи [1, с. 448]. В связи с этим во избежание монополизации политической системы одной партией возникает необходимость консолидации мелких партий в одну крупную или разделения одной крупной на две средние для создания равновесной альтернативы, что сформирует основу для политической конкуренции и сменяемости власти.

Белорусскими исследователями выделяется несколько концепций становления многопартийности в Беларуси. Одни ученые приводят доводы, что период представительной демократии закончился, политические партии не играют особой роли в современных политических реалиях и остаются в виде реликта. Представители другой точки зрения полагают, что политические партии переживают стадию аннигиляции: 28 белорусских политических партий появилось и исчезали, не оставив практически ничего в белорусском политическом поле страны; большинство политических партий осуществляет свою деятельность «на бумаге», без реального участия в политической жизни республики. Во взаимоотношениях с действительно работающей государственной властью партии не имеют влияния в политическом поле и не могут выполнить обратные связи между обществом и государством.

Представители европейской транзитологии считают, что политические партии Беларуси развиваются в контексте европейского постмодерна и что произошла их качественная трансформация и институционализация их как социально – политического института. По

мнению представителей данной концепции, в Беларуси появились новые партии: киберпартии, электорально-политтехнологические, клерикальные и др. Они партии отошли от традиционных целей классических партий и решают свои локальные электоральные вопросы, что уменьшает их роль в обществе, но увеличивает вероятность достижения или поставленных целей. Эти партии широко используют новые политические технологии и виртуальное политическое пространство.

Многие белорусские политологи, государственные деятели, социологи считают, что партийная демократия не является главной целью белорусской политической системы. Можно провести аналогию белорусской и российской многопартийности. Российский исследователь А. Н. Кулик отмечает, что «актуальной проблемой политической науки становится не гадание, сколько мест в Парламенте получит та или иная из не пользующихся доверием общества партий на очередных выборах в режимной системе, а оценка – на основе сложившихся на Западе критериев – перспективности самой партийной демократии на культурно-исторической почве страны и в ее современном контексте. Вполне может оказаться, что историческое время для становления демократии в постсоветских странах по этому пути истекло и должны появиться какие-то новые модели политического посредничества между обществом и государством» [8, с. 101]. В Республике Беларусь происходит процесс замещения старых общественных и государственных институтов и институционализация новых социально-политических институтов.

Развитие белорусской многопартийной системы обусловлено сложным взаимодействием трех институциональных субъектов политического поля – граждан политических партий и государства. Одним из важных институциональных факторов в Республике Беларусь является изменение избирательной системы, Этот фактор модернизации избирательной системы во многом зависит от политической воли элит. Однако слабость белорусских политических партий может сделать во многом такой переход от мажоритарной системы к смешанной или пропорциональной искусственным и оттолкнуть избирателей от участия в выборах, усилить тенденции иммобильности и абсентеизма.

Организационная взаимосвязь избирательной системы и институционализации политических партий была замечена еще Морисом Дюверже: «режим пропорционального представительства ведет к системе с жесткими, независимыми и стабильными партиями; мажоритарное голосование в два тура ведет к многопартийной системе, партии которой характеризуются «мягкой» структурой, относительной стабильностью и склонностью к альянсам; мажоритарное голосование в один тур ведет к дуалистической системе с чередованием у власти больших неза-

висимости». В соответствии с теорией Мориса Дюверже, если в Беларуси останется мажоритарная система голосования в один тур. «это приведет к избеганию политических союзов, что противоречит системе пропорционального представительства. Так, в белорусской многопартийной действительности несмотря на то, что мажоритарная система сохранилась с 1990 г., некоторые политические партии создавали коалиции (коалиция 5+, конгресс демократических сил, праймериз правоцентристкой коалиции). Большинство парламентских депутатов остаются беспартийными; это обусловлено слабой поддержкой населения политических партий, сильной конкуренцией стороны с институционально не оформленными политическими движений и организаций (политическими организациями, консорциумами, комитетами и др), которые стремятся выполнять функции политических партий.

В значительной степени на становление многопартийности влияет форма правления и принципы организации государственного управления и порядка разделения государственных полномочий. В зависимости от того, какой тип режима положен в основу структуры высших органов государственной власти, определяется и степень влияния партий на общую направленность политического процесса.

Политическая система является быстро трансформируемым полем в связи с изменением внутренней и внешней политики в стране, на что так или иначе реагируют и политические партии как социально-политический институт, аккумулируя различных разнородных, идеологически отличающихся (от крайне левых до крайне правых) субъектов публичной политики, которые по - разному реагируют на одни и те же политические события.

В трансформации белорусских политических партий первостепенное значение приобретает государственное субсидирование. «Государственное финансирование является весьма распространенным явлением в публичной политике, однако для страны, которая планирует введение государственного субсидирования деятельности политических партий, необходимо предусмотреть все риски и потенциальные возможности финансирования представительных органов публичной политики и развития политической системы страны [ссылка]. Введение государственного субсидирования политических партий в Республике Беларусь – вопрос неоднозначный с точки зрения политико-правовой традиции в стране. Сравнительный анализ государственного субсидирования в зарубежных странах показывает, что на современном этапе их развития стадии быстрого изменения. Для стимулирования деятельности политических партий эффективной мерой могла бы быть модель ¼, при которой партии, принявшие участие в избирательной кампании (при предъявлении расходных смет),

получали бы компенсацию израсходованных средств. Данная мера может способствовать активизации деятельности всех политических партий в период избирательных кампаний, но в то же время влечет за собой дополнительную нагрузку на налогоплательщиков. В белорусском обществе заметно снижено традиционное деление партий в идеологической дихотомии на левых и правых. Политики и граждане, занимающие диаметрально противоположные позиции по вопросу вмешательства государства в экономику, могут иметь одинаковые взгляды на религию, культуру, внешнюю политику и т.п., в совокупности позиций населения наблюдается тенденция тяготения электората к позициям центристов.

Таким образом, изменение избирательной системы – начало новых политических процессов, которые влияют на культурную матрицу и ведут к проявлению новых черт: плюрализма, общественного диалога и коллективизма. Трансформация политических партий способствует формированию новых условий, в которых появятся новые политические партии, лидеры, которые, как ледокол, будут трансформировать культурную матрицу. При этом залогом успеха является не смена элит, одной партии на другую, а смена самой системы ценностей, которая должна последовать за новой политической системой. Применительно к отечественным политическим партиям и политического прогнозирования важным является, то, что будут ли после соответствующих реформ политические партии востребованным социально – политическим институтом, поострённым на примере стабильных западных демократий или же нет, будучи в белорусских политических реалиях социально – политическим институтом активного меньшинства (изменить).

Список цитируемой литературы:

1. Гавриков А.В. Некоторые аспекты формирования политической системы Республики Беларусь: генезис политических партий 1990-1995гг. А.В. Гавриков. Весн. Гродзенскага дзяжаўнга ўніверсітэтаімя Янкі Купалы. Серыя №1. – 2018.том 10, №1. С. 440-450.
2. Заславский С.Е. Основы теории политических партий / С.Е. Заславский // Типология политических партий: учебное пособие / С.Е. Заславский. Издательство «Европа» – М., 2013 – 262 с.
3. Котляров. И.В. Социология политических партий / И.В. Котляров. – Мн. Изд-во «Беларуская навука», 2011. – 730 с.
4. Ланцов С. А. Политология: учебник для академического бакалавриата / С. А. Ланцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 454 с.

5. Официальный Интернет-портал Президента Республики Беларусь. Политические партии. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.president.gov.by/press57046.html. Дата доступа: 27.09.2020.
6. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 270 с.
7. Республика Беларусь в зеркале социологии: сборник материалов социологических исследований за 2017г. информационно-аналитический центр при Администации Президента Республики Беларусь. Под общ. ред. А.П. Дербина. – Минск 2018г. – 119 с.
8. Тойнби А. Дж., Хантингтон С. Ф. Вызовы и ответы. Как гибнут цивилизации – М.: Алгоритм, 2016. – 288.
9. Шендик Т.А. Белая Русь»: путь к партии? / Т.А. Шендик // Беларуская думка. – 2017. – № 6. – С. 79 – 84.

УДК 331.08

Грицай Ю.К., канд. экон. наук
Россия, ЧОУ ВО «Балтийская академия туризма и предпринимательства»

Gritsay Yu.K., PhD in Economics
Russia, Private educational institution of higher education "Baltic Academy of Tourism and Entrepreneurship"

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ РАБОТЫ

REMOTE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT METHODS

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы развития человеческих ресурсов в компаниях в условиях перехода на дистанционную форму работы. Представлена проблематика применения методов обучения. Проведена классификация основанных методов развития человеческих ресурсов основанная на принципах мотивации и стимулирования.
Ключевые слова: компании, развитие человеческих ресурсов, методы обучение, персонал, мотивация, стимулирование, удаленная работа.

Abstract

The article discusses topical issues of human resource development in companies in the context of the transition to a remote form of work. The problems of applying teaching methods are presented. The classification of the based methods of human resource development based on the principles of motivation and incentives has been carried out.

Keywords: companies, human resource development, training methods, personnel, motivation, incentives, remote work.

Актуальность проведенного исследования в современных реалиях находит свое подтверждения по трем причинам:

во-первых, сложившаяся сложная эпидемиологическая ситуация в мире;

во-вторых, набирающая популярность такая форма занятости, как удаленная работа;

в-третьих, всеобщая цифровизация трудовых процессов.

Более подробно остановимся на причинах. Первая и самая сложная, на наш взгляд, это условие пандемии - распространения COVID-19, которое отразилось в необходимости проведения масштабных сокращений персонала среди компаний различного масштаба и секторов экономики. Особую сложность вызвали новые требования о социальном дестанцировании и соблюдения особых режимов соблюдения личной гигиены, что в конечном итоге привело к переводу сотрудников на удаленный тип работы. Удаленная работы и ее условия получили законодательное закрепления в Федеральном законе от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях". Закон начал свою работу с 1 января 2021 года. Его основным достижением стало введение в 49 главу Трудового кодекса РФ понятия «удаленная работа», а также перечень условий, при которых работодатель вправе перевести работника на новый режим работы. Социально значимым фактором данного закона стало упреждение снижение денежной оплаты труда при переходе на удаленный тип занятости, при полном исполнении сотрудником своих обязанностей.

Отдельно хотелось бы озвучить, что рост интереса к удаленной форме занятости наблюдался и до начала периода пандемии распространения Covid-19. Так, на момент уже далекого 2014 года, в рамках проведённого исследования НИУ ВШЭ[6, с. 47], среди ключевых институциональных участников рынка фриланса (биржи фриланса) насчитывалось девять. Стоит отметить, что основным профилем на тот момент являлись биржи размещающие заказы по выполнению работ, связанных со сферами IT, генерации контента и копирайтинга, дизайна и 1С. К моменту 2018-2019 годов количество крупных фриланс бирж уже насчитывалось около 22[1]. При этом, все большее значение в этом

[1] По данным полученным автором в ходе исследования

тренде набирает, популярность среди молодежи, поскольку среди многих молодых людей бытует мнение о нежелании относить себя к офисным работникам.

Количество работников, находящихся не во фрилансе, а являющихся штатными сотрудниками компаний, также демонстрируют динамичный рост. Так, по данным компании We Work Remotely (WWR)[1], являющейся крупнейшим сообществом по продвижению удаленных вакансий в мире следует отметить, что количество удаленных вакансий возросло на 30 % в период с 2014 по 2019 года. Среди опрошенных WWR действительных сотрудников компаний 42,3% заявили о том, что работают удаленно более 5 лет.

В России активный рост штатных сотрудников, находящихся на удаленном режиме работы, активизировался только на момент возникновения пандемии - распространения Covid-19. Так, в 2020 году, по данным ВЦИОМ и ООО «Социал Бизнес Групп», рост удаленных сотрудников является восьмикратным и указывает на то, что порядка 16% россиян стали использовать дистанционные технологии для работы[8].

Заключительным фактором является всеобщая цифровизация экономики, которую можно обозначить, как переход к постиндустриальному обществу. Данный аспект особо важен, и здесь стоит отметить реализацию целевой программы «Цифровая экономика Российской Федерации», которая постепенно вытесняет бумажный носитель в делопроизводстве государственного и частного секторов экономики. Так, знаковым событием 2020 года стала новая возможность по использованию электронных трудовых книжек вместо бумажных, что, на наш взгляд, сделает удаленное трудоустройство более эффективным и менее ресурсозатратным [2, с. 49; 7]. Что касаемо более глобальных факторов, здесь стоит указать: рост качества и количество интернет-сервисов, позволяющих заменить реально пребывающего сотрудника на рабочем месте.

Данные обстоятельства и опыт, полученный компаниями по налаживанию удаленной работы во время пандемии, на наш взгляд, позволит сохранить сформировавшуюся структуру человеческих ресурсов. То есть, прогноз на возможный отток удаленных вакансий представляется маловероятным. Необходимо отметить, что помимо перечисленных аспектов для работодателей и работников, удаленная работа имеет важное значения для соблюдения принципов устойчивого развития территории России.

Таким образом, становится целесообразным исследование процессов развития человеческих ресурсов, работающих удаленно.

На основании вышесказанного, мы считаем целью настоящего исследования: анализ и классификацию современных методов развития человеческих ресурсов, осуществляющих свою деятельность удалено.

По мнению автора, методы развития персонала подразделяются на две большие группы: стимулирования и мотивирования. Отличии данных понятий заключены в восприятии сотрудниками эффекта от данных групп методов. Так, первая группа рассчитана на формирования побудительного действия извне. Вторая группа методов направленна на формирование мотива к действию внутри личности сотрудника. Данное утверждение находит отображение и при развитии человеческих ресурсов при удаленном режиме.

По нашему мнению [3, с. 322; 4; 9, с. 5], современными методами развития человеческих ресурсов являются: лекция, практика, вебинар, подкаст, ролевая игра, квест, разбор кейсов, микрообучение. Указанные методы могут быть классифицированы на две принципиальные группы: стимулирующий и мотивационный. В целях данной статьи дадим подробную характеристику использования указанных методов при удаленном развитии персонала на основании предложенных автором критериев: актуальность; апробированность; технологическая сложность, ресурсоемкость; возрастная ориентация.

Метод – лекция. На наш взгляд, является одним из наиболее апробированных по времени, но при этом и достаточно консервативным для использования в целях развития человеческих ресурсов молодых поколений. Основным достоинством является полнота представляемой информации необходимой для обучаемого. Недостатки метода: традиционно большой объем информации, затратный по времени, требует профессионального составителя, достаточно дорогой. Для развиваемого человеческого ресурса при удаленной форме обладает стимулирующим характером, поскольку по своим характеристикам схож с типовыми и неактуальными формами обучения, что в значительной степени снижает его привлекательность.

Метод - практическое занятие. Также характеризуется высокой степенью апробации. Формы метода достаточно различны: решение задач, разбор вымышленных ситуаций, составление отчетов на заданную тему и многое другое. Достоинства данного метода: развивает критическое мышление, позволяет усвоить теоретических материал на новом уровне, подготовит к текущим процессам в компании. Недостатки: моральное устаревание среди слушателей поколений миллениалов и Z; как правило, достаточно сильно отвлечён от текущей ситуации в компании; требует дополнительного времени на разработку. Сложен в применении при дистанционном формате, поскольку есть риски банальной халатно-

сти обучаемого. Ввиду чего также относится к стимулирующим методам, поскольку требует особого контроля со стороны обучающего лица.

Метод – вебинар. Достаточно молодой метод развития человеческих ресурсов в компании, позволяющий привлечь молодую аудиторию. Достоинства: нетипичная в отличии от лекции подача материала; узкоцелевая направленность контента; разнообразие форм реализации; мотивирует обучаемого к самостоятельному изучению дополнительно материала. Недостатки: как правило лишен полноценной обратной связи с выступающим, требует наличия знания базовых понятий у обучаемого. Вебинар по своим характеристикам можно назвать мотивирующим методом, поскольку обладаю современной формой и неполнотой информации, способен зародить среди обучаемых сотрудников мотивацию к более глубокому изучению материала.

Метод – подкаст. Еще более современный метод, нежели вебинар. Достоинства: может быть использован в качестве современных подходов передачи знаний от более опытных сотрудников к начинающим, посредством записи цикла подкастов для вновь нанятых сотрудников; вызывает дополнительное доверие среди поколений миллениалов и Z; может быть использован на сторонних не корпоративных интернет-площадках для популяризации компании среди сотрудников отрасли; может стать дополнительным актуальным продуктом компании. Недостатки: отсутствие прямой коммуникации со спикером подкаста; имеет достаточно субъективную форму подачи материала. Подкаст стоит относить к мотивационным методам, несмотря на то что достаточно сложно проследить его реальную аудиторию особенно в средних и крупных компаниях, что заставляет руководства компании вводить дополнительные формы контроля. Как правило, его современная форма подачи материала, способствует формированию внутренней мотивации у сотрудников.

Метод - ролевая игра. Достаточно старый метод развития человеческих ресурсов, может быть охарактеризован как утилитарный. Достоинства данного метода: наличие живой составляющей даже в онлайн формате; возможность коммуникации внутри группы развития; может быть отнесен к прообразу методов геймификации. Недостатки: сложно применим в дистанционном режиме, требует сложных программных решений; для разновозрастной группы практически не применим в режиме онлайн; для многих интровертивных сотрудников будет неприемлем. По своему характеру ролевые игры относятся к стимулирующим методам обучения, поскольку субъективно не могут подходить каждому работнику.

Метод - разбор кейсов. Действенный подход к работе с небольшим количеством обучаемых. Получил широкую апробацию в ВУЗах и корпо-

ративном обучении. Технологически приемлем для реализации на удаленной основе, для слаженной группы слушателей. В противном случае существует риск, хаотичной работы группы. Разбор кейсов по возрасту подойдет любому обучаемому. Ресурсоемкий для HRM компании с точки зрения необходимости фиксировании нетиповых и типовых управленческих и технологических решений. Сам метод нацелен на стимулирования изучения опыта работы компании из вне. Ввиду собственной специфики слабо применим в удаленном обучении человеческих ресурсов.

Метод обучения – квест. Относительно новый игровой метод обучения и развития персонала. Как правило достаточно ресурсоемкий в разработке, при этом хорошо восприимчив молодыми поколениями сотрудников. Обладает хорошим потенциалом для удаленного воспроизведения. Данный метод может послужить хорошим началом для формирования внутренней мотивации к обучению, и в полной мере может быть назван – мотивирующим.

Метод – микрообучение. Набирает свою актуальность во все большем количестве малых и средних компаниях. Технологически требует задействования технологий для видеоконференций и наличие специального хранилища данных с микро-материалами, текстами, задачами и пр. Хорошо воспринимается среди разных возрастных групп в компании, не требует большого количества времени для освоения. Ввиду чего у сотрудников, находящихся на удаленном режиме, практически не возникает сложностей при обучении. Может быть указан в качестве самого перспективного мотивационного метода развития персонала на удаленном режиме.

В качестве результата данной статьи указывается, что существующие эффективные методы развития человеческих ресурсов в большинстве своем направленны на формирование внутренней мотивации сотрудников даже в режиме удаленной работы. Таким образом, становится очевидным минимальный риск перехода все большего количества работников компании на удаленный режим работы. Поскольку именно наличие внутренней мотивации, а не побуждения со стороны могут послужить гарантом высокой производительности труда.

Стимулирующие методы, указанные в работе, как правило показывают негативную динамику собственной эффективности в развитии человеческих ресурсов. Особенно данное явление наблюдается при удаленной форме работы среди молодых сотрудников. Сложность их применения состоит во многом не в том, что они слишком ресурсоемкие, а в их утилитарном характере и слабой адаптивности к условиям удаленной занятости сотрудников.

Список цитируемой литературы:

1. Будущее удаленной работы. Барьеры на пути удаленной работы быстро падают / Исследование удалённой работы, проведенное компанией FYI на базе данных сообщества удаленных работ WWR (We Work Remotely). 2020. - URL: https://usefyi.com/future-of-remote-work/ (дата доступа: 03.03.2021)
2. Валитова А.И., Старкова Д.В. Трудовые отношения в процессе цифровизации экономики // Сфера знаний: вопросы продуктивного взаимодействия теории и практики. 2018 г. С. 48-52
3. Коновалов Ю.В., Охотина Д.А. Геймификация как метод обучения персонала. //Современные технологии и научно-технический прогресс. 2020. Т. 1. № 7. С. 322-323.
4. Перспективы «вечной» удаленки после изоляции: результаты опроса // Аналитическая статья портала hh.ru. 2020. - URL: https://spb.hh.ru/article/26656 (дата доступа: 05.03.2021)
5. Семенова Ю.Е., Островская Е.Н., Хныкина Т.С. Проблемы организации дистанционной работы предприятия // Глобальный научный потенциал. 2020. № 6 (111). С. 174-176.
6. Стребков, Д. О., Шевчук А. В., Спирина, М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) [Текст] /Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. ; отв. ред.сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т .Высшая школа экономики. ; Лаб. экон.-социол. исслед. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 225 с. — 300 экз. — (Аналитика ЛЭСИ. Вып. 16). — ISBN 978-5-7598-1336-1 (в обл.).
7. Федеральном законе от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"
8. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии / Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва. 2020. - URL: https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii (дата доступа 1.03.2021)
9. Чуланова О.Л., Хоробрых О.А. Трансформация обучения персонала организаций: разработка программы внедрения технологии микрообучения в условиях удаленной работы персонала, обусловленной пандемией COVID 19 // Вестник Евразийской науки, 2020 No3, https://esj.today/PDF/56ECVN320.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 316.421

Данилов Ю.Д., старший преподаватель
Республика Беларусь, Брестский государственный технический университет

Danilov Y.D., senior lecturer
Republic of Belarus, Brest State Technical University

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ПРОБЛЕМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

ARTIFICIAL INTELLIGENCE: PROBLEMS OF COOPERATION

Аннотация

В статье рассматриваются некоторые проблемы взаимодействия человека с машиной в условиях цифровизации всех сфер жизни общества, массовой роботизации производства и изменений в системе общественных отношений. Автор анализирует возможные механизмы трансформации социума, рассматриваемые в трудах ряда зарубежных исследователей в контексте перспектив экономической модернизации современной цивилизации.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровизация, роботизация, социум, модернизация, социальное поведение, алгоритмы программирования.

Abstract

The article examines some of the problems of human-machine interaction in the context of digitalization of all spheres of society, mass robotization of production and changes in the system of social relations. The author analyzes the possible mechanisms of transformation of society, considered in the works of a number of foreign researchers in the context of the prospects for economic modernization of modern civilization.

Keywords: artificial intelligence, digitalization, robotization, society, modernization, social behavior, programming algorithms.

Развернувшаяся в последнее время дискуссия о том, какое место займет человек в системе производственных отношений в условиях тотальной роботизации, прежде всего, требует ответа на вопрос является ли сама машина интеллектуальным продуктом, и насколько интеллектуально наше нынешнее и будущее сотрудничество с роботами. Отвечая на него, следует отметить, что сотрудничество людей с искусственным интеллектом требует от него дополнительных, и, самое главное - разных по направленности, характеристик. В противном случае, смысл командной деятельности людей исчезает, так как все ее акторы будут обладать одинаковыми качествами.

На данном этапе развития мы должны однозначно признать, что у современного поколения вычислительных систем пока нет сознания, понимания здравого смысла, интуиции (в человеческом ее понимании), воображения, марали, эмоций, феноменологического опыта. Сегодня человек остается пока единственным носителем этих свойств, которые так необходимы для дополнения искусственного интеллекта и определения дальнейших направлений его развития.

Об этом убедительно говорит Ш. Зубофф в книге «Эпоха наблюдения», когда утверждает, что монетизация данных, получаемых при помощи мониторинга и прогнозирования поведения людей, формирует принципиально новую по сущности социальную среду, программирует поведение и критерии выбора людей по собственным алгоритмам. Она выделяет несколько этапов данного процесса: когда мы включаем наши устройства, нас «приклеивают» к экранам, затем заставляют щелкать кнопками мыши, чтобы мы постоянно перелистывали страницы со специально подобранной информацией. В результате, эти действия генерируют своеобразное «информационное топливо» для обучения и еще большего приобщения людей к искусственному интеллекту [1].

Основываясь на данных о кликах-предпочтениях, специально разрабатываемые алгоритмы привязывают индивидов к определенным категориям ценностей, стереотипам и моделям поведения, а также навязанным извне критериям выбора. В итоге, способность человека исследовать альтернативные версии, желание переопределять свою собственную идентичность, резко снижается. Человек становится настолько зависимым от этих внешних «управленцев», что ему самому все больше хочется стать как можно более «автоматизированным». Он даже не обращает внимание на то, что, когда дело доходит до предсказания поведения человека, искусственный интеллект демонстрирует огромное количество самых очевидных ошибок, даже таких, которые в обычной жизни, покажутся невероятными.

О них, в частности, пишет Кэтти О'Нил в своем знаменитом бестселлере «Оружие математического разрушения» («Weapons Of Math Destruction»). Она утверждает, что внешние алгоритмы смешивают корреляцию и причинность, смещают в сознании людей наборы фактов и петли их обратной связи, тем самым автоматизируя неравенство и практически исключая перспективы меньшинств, которые пока еще не поддались воздействию внешнего управления. В социуме и трудовой деятельности господствующее положение займут те поведенческие и административные модели, которые основаны на мнениях среднего большинства [2]. Сегодня такие проявления наглядно демон-