

Научно-исследовательский
центр «Иннова»



ИННОВА
научный центр

РАЗВИТИЕ НАУКИ В XXI ВЕКЕ: ВЫЗОВЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных трудов по материалам
XV Международной научно-практической конференции,
01 сентября 2026 года, г.-к. Анапа

Анапа
2026

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

Р17

Научный редактор:
Скорикова Екатерина Николаевна**Редакционная коллегия:**

Бондаренко С. В., к.э.н., профессор (Россия, г. Краснодар), **Дегтярев Г. В.**, д.т.н., профессор (Россия, г. Краснодар), **Хилько Н. А.**, д.э.н., доцент (Россия, г. Анапа), **Ожерельева Н. Р.**, к.э.н., доцент (Россия, г. Анапа), **Жиянова Н. Э.**, к.э.н., профессор (Узбекистан, г. Ташкент), **Климов С. В.** к.п.н., доцент (Россия, г. Пермь), **Михайлов В. И.** к.ю.н., доцент (Россия, г. Москва).

Р17 РАЗВИТИЕ НАУКИ В XXI ВЕКЕ: ВЫЗОВЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ. Сборник научных трудов по материалам XV Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 01 сентября 2026 г.). – Анапа: НИЦ ЭСП в ЮФО, 2026. - 57 с.

В настоящем издании представлены материалы XV Международной научно-практической конференции «Развитие науки в XXI веке: вызовы, достижения и перспективы», состоявшейся 01 сентября 2026 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). **Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.**

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ISBN 978-5-97873-097-5

© Коллектив авторов, 2026.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2026.

СОДЕРЖАНИЕ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ РЫНКА ТРУДА

Бокарева Ирина Сергеевна 5

ФЕНОМЕН СТРЕССА: СОВРЕМЕННЫЕ ВЗГЛЯДЫ И ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ У ПОКОЛЕНИЙ X, Y И Z

Филина Кристина Вячеславовна 15

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА. СПОРТ

УЧЁТ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТАНЦОРОВ-ЮНИОРОВ В ТРЕНИРОВОЧНОМ ПРОЦЕССЕ

Горлов Игорь Сергеевич 22

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УДЕРЖАНИЮ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

Королев Данила Алексеевич 28

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КРИЗИСЫ РАБОТНИКОВ БАНКОВ: ДЕТЕРМИНАНТЫ, ДИНАМИКА И СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Королев Данила Алексеевич 33

ДИЗАЙН КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ БРЕНДА

Невоструева Анастасия Константиновна 37

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

РОЛЬ СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ОКАЗАНИИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

Мира Полина Яновна 42

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ГАРАНТИИ В

ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Полухина Ирина Игоревна 47

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА БРЕНДА**

Чулкова Ангелина Алексеевна 52

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ РЫНКА ТРУДА

Бокарева Ирина Сергеевна

магистрант

Научный руководитель: Суворова Ирина Юрьевна,

к.п.н., доцент

ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет»,

город Москва

***Аннотация.** В статье я рассматриваю, как сегодня изучают психологическую адаптацию человека к резким изменениям на рынке труда. Авторы научных статей отмечают главную проблему: существующие знания разрозненны. Исследования в области макроэкономики, социологии и трудовых отношений слабо связаны с психологическими работами, которые фокусируются на внутреннем мире человека.*

Основное внимание в современной литературе уделяется индивидуальным качествам, таким как стрессоустойчивость или мотивация. При этом недостаточно изучается, как на процесс адаптации влияют общие системные факторы: распространение цифровых технологий, рост проектной занятости (например, работа в «гиг-экономике») и экономические кризисы.

На основе анализа российских исследований в статье обосновывается, что актуальной задачей является комплексное изучение этой проблемы. Необходимо преодолеть разрыв между анализом внешних кризисных условий и пониманием внутренних психологических механизмов адаптации к ним. Это поможет психологам, HR-специалистам и социологам разрабатывать программы поддержки работников в кризисах.

Ключевые слова: адаптация к изменениям, рынок труда, психологические исследования, разобщенность знаний, кризисные условия

Abstract. *The article examines the current state of research on the psychological adaptation of individuals to sudden transformations in the labor market. The authors identify a key problem: the existing knowledge is fragmented. Studies in the fields of macroeconomics, sociology, and labor relations are poorly integrated with psychological research focused on an individual's internal world.*

The primary focus in contemporary literature is on individual factors, such as resilience or motivation. At the same time, there is insufficient investigation into how systemic factors influence the adaptation process, such as the spread of digital technologies, the growth of non-standard employment (e.g., gig economy work), and economic crises.

Based on an analysis of Russian studies, the article substantiates that a relevant task is a comprehensive examination of this issue. It is necessary to bridge the gap between the analysis of external crisis conditions and the understanding of internal psychological mechanisms of adaptation to them. This will help psychologists, HR specialists, and sociologists develop support programs for workers during crises.

Keywords: *adaptation to changes, labor market, psychological research, fragmentation of knowledge, crisis conditions*

Введение. Современный рынок труда характеризуется высокой степенью нестабильности и непредсказуемости. Профессиональная жизнь утратила определённую стабильность, столкнувшись с такими кризисными трансформациями, как повсеместная цифровизация, замещающая труд алгоритмами (Ли, 2014), рост доли проектной занятости и экономические спады, ведущие к масштабным сокращениям. Эти изменения носят для человека болезненный характер, создавая ситуацию постоянной профессиональной неопределённости. Особенно уязвимыми в этих условиях оказываются молодые специалисты, сталкивающиеся с невозможностью получить первое рабочее место из-за отсутствия стажа, необходимого для трудоустройства (Пономарев, Марченко, 2017).

Данная нестабильность представляет собой не только социально-

экономический, но и глубоко психологический вызов. Она напрямую воздействует на психическое благополучие, провоцируя хронический стресс, тревогу и ощущение потери контроля над собственной карьерой и жизнью. В этой связи критически важным становится вопрос о факторах, позволяющих личности не сломаться под давлением обстоятельств, а успешно адаптироваться к ним. Способность к гибкой профессиональной адаптации превращается в ключевой компетенцию современности.

Анализ научных работ показывает, что изучение данной проблемы носит фрагментарный характер. С одной стороны, исследования в области экономики и социологии труда чётко фиксируют структурные изменения внешней среды. Как отмечает Ли (2014), от работников в новой реальности требуются принципиально иные качества: высокая гибкость, мобильность и готовность к непрерывному обучению. Таким образом, макроуровень анализа (изменения рынка) изучен достаточно подробно.

С другой стороны, психологическая наука сосредоточена на микропроцессах, детально исследуя внутренние ресурсы личности, стратегии совладания со стрессом и механизмы преодоления кризисов. Тем не менее, эти исследования, как правило, не связывают внутренние психологические процессы с конкретными вызовами нестабильной трудовой реальности, описанной экономистами и социологами.

В результате возникает концептуальный разрыв между двумя уровнями анализа: макроэкономическим (описывающим контекст кризиса) и микропсихологическим (описывающим реакции личности). Знания оказываются разобщёнными: у нас есть понимание происходящего «снаружи» и множество теорий о том, что происходит «внутри», но отсутствует целостная картина их взаимосвязи. Таким образом, актуальной исследовательской задачей является не просто констатация известных фактов, а интеграция разрозненных подходов для комплексного изучения проблемы психологической адаптации личности к кризисным трансформациям рынка труда.

Цель исследования - провести всесторонний анализ и обобщение

современных научных взглядов, представленных в отечественных работах, на проблему психологической адаптации личности к кризисным переменам в сфере труда.

В настоящее время изучение этой проблемы часто ведётся изолированно в рамках отдельных научных дисциплин. Экономисты и социологи сосредотачиваются на описании внешних условий и структурных изменений рынка: цифровизации, распространения нестандартных форм занятости и последствий экономических спадов. Их выводы, как отмечает Ли (2014), указывают на новые требования к работнику - гибкость, мобильность и способность к постоянному обучению. В то же время психологи углубленно исследуют внутренний мир человека, анализируя личностные ресурсы, стратегии преодоления стресса и механизмы совладания с трудностями. Однако эти микропсихологические исследования, как правило, не соотносятся напрямую с конкретными макроэкономическими вызовами, которые и порождают необходимость адаптации. Как следствие, возникает разрыв между пониманием того, что происходит на рынке труда и пониманием процессов адаптации к нему (как на эти изменения реагирует конкретный человек). Это приводит к фрагментации знаний, когда разрозненные концепции не складываются в целостную картину.

Таким образом, ключевая задача данного исследования - не просто перечислить существующие подходы, а осуществить их критический анализ, сопоставить и попытаться интегрировать. Важно преодолеть сложившийся дисциплинарный барьер, выявив точки соприкосновения и взаимного дополнения между социолого-экономическим описанием кризисной реальности и психологическим знанием о внутренних механизмах адаптации личности. Решение этой задачи позволит создать более полное и системное представление о том, как внешние, объективные факторы нестабильности на рынке труда взаимодействуют с субъективными, психологическими процессами, определяющими успешность или неуспешность приспособления человека к резким профессиональным переменам. Такой синтез необходим как для развития теоретического знания, так и для разработки практических мер поддержки людей в условиях профессиональных

кризисов.

Методы исследования. Для достижения поставленной цели и решения сформулированных задач в работе был использован комплекс общенаучных и теоретических методов, соответствующих этапам исследования. На первом этапе был осуществлен поиск, отбор и систематизация отечественных научных работ по проблеме психологической адаптации при кризисе на рынке труда или нестабильных ситуаций, которых последние годы было очень много. Анализ позволил выявить ключевые понятия, основные подходы для формирования целостного представления о предмете исследования: Метод сравнительно-сопоставительного анализа. Данный метод использовался для критического сопоставления различных теоретических взглядов и классификаций работ, выявления их сильных сторон и противоречий. Сопоставление позволило не просто перечислить существующие концепции, но и определить точки их соприкосновения для последующего анализа. На заключительном этапе исследования был применен метод теоретического моделирования. На основе результатов и был проведен критический анализ адаптации личности к кризисным трансформациям рынка труда. На всех этапах работы применялась оценка источников, их теоретической и методологической обоснованности, что обеспечило глубину анализа и обоснованность выводов.

Источниковую базу исследования составили фундаментальные и современные работы российских авторов по психологии личности, психологии труда, экономической психологии и социологии, опубликованные за последние 15 лет, что позволяет отразить актуальное состояние исследовательского поля.

Ограничения. Представленная работа носит теоретико-аналитический характер, что подразумевает под собой ряд закономерных ограничений ее выводов и обобщений. Поскольку основным методом исследования выступил анализ научных публикаций, полученные результаты и полученный анализ являются теоретическими. Они требуют дальнейших прикладных исследований с использованием психодиагностических методик, опросов, интервью или лонгитюдных наблюдений для подтверждения их работоспособности. Исследование было

проведено преимущественно на отечественных теоретических и обзорных работах. В анализ не были включены современные зарубежные концепции, что открывает перспективу для будущих сравнительных межкультурных исследований.

Результаты исследования. Проведенный анализ научной литературы позволил систематизировать и преодолеть фрагментарность существующих представлений о психологической адаптации человека к кризисам на рынке труда. На основе обобщения данных сформировано целостное видение этого процесса как динамичного и сложного явления, в котором сочетаются влияние внешней среды и внутренние возможности личности.

Обзор научных публикаций (Ли, 2014; Пряжников, 2016; Самохина, 2015 и др.) подтвердил ключевую проблему, выявленную ранее: экономические и психологические исследования развиваются в значительной степени изолированно. Экономисты детально описывают объективные реалии: технологическую трансформацию (цифровизацию), сдвиг в сторону нестандартной занятости и влияние циклических спадов экономики (Ли, 2014). Параллельно психологи, как отмечается в работах Васюговой и Садовниковой (2010), Солодухи (2025), Дилам (2025), фокусируются на субъективном опыте, изучая стресс, связанный с потерей работы, кризисы профессиональной идентичности, роль личностной устойчивости и стратегий преодоления трудностей. Эти два плана макро и микроанализа редко сводятся воедино, что затрудняет понимание того, каким именно образом широкие социально-экономические изменения трансформируют внутренний мир, поведение и карьерные траектории конкретного человека.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют описать адаптацию не как одноразовое событие, а как непрерывный, циклический процесс. Этот процесс разворачивается в поле взаимодействия между внешними вызовами, инициируемыми кризисными переменами, и внутренним психологическим потенциалом индивида.

Логика процесса адаптации, выявленная в результате анализа, может быть представлена следующим образом. Исходным пунктом служат внешние

контекстуальные факторы: цифровизация, рост «гиг-экономики», экономические спады и новые требования к компетенциям. Эти факторы создают для человека ситуацию неопределенности и давления, выступая в роли стрессора.

В ответ на это запускается последовательность взаимосвязанных стадий:

1. Когнитивная оценка и осознание. На этом начальном этапе человек воспринимает сигналы об изменениях, оценивает их как угрозу или возможность и сталкивается с вопросами к собственной профессиональной идентичности (что соотносится с теориями профессионального развития).

2. Эмоционально-регулятивная переработка. Следом наступает фаза интенсивных эмоциональных реакций: стресса, тревоги, чувства утраты стабильности, а иногда - фрустрации и беспомощности. Данные исследований (Пономарев, Марченко, 2017; Васюгова и др., 2010) подтверждают, что переживание безработицы является глубоко травмирующим опытом, требующим эмоциональной переработки.

3. Планирование и активные действия. Преодолев острую эмоциональную реакцию, человек переходит к активным шагам: поиску новой работы, переобучению, смене профессиональной сферы или переходу на фриланс. Ключевую роль здесь начинают играть такие качества, как самоэффективность (вера в свои силы) и проактивность.

4. Стабилизация и смысловая интеграция. Завершающая стадия связана с закреплением новой профессиональной роли, рефлексией пройденного кризиса и построением обновленной жизненной и карьерной траектории.

Важно подчеркнуть, что выделенные стадии не образуют жесткую линейную последовательность. Процесс адаптации часто носит интегративный характер: неудача на этапе активных действий может вернуть человека к переживанию эмоций, а новые изменения во внешней среде - снова запустить цикл с этапа осознания.

Успешность прохождения каждой из этих стадий, как показал анализ, определяется двумя группами факторов. Во-первых, это внутренние личностные ресурсы, выступающие как «психологический капитал»: общая психологическая

устойчивость, ценностно-смысловая сфера, профессиональная гибкость и вера в свою эффективность. Например, высокая резильентность (Дилам, 2025) способствует более быстрой и конструктивной эмоциональной переработке кризиса. Во-вторых, это активные процессы и стратегии, которые человек сознательно применяет: выбор эффективных копинг-стратегий (например, ориентированных на решение проблемы, а не на избегание), обращение за социальной поддержкой, готовность к непрерывному обучению и общая активность в поиске выхода из ситуации.

Таким образом, результаты исследования демонстрируют, что адаптация к кризисным изменениям на рынке труда представляет собой сложный баланс между давлением внешних обстоятельств, внутренним психологическим потенциалом личности и её целенаправленными усилиями. Такой комплексный взгляд позволяет объяснить, почему в схожих неблагоприятных условиях разные люди демонстрируют принципиально разные траектории: одни относительно быстро находят новые ориентиры и возможности, в то время как другие надолго застревают в состоянии стресса и беспомощности.

Заключение. Проведенное исследование позволило осуществить теоретический синтез и анализ.

В результате была достигнута главная цель работы - преодоление фрагментарности знаний. В центре внимания оказалась система взаимосвязей, демонстрирующая, каким образом объективные социально-экономические тенденции, такие как цифровизация, распространение и циклические спады, трансформируются в субъективный жизненный опыт, запуская последовательные стадии адаптационного процесса. Эти стадии - от когнитивной оценки угрозы и эмоциональной реакции до активных действий и последующего смыслового переосмысления - образуют нелинейный цикл, успешность прохождения которого напрямую зависит от динамического взаимодействия между контекстуальным давлением и индивидуальным психологическим потенциалом.

Такой целостный взгляд позволяет дать более глубокое объяснение наблюдаемым различиям в адаптации людей к схожим кризисным условиям. Он

показывает, что устойчивость человека определяется не только его личностными чертами, такими как резильентность или самоэффективность, и не только набором применяемых стратегий поведения, но и способностью проходить полный цикл осмысления и реагирования на вызовы, порождаемые нестабильной трудовой реальностью.

Таким образом, выполненный анализ создает прочную теоретическую основу для дальнейших научных изысканий. Полученные выводы также имеют значительную практическую ценность. Интегрированное понимание процесса адаптации необходимо для разработки более эффективных программ психологической поддержки, карьерного консультирования и корпоративных решений, призванных помочь как отдельным работникам, так и целым коллективам успешно ориентироваться в условиях растущей неопределенности и трансформаций на современном рынке труда.

Список литературы

1. Андронов В. А. Профессиональное развитие личности. — М.: МГУ, 1984.
2. Васюгова М. А., Садовникова Н. О. Актуальные смысловые состояния людей, потерявших работу / Психология профессионально-образовательного пространства человека. — РГППУ, 2010. — Т. 2. — №. 8. — С. 38-44.
3. Дилам, А. А. Роль психологической устойчивости в преодолении трудностей: как находить внутренние ресурсы / А. А. Дилам / Молодой ученый. — 2025. — № 19 (570). — С. 94-97.
4. Ли, И. А. Трансформация рынка труда и управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития / И. А. Ли / Молодой ученый. — 2014. — № 21 (80). — С. 365-367.
5. Мельникова, Н. С. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху / Н. С. Мельникова, Е. А. Белых. — Текст: непосредственный / Молодой ученый. — 2022. — № 19 (414). — С. 195-197.
6. Михалькова, Е. И. Совладание с трудностями в профессиональной

деятельности / Е. И. Михалькова, С. А. Радченко. — Текст: непосредственный / Молодой ученый. — 2023. — № 33 (480). — С. 127-135.

7. Пономарев, П. А. Безработица среди молодежи как социальная проблема современного рынка труда / П. А. Пономарев, Н. Ю. Марченко / Молодой ученый. — 2017. — № 16 (150). — С. 385-388.

8. Пряжников Н. С. Психология труда. — М.: Академия, 2016.

9. Самохина Е. В. Социально-психологическая адаптация людей, потерявших работу / Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. — 2015. — №. Спецвыпуск ч. 2. — С. 325-332.

10. Солодуха, Т. В. Кризис середины жизни и смена профессии: интегративный анализ отечественных и зарубежных исследований / Т. В. Солодуха / Молодой ученый. — 2025. — № 49 (600). — С. 729-734.

УДК 159.9

**ФЕНОМЕН СТРЕССА: СОВРЕМЕННЫЕ ВЗГЛЯДЫ И
ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ У ПОКОЛЕНИЙ X, Y И Z**

Филина Кристина Вячеславовна

магистрант

Научный руководитель: Суворова Ирина Юрьевна,

к.п.н, доцент,

ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет»,

город Москва

***Аннотация.** Статья посвящена изучению феномена стресса и его особенностей у различных поколений в контексте современной социальной динамики. Рассматриваются теоретические основы стресса, предложенные зарубежными учёными (Г. Селье, Р. Лазарус) и отечественными авторами (В. В. Суворова, П. Д. Горизонтов, Е. П. Ильин). Выделяются два этапа эволюции научного представления о стрессе: физиологический подход, сосредоточившийся на общих адаптационных механизмах организма, и когнитивная теория, придающая важное значение процессу оценивания ситуаций субъектом. В дополнение раскрывается феномен информационного стресса, обусловленного резким ростом объёма обрабатываемой информации. Особое внимание уделено различиям в восприятии стресса представителями поколений X, Y и Z, подчеркивая специфику влияния внешних и внутренних факторов на возникновение и восприятие стресса. Анализируются современные тенденции, связанные с влиянием цифровых технологий и социальных стандартов на уровень стресса молодого поколения.*

The article is devoted to the study of stress phenomenon and its peculiarities among different generations in the context of modern social dynamics. It reviews

theoretical foundations of stress proposed by foreign scientists (Hans Selye, Richard Lazarus) as well as Russian authors (V.V. Suvorova, P.D. Gorizontov, E.P. Ilyin). Two stages of evolution in scientific understanding of stress are highlighted: a physiological approach focused on general adaptive mechanisms of the organism and cognitive theory emphasizing the importance of subjective evaluation processes. Additionally, it explores the phenomenon of informational stress caused by the sharp increase in the volume of processed data. Special attention is given to differences in stress perception between Generations X, Y, and Z, highlighting specific influences of external and internal factors leading to stress emergence and experience. Modern trends related to digital technology influence and societal standards affecting young generation's stress levels are analyzed.

Ключевые слова: *стресс, информационный стресс, восприятие стресса, поколение X, поколение Y, поколение Z, информационные технологии*

Keywords: *Stress, Informational stress, Perception of stress, Generation X, Generation Y, Generation Z, Information technologies*

В условиях стремительных социальных, экономических и технических изменений проблема стресса приобретает всё большую актуальность. Современное общество характеризуется высокой динамичностью, многообразием стрессовых факторов и сложностями адаптации к ним. Изучение феномена стресса и его проявлений у различных возрастных групп является необходимым для разработки эффективных мер психологической поддержки и профилактики [6].

Целью данной статьи является анализ современных представлений о стрессе с акцентом на изучение различий в восприятии стресса у поколений X, Y и Z.

Теоретические подходы к пониманию стресса

Можно выделить несколько этапов в развитии концепции стресса. Первый этап связан с работами Г. Селье, который в период с 1930-х по 1950-е годы разработал биологическую, или, как ее еще называют, физиологическую, теорию стресса, основное положение которой гласит, что стресс есть неспецифическая реакция организма в ответ на разнообразные повреждающие воздействия [9].

Второй этап характеризуется появлением теории стресса Лазаруса, выделившей когнитивную оценку ситуации как ключевую составляющую процесса переживания стресса [1].

Понятие «стресс» в работах отечественных авторов (В. В. Суворовой, П. Д. Горизонтова, Е. П. Ильина) имеет разные трактовки. Исследователи дают определения, которые отражают разные аспекты стресса: реакции организма на негативные воздействия внешней среды, общую адаптивную реакцию организма или состояние эмоциональной напряжённости.

Чаще всего стресс ассоциируется с реакциями организма на отрицательные внешние воздействия, что находит свое отражение в определениях, которые дают этому феномену различные исследователи.

По В. В. Суворовой, стресс – это «функциональное состояние организма, возникающее в результате внешнего отрицательного воздействия на его психические функции, нервные процессы или деятельность периферических органов» [10].

Семантически эквивалентным является и определение П. Д. Горизонтова, который рассматривал стресс как «общую адаптивную реакцию организма, развивающуюся в ответ на угрозу «нарушения гомеостаза» [2].

Стресс в работах Е. П. Ильина – состояние эмоциональной напряжённости. Ильин описывает стресс как состояние, характеризующееся повышенным уровнем активации (возбуждения), и отмечает, что причиной психического напряжения человека является развившаяся сильная эмоция [3]. При этом Ильин критикует, что понятие «стресс» стало слишком неопределённым, и предпочитает использовать термин «психическое напряжение».

Стресс может нести в себе не только отрицательный характер, но и положительный, не только разрушение, но и созидание. Именно благодаря наличию препятствий как внутреннего, так и внешнего плана, по данным Э. И. Кишбаума, А. И. Еремеевой, формируется и развивается личность. Препятствия стимулируют активность личности, расширяют спектр связей личности с миром, делают их глубже и дифференцированнее [4].

Современные подходы к исследованию стресса

Современный взгляд на проблему стресса включает комплексный подход, объединяющий биологическую и психологическую составляющие.

Биологическая составляющая стресса представляет собой естественную защитную реакцию организма на сильные внешние раздражители. Стресс вызывает ряд биохимических изменений в организме, включая увеличение выработки кортизола и адреналина, что влияет на функционирование сердечно-сосудистой, иммунной и нервной систем [7].

Психологическая составляющая стресса фокусируется на субъективных переживаниях и индивидуальных особенностях реагирования на стресс [8]. Психологический стресс возникает в ответ на повышенные требования ситуации и отличается от физиологического стресса тем, что в нем доминируют психические реакции. Каждый человек отличается индивидуальной физиологией, психологией и образом жизни. Одни и те же обстоятельства несут в себе особый личный смысл и могут абсолютно игнорироваться одним человеком и одновременно вызывать состояние стресса у другого. Одной из разновидностей психологического стресса является информационный стресс, возникающий из-за воздействия быстро развивающейся информационной среды. Ежедневно объем информации стремительно увеличивается, тогда как способность человека обрабатывать её остаётся неизменной. Это порождает трудности в адекватном восприятии и осмыслении информации, что создает постоянный источник напряжения, тревоги и страха [8].

Восприятие стресса у поколений X, Y и Z

Теория поколений была разработана американскими исследователями Нилом Хоувом и Уильямом Штраусом в 1991 году. В рамках проекта RuGenerations адаптирована теория поколений В. Штрауса и Н. Хоува для России [11]:

- поколение X (Иксы) - люди, родившиеся в период с 1964-го по 1984 г.;
- поколение Y (Миллениумы) - люди, родившиеся в период с 1985-го по 2002 г.;
- поколение Z (Хоумлендеры) - люди, родившиеся в период с 2003-го по

2011 г.

В исследовании «Поколенческие различия в восприятии стресса» [12]:

1. Представители поколения X рассматривают стресс как неизбежный элемент современной жизни. Они обладают высокой степенью выносливости и способности справляться с внешними нагрузками. Однако длительное воздействие стресса может привести к профессиональному выгоранию и эмоциональному истощению.

2. Поколение Y воспринимают стресс как постоянный спутник повседневной жизни. Благодаря широкому распространению информации о психическом здоровье, они открыто обсуждают свои переживания и ищут пути улучшения самочувствия. Вместе с тем, постоянные сравнения с другими людьми и нестабильная ситуация на рынке труда повышают уровень тревожности.

3. Молодые люди поколения Z живут в условиях повышенной тревожности, связанной с глобальными проблемами современности. Они быстро замечают признаки стресса, но зачастую оказываются погруженными в информационные потоки, что затрудняет концентрацию внимания и принятие рациональных решений.

Исследование В. А. Морозовой и И. Г. Кочеткова позволило выявить ряд важных моментов относительно понимания и проявления стресса у различных поколений. Эмпирическое исследование показало, что интеллектуальный стресс оказался основным фактором, различающим поколения X, Y и Z. Поколение X и Y воспринимают стресс главным образом через эмоции, а вторым фактором авторы выделяют – когнитивную составляющую. У поколения Z картина немного отличается: стресс преимущественно воспринимается ими сквозь призму личного опыта и самоощущения [6].

А. А. Лукин подчеркивает, что поколение Z, проявляют характерные признаки современного образа жизни. Отличительной чертой является отсутствие сильных привязанностей к традиционным социальным институтам, таким как работа, бренды, политика и религия. Популярность цифровых технологий возросла, что проявляется в распространённом использовании мобильных

приложений. Однако несмотря на положительные тенденции, значительное число молодых людей страдает от хронического стресса, беспокойства и депрессивных состояний. Причиной этому служат такие факторы, как дефицит полноценного отдыха, интенсивное использование гаджетов и социальных сетей, ощущение одиночества и постоянное давление внешней среды [5].

Анализ литературных источников показывает, что стресс – многогранное явление, включающее биологические, психологические и социальные компоненты, которые по-разному проявляются у различных поколений. Молодое поколение особенно уязвимо к современным стрессовым факторам, включая цифровое давление и быстрые социальные изменения.

Перспективы дальнейших исследований могут быть связаны с разработкой программ по управлению стрессом для разных возрастных групп с целью поддержки их психологического здоровья и адаптации к быстро меняющейся среде.

Изучение стресса обладает большим исследовательским потенциалом, который до сих пор не исчерпан.

Список литературы

1. Газиева, М. В. Современные подходы к проблеме исследования стресса и стрессоустойчивости / М. В. Газиева / Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 3(70). – С. 348-349.
2. Горизонтов, Н. Д., Белоусова, О. И., Федотова, М. И. Стресс и система крови [Текст] / Н. Д. Горизонтов с соавт. – М.: Медицина, 1983. – 239 с.
3. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 752 с.
4. Киршбаум, Э. И. Психологическая защита / Э. И. Киршбаум, А. И. Еремеева. – М., 2000. – 175 с.
5. Лукин, А. А. Стрессы молодого поколения и особенности их проявления в условиях современной социальной среды / Образование в России и актуальные вопросы современной науки: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 25 декабря 2020 года / Негосударственное

образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Экспертно-методический центр». – Чебоксары: Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Экспертно-методический центр», 2020. – С. 217-221.

6. Морозова, В. А., Кочетков, И. Г. Понимание стресса у представителей поколений X, Y, Z / Симбирский научный вестник. – 2024. – № 2(50). – С. 84-90.

7. Пизова, Н. В. Влияние стресса на организм человека / Н. В. Пизова, А. В. Пизов, И. Н. Соловьев / Медицинский совет. – 2025. – Т. 19, № 12. – С. 73-80.

8. Севастьянова, О. В. Современные подходы к проблеме исследования стресса / Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: Сборник трудов VI Всероссийской научно-практической конференции, Симферополь, 15–16 апреля 2021 года / Научн. ред. В. М. Ячменевой, редколлегия: И. М. Пожарицкая, Р. А. Тимаев, Т. И. Воробец. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 255-258.

9. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье; пер. с англ.; общ. ред. Е. М. Крепса. – М.: Прогресс, 1979. – 124 с.

10. Суворова, В. В. Психофизиология стресса / В. В. Суворова. – М.: Педагогика, 1975. – 208 с.

11. Жизнь в цифровых облаках. Последствия цифровизации для молодёжи и других поколений: учебное пособие / под ред. И. Ю. Суворовой и В. Л. Римского – Москва: МПСУ, 2025. – 176 с.

12. Поколенческие различия в восприятии стресса [Электронный ресурс] / B17.ru: психологический портал. — URL: <https://www.b17.ru/article/665574/> (дата обращения 08.02.2026).

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА. СПОРТ

УДК 796.015

УЧЁТ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТАНЦОРОВ-ЮНИОРОВ В ТРЕНИРОВОЧНОМ ПРОЦЕССЕ

Горлов Игорь Сергеевич

аспирант

Научный руководитель: Сокунова Светлана Феликсовна,

д.п.н., профессор

ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»,

город Москва

***Аннотация.** В статье рассматриваются психофизиологические особенности юных танцоров подросткового возраста, которые необходимо учитывать в тренировочном процессе, раскрывается сенситивный период для общей и специальной физической подготовки.*

***Annotation.** The article examines the psychophysiological characteristics of young adolescent dancers that need to be taken into account in the training process and reveals the sensitive period for general and special physical training.*

***Ключевые слова:** тренировочный процесс, физическая подготовка, психофизиологические особенности, сенситивный период, половое созревание, физические упражнения*

***Keywords:** training process, physical training, psychophysiological characteristics, sensitive period, puberty, physical exercises*

Введение.

Спортивные бальные танцы – это сложно-координационный вид спорта, связанный с демонстрацией выразительных движений. В последние десятилетия спортивные бальные танцы стремительно развиваются, повышается скорость танца, усложняются танцевальные движения, что требует пересмотра структуры

и содержания общей и специальной физической подготовки танцоров для достижения высоких спортивных результатов [Н. В. Гришина, 1986; Е. Х. Мамедова, 1989; Г. А. Чикалова, С. Д. Киселев, 1999; Д. И. Грачев, 2000; А. П. Родичкин, 2021 и др.]. Поэтому актуальной становится проблема определения теоретических аспектов организации тренировочного процесса, выбора наиболее эффективных подходов, средств, форм, условий, технологий и методов.

В ходе тренировочного процесса юниоров недостаточно используется *сенситивный период* для физического развития спортсменов, который приходится на возраст 15-20 лет (максимальное значение — в 20-25 лет) [А. С. Солодков, Е. Б. Сологуб и др.].

Доказано, что на протяжении сенситивных периодов используемые средства и методы физического развития спортсменов достигают наилучшего тренирующего эффекта [А.В. Бобровская, 2004; О. А. Шлимак, 2005, А. П. Родичкин, 2021 и др.]. В другие периоды эти средства, методы и объемы тренировочных нагрузок не обеспечивают такого же прироста физического развития и спортивных достижений, что вызывает необходимость исследования психофизиологических особенностей танцоров-подростков и их влияние на повышение эффективности тренировочного процесса.

При планировании тренировочного процесса необходимо учитывать психофизиологические особенности юных танцоров, так как в этом возрасте начинают происходить значительные изменения, характеризующиеся интенсивностью и неравномерностью развития организма спортсменов. Период с 13-ти до 16-ти лет характеризуется «ростовым скачком» (Л. С. Выготский), т.е. увеличением роста тела почти на 10 см, после чего скорость роста значительно уменьшается. Формирование скелета прекращается к 25-ти годам после слияния первичной и вторичной зон окостенения. Важно учитывать, что к 18-и годам мышечная масса тела может увеличиваться до 40%, что приводит и к увеличению мышечной силы [1].

Такие физиологические изменения обусловлены периодом полового созревания организма подростка и значительным усилением производства половых

гормонов, что провоцирует увеличение роста, интенсивное развитие всех органов и структур тела [11;12].

В это благоприятное время очень эффективны тренировки на повышение работоспособности нервно-мышечной системы, выносливости (силовой, скоростной и пр.): для девочек в 11-13 лет, для мальчиков – с 13 до 15 лет.

На этапе полового созревания значительно увеличивается темп развития *сердечно-сосудистой системы*: почти вдвое увеличивается размер и масса сердца, а значит, и объем систолического выброса, что может вызвать дисбаланс в функционировании сердечно-сосудистой системы, и повлиять на поведение подростка.

Неравномерное, скачкообразное увеличение легких, кровеносных сосудов и сердца может сопровождаться недостаточным насыщением кислородом головного мозга подростка. В результате таких изменений снижается внимание, возникают трудности в ориентации и работе с различными объектами. Из-за снижения внимания возникает состояние усталости, пропадает желание что-либо делать для приобретения новых навыков [4].

Что касается спортсменов, то в ходе тренировочного процесса у танцоров подросткового возраста развиваются такие функции как концентрация и распределение внимания, благодаря чему формируется способность управления вниманием на достаточно высоком уровне, что способствует более эффективному овладению разными видами движений [8].

Если у младших подростков наблюдается учащенный пульс (высокая частота сердечных сокращений), то в старшем подростковом возрасте снижается частота сердечных сокращений и становится близкой к значениям взрослого человека; старшим подросткам присуща большая потенциальная лабильность нервных механизмов, регулирующих кровообращение. Длительная адаптация подростков к мышечной работе может проявляться из-за несовершенства механизмов потребления, превращения и утилизации кислорода [2].

Важным показателем физического развития танцоров является время двигательной адаптации организма подростка в период полового созревания, которая

трактуются как использовать усвоенные двигательные действия в различных меняющихся комбинациях. К 14–15 годам улучшаются показатели бега и прыжков, и скорость движений может достигать самых высоких значений нормы. Реактивность и возбудимость, высокая пластичность нервной системы способствуют быстрому и точному усвоению двигательных навыков и ориентации в пространстве [6].

Исследования способности танцоров быстро перемещаться на паркете во время танца показали, что у старших подростков имеются физиологические предпосылки развития и совершенствования быстроты движений; и эти навыки развиты у них намного лучше, чем у младших подростков, так как значительно увеличивается скорость передвижения на площадке во время танца. Развитие этих способностей возможно при условии, если в тренировочном процессе постепенно повышать функциональную подвижность мышечного аппарата, использовать интенсивные упражнения для развития быстрых движений отдельными частями тела [7].

Характерной психофизиологической особенностью подросткового периода является то, что функциональная перестройка всего организма приводит к резкому сдвигу обменных процессов в сторону анаболизма, что способствует значительному повышению работоспособности и выносливости, под которой понимается способность долгое время выполнять работу умеренной интенсивности [10].

Доказано, что подростковый возраст (13–15 лет) является сенситивным (благоприятным) периодом для развития выносливости, как общей, так и специальной. Установлено, что на развитие физических качеств, в том числе и выносливости, влияют такие факторы, как адаптивность организма, гетерохронность роста и развития подростка, а также наследственный и средовой факторы. Важно учитывать, что в сенситивные периоды у юношей и девушек развитие выносливости и других физических качеств происходит разными путями и их показатели могут не совпадать [3]. Так же в исследованиях установлено, что на развитие выносливости у старшеклассников сильное влияние оказывают такие факторы, как

тип высшей нервной деятельности и соматотип [9]. Положительное влияние на развитие физических качеств и способностей танцоров-подростков оказывает созревание мышечной, сердечно-сосудистой, дыхательной систем организма [5; 10].

При организации тренировочного процесса важно учитывать, что физиологические изменения у подростка, скачкообразность и неравномерность в развитии функциональных систем организма может вызвать значительные перегрузки и возникновение проблем со здоровьем: частые головные боли, повышенная утомляемость, плохой аппетит, бессонница, снижение концентрации внимания, скачкообразное артериальное давление и пр.

Таким образом, большое значение для развития физических способностей и качеств танцоров-юниоров имеют сенситивные периоды, когда организм приспособляется к новым условиям: оптимизируются перестроочные процессы в различных органах и системах организма, происходит согласование различных функциональных систем, что обеспечивает адаптацию к физическим и умственным нагрузкам. На протяжении сенситивных периодов используемые средства и методы физического развития достигают наилучшего тренирующего эффекта.

Развитие и повышение спортивных результатов у танцоров зависит от содержания и способов решения двигательных задач, требующих мобилизации физиологических, биологических, психических процессов в фазе компенсированного утомления. Если в ходе решения двигательных задач тренер будет использовать вариативные задания с меняющейся мощностью нагрузки и биомеханической структурой двигательного действия, учитывать признаки и фазы утомления, совершенствовать механизмы повышения работоспособности, то это будет способствовать оптимизации условий для общей и специальной физической подготовки танцоров-юниоров.

Список литературы

1. Бальсевич В. К. Онтокинезиология человека: монография. М.: Теория и практика физической культуры, 2018. 275 с.
2. Волков Л. В. Теория и методика детского и юношеского спорта. М.:

Олимпийская литература, 2012. 296 с.

3. Левушкин С. П., Блинков С. Н., Косихин В. П. Сравнительный анализ возрастного развития физических качеств школьников 7–17 лет в гендерном аспекте / Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта, 2022. № 1 (203). С. 220–224.

4. Магомедова А. М. Подростковый возраст. Особенности развития психики подростка. / «Мировая наука», 2020. №3 (36). С. 305-308.

5. Максименко А. М. Теория и методика физической культуры: учебник. – М.: Физическая культура и спорт, 2005. – 532 с.

6. Николаев А. А. Двигательные навыки и физические качества в онтогенезе / Возрастные особенности становления физиологических функций и их адаптации в условиях мышечной деятельности. Смоленск: СГИФК, 2016. С. 55-69.

7. Пензулаева Л. И. Анатомо-физиологические особенности. М.: Педагогика, 2014. 190 с.

8. Прищепа И. М. Возрастная анатомия и физиология: учеб. пособие. Минск: Новое знание, 2006. 416 с.

9. Трусова О. В., Евсеева Е. Я., Мазур В. В. Особенности развития выносливости на уроках физической культуры в старших классах / Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57–7. С. 199–204.

10. Холодов Ж. К., Кузнецов В. С. Теория и методика физического воспитания и спорта: учебник. – М.: Академия, 2012. – 480 с.

11. ACSM's Clinical Exercise Physiology - an ideal fit between clinical theory and practice. 11th ed. Philadelphia, Pa: Lippincott Williams and Wilkins; 2022. – Текст: электронный – URL: <https://www.acsm.org/education-resources/books/clinical-exercise-physiology> (дата обращения: 12.08.2026).

12. American College of Sports Medicine (ACSM), Guedelines for Exercise Testing and Prescription. 11th ed. Philadelphia, Pa: Lippincott Williams and Wilkins; 2022. – Текст: электронный – URL: <https://www.acsm.org/education-resources/books/guidelines-exercise-testing-prescription> (дата обращения: 12.08.2026).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УДЕРЖАНИЮ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

Королев Данила Алексеевич

магистрант

Научный руководитель: Афонасова Маргарита Алексеевна,

д-р экон. наук, профессор

ФГАОУ ВО «Томский государственный университет систем управления
и радиоэлектроники», город Томск

***Аннотация.** В статье обосновывается необходимость перехода от фрагментарных кадровых решений к целостной системе управления удержанием персонала в банках. Раскрыты базовые принципы системного подхода, выделены ключевые элементы системы удержания и показаны их взаимосвязи. Предложена многоуровневая модель, интегрирующая материальные и нематериальные инструменты, а также механизмы профилактики профессиональных кризисов. Приведены количественные оценки ожидаемой эффективности модели.*

The article substantiates the need to move from fragmented HR decisions to a holistic system for managing employee retention in banks. It outlines the basic principles of a systematic approach, identifies the key elements of the retention system, and demonstrates their interrelationships. A multi-level model is proposed, integrating both material and non-material tools as well as mechanisms for preventing professional crises. Quantitative estimates of the model's expected effectiveness are provided.

Ключевые слова: системный подход, удержание персонала, банковский

сектор, профессиональный кризис, модель удержания

Keywords: *systematic approach, staff retention, banking sector, professional crisis, retention model*

В современных экономических условиях человеческие ресурсы становятся главным источником конкурентных преимуществ. Особенно это актуально для банковской отрасли, где качество обслуживания и экспертиза персонала напрямую влияют на лояльность клиентов и финансовые результаты [1]. Однако высокая текучесть кадров, достигающая в отдельных подразделениях 18–20 % и более, свидетельствует о том, что традиционные методы мотивации и удержания не дают устойчивого эффекта. Причина кроется в их разрозненности: зарплатные повышения, тренинги или корпоративные мероприятия проводятся без учёта системных взаимосвязей. В статье предлагается подход, рассматривающий удержание как единую управляемую систему, и даются практические рекомендации по её построению в банковском дополнительном офисе.

Системный подход базируется на представлении об организации как о сложной, открытой, динамической системе, состоящей из взаимосвязанных подсистем [2]. Применительно к управлению персоналом это означает, что любые кадровые решения должны приниматься с учётом их влияния на все стадии трудового цикла сотрудника - от привлечения до возможного ухода. Основополагающие принципы системного подхода приведены ниже (таблица 1).

Таблица 1 – Принципы системного подхода в управлении персоналом и их проявление в удержании кадров

Принцип	Содержание	Пример реализации в банке
Целостность	Кадровая система обладает свойствами, отсутствующими у отдельных её частей	Синергия от согласованной работы подбора, адаптации, мотивации и развития
Взаимосвязь с внешней средой	Система открыта для обмена ресурсами, информацией и людьми	Мониторинг зарплат конкурентов, анализ демографических трендов
Иерархичность	Каждая подсистема является элементом системы более высокого уровня	HR-политика подчинена общей стратегии банка
Множественность описания	Возможность изучения системы с разных позиций	Экономическая, психологическая, социологическая

		оценки эффективности удержания
Обратная связь	Информация о результатах воздействия используется для коррекции	Exit-интервью, опросы вовлечённости, пульс-опросы

Анализ лучших практик и специфики банковского труда позволил выделить восемь взаимосвязанных компонентов системы удержания (таблица 2). Эти компоненты действуют не изолированно, а в постоянном взаимодействии: изменение одного неизбежно отражается на других.

Таблица 2 - Элементы системы удержания персонала в банке и их содержание

Элемент	Содержание	Специфика для банковской сферы
1. Подбор, ориентированный на совместимость	Отбор кандидатов с реалистичными ожиданиями и стрессоустойчивостью	Использование кейсов с конфликтными клиентами, диагностика мотивации
2. Адаптация и онбординг	Структурированное введение в должность (до 3 месяцев)	Наставничество с защищённым временем, поэтапное освоение операций
3. Материальное стимулирование	Конкурентоспособная зарплата + прозрачная система КРІ	Ежемесячные листы мотивации, бенчмаркинг с другими банками
4. Нематериальная мотивация	Публичное признание, символические награды, статусные возможности	«Микропризнания» после сложных клиентских ситуаций, доски почёта
5. Карьерное развитие	Вертикальные и горизонтальные перемещения, кадровый резерв	Короткая иерархия → упор на горизонтальные ротации (в кредитный отдел, комплаенс)
6. Обратная связь и оценка	Регулярные встречи «один на один», ассессменты	15-минутные встречи раз в 1–2 недели для раннего выявления проблем
7. Психологическая поддержка	Мониторинг стресса, доступ к психологу, комнаты разгрузки	Обязательные перерывы, гибкий график при признаках выгорания
8. Корпоративная культура	Система ценностей, норм, взаимопомощи	Культура открытости и справедливости против культуры страха и конкуренции

В банковской среде профессиональные кризисы имеют ярко выраженную отраслевую специфику. Динамическая модель развития кризиса включает в себя пять фаз: латентную, фрустрационную, когнитивно-оценочную, активного поиска и разрыва. На каждой фазе преобладают определённые причины, и система

удержания должна предлагать соответствующие интервенции. Например, на латентной фазе важны обратная связь и контроль нагрузки, на фрустрационной - справедливая мотивация и разрешение конфликтов, на когнитивно-оценочной - прозрачные карьерные перспективы [3].

На основе проведённого анализа разработана трёхуровневая модель удержания, адаптированная для дополнительного офиса банка (таблица 3). Модель охватывает все ключевые направления и обеспечивает комплексное воздействие на факторы текучести.

Таблица 3 – Уровни концептуальной модели удержания персонала

Принцип	Содержание	Пример реализации в банке
Первый (базовый)	Материальная мотивация	Прозрачная система КРІ, надбавка за наставничество
	Нематериальная мотивация	Публичное признание, корпоративные бонусы за наставничество
Второй (развивающий)	Карьерное развитие	Карьерная карта ДО, программа «Альфа-Рост», кадровый резерв
	Профилактика выгорания	Диагностический трекер нагрузки, перераспределение задач
Третий (управленческий)	Обратная связь и коммуникация	Защищённый канал «Голос ДО», планерки «Топ-5 проблем»
	Развитие руководителей	Включение текучести в КРІ, обучение управленческим навыкам

Внедрение модели в пилотном дополнительном офисе позволит достичь следующих результатов (таблица 4).

Таблица 4 - Целевые показатели эффективности модели удержания персонала

Показатель	Базовое значение (2025 г.)	Плановое значение
Общая текучесть кадров в ДО	18,6 %	12,0 %
Текучесть в отделе доставки	65 %	40 %
Текучесть среди ключевых сотрудников	~25 %	12 %

Годовые затраты на замещение	17,16 млн руб.	11,22 млн руб.
Экономия затрат на замещение	—	5,94 млн руб./год

Предложенная системная модель удержания персонала позволяет преодолеть недостатки разрозненных мероприятий и создать устойчивый механизм сохранения кадрового потенциала. Её реализация требует вовлечения руководителей всех уровней, но даёт ощутимый экономический и социальный эффект. Дальнейшие исследования могут быть направлены на адаптацию модели для различных типов банковских подразделений и оценку долгосрочного влияния на лояльность персонала.

Список литературы

1. Плюснина, О. В. Анализ удовлетворенности клиентов в сфере банковских услуг / О. В. Плюснина, А. Р. Власова. — Текст: непосредственный / Молодой ученый. - 2020. - № 8 (298). - С. 315-318.
2. Афанасьев В. Г. Моделирование как метод исследования социальных систем. / Системные исследования. Методологические проблемы: Ежегодник. 1982. - М.: Наука, 1982 г. – С. 26-46.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т. Ю. Базаров — Текст: непосредственный / Москва: Академия. — 2020. — № 7 (87). — С. 320.

УДК 331**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КРИЗИСЫ РАБОТНИКОВ БАНКОВ:
ДЕТЕРМИНАНТЫ, ДИНАМИКА И СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ****Королев Данила Алексеевич**

магистрант

Научный руководитель: Афонасова Маргарита Алексеевна,

д-р экон. наук, профессор

ФГАОУ ВО «Томский государственный университет систем управления
и радиоэлектроники», город Томск

***Аннотация.** В статье исследуются причины и механизмы профессиональных кризисов у сотрудников банковских организаций. На основе эмпирических данных дополнительного офиса крупного российского банка построена многоуровневая классификация кризисогенных факторов, выделены четыре основных типа кризиса и предложена поэтапная стратегия вмешательства. Особое внимание уделяется экономическому обоснованию удержания персонала. Показано, что предотвращение одного увольнения ключевого сотрудника экономит банку от 400 до 600 тыс. рублей прямых и косвенных затрат.*

The article examines the causes and mechanisms of professional crises among employees of banking organizations. Based on empirical data from an additional office of a large Russian bank, a multi-level classification of crisis-generating factors has been developed; four main types of crises have been identified, and a step-by-step intervention strategy has been proposed. Special attention is paid to the economic justification for retaining staff. It has been shown that preventing the dismissal of a key employee saves the bank between 400,000 and 600,000 rubles in direct and indirect costs.

Ключевые слова: профессиональный кризис, банковский персонал,

текучесть кадров, эмоциональное выгорание, удержание персонала, экономические издержки

Keywords: *professional crisis, banking staff, staff turnover, emotional burnout, staff retention, economic costs*

Банковская деятельность предъявляет повышенные требования к психоэмоциональной устойчивости персонала. Жёсткая регламентация, интенсивный контакт с клиентами, высокая ответственность и давление планов продаж создают благоприятную среду для профессиональных кризисов. В исследуемом дополнительном офисе АО «Альфа-Банк» годовая текучесть кадров достигла 18,6 %, а в отдельных подразделениях - 65 %. Это свидетельствует о необходимости глубокого анализа кризисных механизмов и разработки адресных мер вмешательства.

Выделяются четыре ключевые особенности банковского труда, провоцирующие кризисы. Высокая алгоритмизация исключает творческую составляющую, что ведёт к утрате смысла работы. Интенсивное общение с клиентами, многие из которых приходят с проблемами, вызывает хроническое эмоциональное истощение [1]. Ответственность за финансовые ошибки поддерживает постоянную тревожность. Планы продаж для нефинансовых сотрудников создают внутриличностный конфликт. Эта комбинация факторов ускоряет развитие кризисов и делает их массовыми.

На основе анализа кадровой статистики и поведенческих паттернов выделены четыре типа кризисов.

Кризис адаптации возникает у новичков в первые 3-6 месяцев из-за разрыва между ожиданиями и реальностью. Отсутствие наставничества часто приводит к увольнению в испытательный срок [2].

Кризис развития характерен для сотрудников со стажем 3-7 лет, достигших карьерного потолка. Короткая иерархия в банковских офисах блокирует вертикальный рост, что снижает интерес к работе и активизирует поиск внешних вакансий.

Кризис выгорания - наиболее распространённый. Проходит три стадии:

эмоциональное истощение, деперсонализация (циничное отношение к клиентам) и редукция достижений (ощущение бессмысленности труда). Особенно подвержены сотрудники фронт-линии.

Кризис идентичности возникает у работников с большим стажем (более 7-10 лет) или после организационных реформ. Утрата ценностной связи с организацией порождает глубокий внутренний конфликт и решение об уходе.

Причины целесообразно делить по четырём осям. Внешние - состояние рынка труда, инфляция, изменения законодательства (например, ужесточение 115-ФЗ). Внутренние - несправедливая оплата, дефицит обратной связи, конфликтный стиль руководства (в ДО ярким примером стало снижение стоимости продуктов на 25–40 % при сохранении планов). Субъективные - личностные черты (перфекционизм, низкая стрессоустойчивость, трудоголизм). Объективные - возрастные изменения, семейные обстоятельства. Дополнительно выделяются индивидуальные (монотонность, отсутствие ротации) и организационные (формальный онбординг, неэффективный подбор) причины. Такая классификация позволяет подбирать адресные интервенции.

Увольнение редко бывает спонтанным — это результат кумулятивного эффекта. Выделяются пять этапов: латентный (проблемы не осознаются), фрустрационный (недовольство признанием и справедливостью), когнитивно - оценочный (анализ карьерных перспектив), активного поиска (выход на внешний рынок) и *разрыва*. Каждый этап требует разных управленческих реакций.

Экономические последствия кризисов значительны. Затраты на замещение одного специалиста по обслуживанию клиентов составляют 150 тыс. руб. (поиск, отбор, обучение, потери производительности и др.). Для ключевых сотрудников эта сумма достигает 300–600 тыс. руб. При текучести 18,6 % и штате 279 человек годовые издержки равны 17,16 млн руб. Снижение текучести до 12 % даёт экономию около 5,94 млн руб., что убедительно доказывает целесообразность инвестиций в профилактику кризисов.

На основе проведённого анализа разработан комплекс мероприятий, представленный ниже. (таблица 1).

Таблица 1 – Мероприятия по преодолению профессиональных кризисов

Направление	Срок	Ожидаемый эффект
Прозрачная система КРІ с автоматизированным расчётом	3 мес.	Рост производительности на 15 %, снижение недовольства оплатой
Карьерная карта с паспортами компетенций и ротациями	4 мес.	Снижение текучести в группе 3–5 лет на 40 %
Программа ускоренного развития «Альфа-Рост» для топ-10	2+6 мес.	Заккрытие 50 % вакансий внутренними кандидатами
Анонимный канал обратной связи «Голос ДО»	1 мес.	Снижение конфликтных увольнений на 40 %
Диагностика и пересмотр нагрузки (Workload Reset)	1 мес.	Снижение выгорания на 35 %, увольнений из-за перегрузок на 50 %
Обучение руководителей отделов управленческим навыкам	2+ежемес.	Рост удовлетворённости руководством на 35 %

Профессиональные кризисы в банковской сфере имеют сложную, многофакторную природу, но поддаются диагностике и системной коррекции [3]. Предложенная классификация причин и типология кризисов позволяет выбирать адекватные меры на каждом этапе. Экономическая эффективность подтверждена расчётами: каждый предотвращённый уход ключевого сотрудника экономит банку до 600 тыс. руб. Реализация представленной стратегии в пилотном дополнительном офисе обеспечит снижение текучести с 18,6 % до 12 %, сокращение издержек на 5,94 млн руб. в год и формирование устойчивой кадровой среды, что повысит конкурентоспособность банка на региональном рынке.

Список литературы

1. Батайцев Р. Р. Кадровый менеджмент / учебник для вузов / Р. Р. Батайцев. – М.: Академия, 2020. 336 с.
2. Иванкина Л. И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с.
3. Королев Д. А. Актуальные методы и инструменты удержания персонала в АО «Альфа-Банк»: магистерская диссертация. – Томск: ТУСУР, 2026. – 87 с.

УДК 339.138

ДИЗАЙН КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ БРЕНДА

Невоструева Анастасия Константиновна

студент

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и
управления им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»,
г. Москва

***Аннотация.** В статье показан переход дизайна из оформительской функции в стратегический инструмент управления брендом в цифровой экономике. Рассмотрены графический дизайн как основа визуальной идентичности и UX/UI-дизайн как средство пользовательского опыта. Описаны этапы внедрения дизайн-мышления, критерии эффективности стратегий и перспективы развития дизайна в управлении.*

The article demonstrates the transition of design from a decorative function to a strategic tool for brand management in the digital economy. It examines graphic design as the basis of visual identity and UX/UI design as a means of delivering a holistic user experience. The paper outlines the stages of integrating design thinking into business processes, defines the criteria for evaluating strategy effectiveness, and explores the prospects for developing design as a management tool.

***Ключевые слова:** стратегическое управление брендом, графический дизайн, UX/UI-дизайн, дизайн-мышление, визуальная идентичность, пользовательский опыт, дизайн-стратегия, клиентский опыт*

***Keywords:** strategic brand management, graphic design, UX/UI design, design thinking, visual identity, user experience, design strategy, customer experience*

В условиях современной экономики и перенасыщенных рынков,

традиционные инструменты конкурентной борьбы постепенно утрачивают свою эффективность. Теперь бренду нужно выстраивать эмоциональную связь, давать личный подход и оставаться заметным в потоке информации. Дизайн становится не просто оформлением, а стратегическим инструментом: он создаёт образ, привлекает внимание и делает взаимодействие с продуктом удобным.

Современная деловая практика видит в дизайне не просто упаковку или логотип, а системный инструмент на всех этапах — от идеи до роста. Качество дизайна напрямую влияет на эффективность бизнеса, что подтверждают примеры успешных брендов. Наличие логотипа, фирменных цветов и даже брендбука не гарантирует, что визуальный язык сработает как единый механизм. Дизайн без стратегии не помогает бизнесу двигаться вперед. Стратегический дизайн опирается на понимание аудитории — её ценностей и механизмов принятия решений — и выступает инструментом анализа, позиционирования и коммуникации с клиентами. В нём эстетика неотделима от смыслов: в основу закладываются характер, устремления и стратегия развития бизнеса [5]. Зарубежные исследования также подтверждают, что дизайн-лидирующие инновации становятся ключевым драйвером конкурентоспособности на глобальных рынках, а дизайн-мышление обогащает стратегическое управление, выводя его за рамки традиционных подходов [3, С. 19-20].

Графический дизайн, в свою очередь, формирует визуальную идентичность бренда, делая его узнаваемым и вызывающим доверие: именно через созданный дизайнером образ покупатель воспринимает бренд, проникается доверием и делает выбор. Визуал — это видимая часть большой работы, в которой находят отражение маркетинговые исследования и позиционирование бренда. В условиях пандемии визуальный контакт стал основным каналом взаимодействия с аудиторией, значимость графики существенно возросла: 57,9% пересмотрели свои стратегии, сделав ставку на визуальный контент, а бюджеты на дизайн увеличились в разы [2, С. 5].

Параллельно с этим на передний план выходит UX/UI-дизайн. Для пользователя не существует разделения на UX и UI — он оценивает продукт целиком,

как единый клиентский опыт. Современный дизайн стремится быть «бесшовным»: он угадывает желания человека и предлагает решения ещё до того, как тот осознаёт свою потребность [4, С. 16]. Качественные исследования, такие как наблюдение, интервью и фокус-группы, изучают мотивы поведения людей, а количественные, включая А/В-тесты и опросы, — измеримые характеристики поведения. Это нужно, чтобы сделать взаимодействие с продуктом максимально естественным. Сегодня функциональность разных сервисов становится похожей, поэтому решающую роль играют ценности: люди выбирают бренды, которые близки им по убеждениям и вызывают эмоциональный отклик. Так формируется «экономика смысла»: в ней честность и прозрачность дизайна так же важны, как красота и удобство [3, С. 17].

Чтобы дизайн действительно работал как стратегический инструмент, он должен быть органично встроен в бизнес-процессы компании. Дизайн-мышление предлагает компаниям инструменты для поиска решений на основе реальных потребностей людей. Этот подход включает в себя пять основных этапов: эмпатию (понимание потребностей пользователей), анализ и синтез (формулировка задачи), генерацию и оценку идей, прототипирование и тестирование [3, С. 20]. Исследования McKinsey подтверждают: компании, которые используют дизайн-мышление, оказываются более конкурентоспособными и показывают рост прибыли. Высокие показатели индекса дизайна McKinsey напрямую связаны с увеличением выручки и доходностью для акционеров [1, С. 104-105].

Пример — брендинг интерфейсов, где графический и UX/UI-дизайн сливаются в единую систему: элементы айдентики подчиняются сценариям и задачам пользователя, а эмоциональный подход укрепляет доверие, делая дизайн живым отражением идеи создателей. Однако успешная интеграция дизайна требует не только методологии, но и корпоративной культуры. Фокус на оптимизацию и удешевление позволяет создавать хороший, но усреднённый продукт, тогда как design-driven подход — это воля визионера вообразить новую реальность и найти технологии для её воплощения. Это риск, но именно он приносит прорыв, как в случае Apple, где идея простого продукта подчинила себе инженерию [3, С. 18-

19]. Бренды, которые наполняют форму смыслом и используют дизайн как стратегию, сохраняют свои позиции на рынке. Остальные ограничиваются поверхностным оформлением.

Дизайн в современном бизнесе из прикладного инструмента эволюционировал в полноценный стратегический. Графический дизайн формирует узнаваемую идентичность и вызывает эмоциональный отклик, UX/UI-дизайн определяет удобство взаимодействия и напрямую влияет на ключевые показатели, а дизайн-мышление помогает интегрировать эти элементы в бизнес-процессы — и в итоге обеспечивает рост. Достичь успеха можно только при системном подходе к дизайну: сегодня он выходит за рамки внешней эстетики и охватывает функциональность, пользовательский опыт и саму идеологию бренда. В будущем роль дизайна будет только усиливаться за счёт внедрения ИИ, углублённой персонализации, этичного и устойчивого подхода, а также развития сервис-дизайна [4, С. 138]. Бренды, воспринимающие дизайн как механизм создания долгосрочной ценности, получают устойчивое преимущество в цифровую эпоху.

Список литературы

1. Никонец, О. Е. Развитие бизнес-экосистемы через дизайн-ориентированную стратегию / О. Е. Никонец, С. Г. Дмитриев / Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2023. – Т. 58, № 6. – С. 97-108.
2. Карпенцев, М. Н. Влияние графического дизайна на бизнес / М. Н. Карпенцев, М. И. Иваев, Н. В. Никульников / Актуальные вопросы современной экономики. – 2023. – № 6. – С. 283-289.
3. Собиров, Б. Ш. Дизайн и бизнес в цифровом мире: организационные особенности формирования дизайн-мышления / Б. Ш. Собиров / Эргодизайн. – 2022. – № 1(15). – С. 14-23.
4. Самохина, Т. Р. Искусственный интеллект как инструмент для повышения эффективности бизнес-процессов в условиях современного дизайна / Т. Р. Самохина / Бизнес и дизайн ревю. – 2023. – № 4(32). – С. 134-144.
5. Кузнецов, М. Дизайн-стратегия: от визуала к бизнес-результатам

/ Oborot.ru: сайт. — 2026. — 11 июня. — URL: <https://oborot.ru/blogs/tema-dizajn-strategiya-ot-vizuala-k-biznes-rezultatam-i271751.html#1> (дата обращения: 29.08.2026).

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 347

РОЛЬ СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ОКАЗАНИИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

Мира Полина Яновна

магистрант

Научный руководитель: Лощинина Елена Ивановна,

к.ю.н., доцент кафедры гражданского процесса

ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»,

город Саратов

***Аннотация.** В данной статье рассматривается значение судебно-медицинской экспертизы в гражданском судопроизводстве по спорам, связанным с оказанием медицинских услуг, различная судебная практика в делах указанной категории. Раскрываются проблемные аспекты, возникающие в процессе гражданского судопроизводства по указанной категории, дел с учетом реализации судебно-медицинской экспертизы.*

This article examines the significance of forensic medical examination in civil proceedings involving disputes related to the provision of medical services, as well as the various judicial practices in cases of this category. It reveals the problematic aspects that arise in the process of civil proceedings in this category of cases, taking into account the implementation of forensic medical examination.

***Ключевые слова:** гражданское судопроизводство; судебно-медицинская экспертиза; оказание медицинских услуг; правосудие*

***Keywords:** civil proceedings; forensic medical examination; provision of medical services; justice*

Современную российскую судебную систему невозможно представить без проведения экспертной оценки предмета спора. Определённое положение в юридической практике занимают споры, связанные с оказанием медицинских услуг, так как применение норм права в сфере медицинской деятельности связано с рядом трудностей. Так, основным доказательством зачастую является заключение судебно-медицинской экспертизы, что даёт возможность суду установить наличие факта ненадлежащего оказания медицинской помощи, причинно-следственную связь между действием медицинского работника и наступивших последствий, оказавших воздействие на состояние здоровья [1].

Необходимо отметить, что на законодательном уровне закрепляется понятие медицинской экспертизы, порядок назначения экспертизы. Федеральным законом от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» определяется понятие медицинской экспертизы, которой является проводимое в установленном порядке исследование, направленное на установление состояния здоровья гражданина, в целях определения его способности осуществлять трудовую или иную деятельность, а также установления причинно-следственной связи между воздействием каких-либо событий, факторов и состоянием здоровья гражданина [2].

Кроме того, под судебно-медицинской экспертизой в юридической литературе, понимают, регламентированное законом и проведённое врачом научно-практическое исследование конкретных объектов, которое проводит судебно-медицинский эксперт или группа экспертов, целью которого является решение вопросов медико-биологического характера, возникающие при судебном разбирательстве [4, с. 17].

Правовой базой судебно-медицинской экспертизы являются нормы Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации, согласно со статьёй 79 ГПК РФ определяется порядок назначения судебно-медицинской экспертизы, круг лиц, которые вправе начать проведение экспертизы [3].

Основаниями назначения судебно-медицинской экспертизы в спорах, возникающих при оказании медицинских услуг являются становление в

гражданском процессе вопросов, требующих особых медицинских знаний, с целью установления изъяснов предоставления медицинских услуг, определение причинно-следственной связи, а также степени причинённого вреда [5, с. 7].

Анализируя результативные стороны использования судебно-медицинской экспертизы в гражданском процессе, стоит сделать акцент на практике применения судами. Так, судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда изучила апелляционную жалобу медицинской организации на решение суда первой инстанции по иску гражданки Н. к учреждению о взыскании компенсации морального вреда. В ходе рассмотрения дела суд первой инстанции назначил провести комиссионную судебно-медицинскую экспертизу. Так, на основании экспертного заключения - лечение не отвечало стандартам медицинской помощи, а также обнаруженные недостатки не являлись единственной причиной ухудшения самочувствия, но содействовали его наступлению - то есть между действиями медицинских работников и наступившим вредом имеется косвенная причинно-следственная связь. Суд первой инстанции частично удовлетворил иск и взыскал компенсацию морального вреда, ссылаясь на заключение экспертизы и установив факт нарушения прав пациента. Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции, и отметила, достаточно установить, что дефекты оказания медицинских услуг создали предпосылки для неблагоприятного исхода [6].

Однако, не всегда назначение судебно-медицинской экспертизы в гражданском процессе является эффективным методом для правового обеспечения решения по делу. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 октября 2019 г. № 80-КГ19-13 рассмотрено дело по иску Кудрина Р. Ю. к «Клиническая больница № 172 Федерального медико-биологического агентства», Федеральному медико-биологическому агентству о взыскании компенсации морального вреда и штрафа [7]. Истец указал, что 3 декабря 2016 года умер его отец, по его мнению, в результате недостатков оказания медицинской помощи. 2 декабря 2016 года Кудрин Ю. С. обратился за неотложной помощью с жалобой на боль в груди, дежурный врач, не

взял во внимание индивидуальные особенности здоровья пациента, диагностировал «остеохондроз» и отказал в направлении в стационар. Утром Кудрин Ю.С. скончался. Суды первой и апелляционной инстанций отклонили исковые требования, подтверждая это тем, что истец не установил причинно-следственную связь между нарушениями при оказании медицинских услуг и смертью пациента.

Учитывая изложенное, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение, направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Данное дело оказало значительно влияние на практику, так, при рассмотрении споров о ненадлежащем оказании медицинской помощи суд не должен отказывать в иске на основании отсутствия прямой связи, а обязан проанализировать данные со всех сторон, в том числе заключения эксперта, и правильно распределять бремя доказывания.

Кроме того, в практике встречаются такие затруднительные вопросы как постановка вопросов, выходящих за рамки компетенции эксперта, для проведения судебно-медицинской экспертизы, формальный подход суда к оценке выводов заключения судебно-медицинской экспертизы, необъективная оценка необходимости проведения судебно-медицинской экспертизы по судебному делу [4, с. 52].

В связи с существующими проблемами в части надлежащего заключения экспертов, полагаю целесообразным внедрить единые практические рекомендации по оформлению заключений, которые предусматривали бы необходимые указание перечня исследованных документов, применённых методик и стандартов, обоснование выводов, а также отражение степени вероятности и пределов достоверности выводов. Такие рекомендации подлежат утверждению уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения совместно с профильными юридическими ведомствами.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным

голосованием 12 декабря 1993 г. (с учётом поправок, внесённых Федеральным конституционным законом «О поправках к Конституции РФ» от 30 декабря 2008 года № 6–ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2–ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11–ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1–ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 5–ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 6-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8–ФКЗ) / Российская газета. – 1993. – 25 дек.; Официальный интернет–портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>. 06.10.2022.

2. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ред. от 04.08.2026) / Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 48. — Ст. 6724.

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 04.08.2026) / Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

4. Баринов Е. Х. Судебно-медицинская экспертиза в гражданском судопроизводстве: предметная область, пределы и пути совершенствования / Е. Х. Баринов, Р. Э. Калинин, К. Ю. Каменева. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 188 с.

5. Ерофеев, С. В. Проблема экспертной оценки неблагоприятного исхода медицинской помощи: мониторинг, развитие и современное состояние / С. В. Ерофеев, Н. С. Эделев, Н. В. Малахов, А. С. Семенов / Судебная медицина. — 2017. — Т. 3, № 1. — С. 4–10.

6. Апелляционное определение Московского областного суда по делу № 33-8765/2023 от 15 марта 2023 г. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.08.2026).

7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации № 80-КГ19-13 от 14 октября 2019 г. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.08.2026).

УДК 340**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ГАРАНТИИ В
ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЯХ****Полухина Ирина Игоревна**

магистрант

Научный руководитель: Гребеньков Александр Александрович,

к.э.н., доцент

АНО ВО «Московский университет «СИНЕРГИЯ»,

город Волгоград

***Аннотация.** В исследовании проанализированы проблемы применения независимой гарантии в обязательственных отношениях. Определена правовая природа независимой гарантии как вида договора и как способа обеспечения исполнения обязательств. Выявлены существующие риски применения независимой гарантии как способа обеспечения исполнения обязательств, проанализированы проблемы определения субъектного состава соглашения о независимой гарантии. Предложены пути решения выявленных проблем.*

***Ключевые слова:** независимая гарантия, способы обеспечения исполнения обязательств, обязательство, банковская кредитная организация, коммерческая организация*

Обеспечение исполнения обязательств в нестабильных экономических условиях является одним из актуальных вопросов, как с правовой, так и с экономической точек зрения.

Понятие независимой гарантии урегулировано в § 6 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (далее – ГК РФ) [1], и определяет независимую гарантию как обязательство осуществить третьему лицу (поименованному в договоре о независимой гарантии) определенную

денежную сумму. Особенность независимой гарантии, согласно ст. 386 ГК РФ, в отличие от иных способов обеспечения исполнения обязательств, например, договора залога, состоит в том, что она подлежит исполнению (раскрытию), а сумма – уплате, вне зависимости от действительности либо недействительности обязательства, которое обеспечено такой гарантией. Требование об уплате конкретной денежной суммы является состоявшимся только лишь при условии возможности идентификации бенефициара (третьего лица, которому будет направлена выплата) и самой суммы [4].

Соответствующая норма делает независимую гарантию одним из наиболее эффективных способов обеспечения исполнения обязательств, и одновременно, одним из наиболее рискованных и дорогостоящих для гаранта (банковской кредитной или иной коммерческой организации) [2].

Согласно ч. 4 ст. 368 ГК РФ, независимая гарантия может быть рассмотрена в виде договора, существенными условиями которого являются: дата выдачи независимой гарантии (подписания соглашения либо указанная в соглашении отсроченная дата начала срока действия независимой гарантии); поименованные бенефициар; принципал; гарант; характеристика основного обязательства, которое обеспечивается гарантией, сумма гарантии, срок ее действия и те обстоятельства, при которых гарантия подлежит раскрытию, а сумма – выплате бенефициару. Таким образом, независимая гарантия может быть рассмотрена в качестве трехстороннего договора, заключаемого в пользу третьего лица (бенефициара) между принципалом и гарантом.

Несмотря на достаточно детальную характеристику в ГК РФ независимой гарантии как вида соглашения, в ее использовании существует ряд правовых проблем.

В первую очередь, это проблема определения субъектного состава соглашений о независимой гарантии. Так, в соответствии с положениями ст. 368 ГК РФ, гарантами могут выступать как банковские кредитные, так и иные коммерческие организации. При этом, конкретных требований к последним, с позиции возможности их выступать гарантами не установлено. В случае банковских

кредитных организаций устанавливаются требования, к примеру, к значительному уставному капиталу, большому объему финансовых резервов. Аналогичные требования установлены также, к примеру, к страховым компаниям. Однако в случае иных коммерческих организаций соответствующих требований не установлено [2]. Решением данной проблемы может стать установление перечня обязательных требований для коммерческих, в том числе, кредитных организаций, для возможности принятия на себя роли гаранта по независимой гарантии. Более жестким решением может стать и внедрение соответствующих лицензионных требований, либо требований, устанавливаемых саморегулируемыми организациями.

Существует и проблема экономического характера, также обусловленная правовой неопределенностью. Современный период развития банковского сектора характеризуется резким ростом стоимости независимых гарантий, предоставляемых банковскими кредитными организациями (рост стоимости в 2,5 раза, рост средней комиссии на 5%), а также снижением частоты случаев одобрения заявок на получение независимых гарантий (с 39% до 26%). Возросла частота случаев и раскрытия гарантий (их применения как способа обеспечения исполнения обязательств ввиду того, что кредитор оказался не способен погасить долговые обязательства) – с 0,2% от стоимости портфеля в 2024 году до 0,5% в 2025. Вместе с тем, на современном этапе не предусматривается дополнительных мер по защите гаранта. Решением данной проблемы может выступить формирование требований в области обеспечения безопасности гаранта, например, дополнительное заключение договора страхования риска ответственности [5].

Важным моментом является то, что сейчас в ГК РФ прописано, что должно быть в тексте независимой гарантии, ее реквизиты, существенные условия. В предыдущей редакции статьи данный перечень отсутствовал, что усложняло работу по гарантиям. Но данный список не является исчерпывающим и требует уточнений и дополнений для уменьшения споров, вопросов по гарантийным выплатам. Из текста гарантии, в первую очередь бенефициар должен понимать, какие именно документы он должен подать гаранту для успешной выплаты суммы

по требованию. Можно отметить, что при возникновении спорных ситуаций при отсутствии какого-то пункта в независимой гарантии либо при непонятных условиях, как правило, все решается в пользу бенефициара. Это происходит в связи с тем, что кредитор не является субъектом, который непосредственно готовит и прорабатывает условия гарантии, а лишь обладает правом требования.

Отдельной проблемой выступает отсутствие детального регулирования видов независимых гарантий. В практике имеет место три типа гарантий [3].

1. Гарантия обеспечения заявки нужна на этапе участия в конкурсе. Размер обычно 5-10% от начальной максимальной цены контракта. В хозяйственной деятельности такая гарантия является альтернативой замораживанию денег.

2. Гарантия исполнения контракта выдаётся после заключения договора.

3. Гарантия гарантийных обязательств нужна для периода после приёмки работ. Если вы поставили оборудование и дали год гарантии, то на этот год нужна отдельная гарантия. Размер составляет до 10% от суммы контракта.

Суды, при рассмотрении споров по независимой гарантии, необоснованно и излишне детально погружаются в обстоятельства основного, обеспечиваемого обязательства, что должно быть исключено, с учетом действующего законодательства, и совершенствования действующих норм.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 10.06.2026) / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/d987f8aecd90060f74c0c6bdfe46d28f528d7e/

2. Алибекова Р. А. Особенности независимой гарантии как способа обеспечения исполнения обязательств / Государственная служба и кадры. 2023. №5. С. 127-130.

3. Гавричков С. В. Судебный запрет платежа по банковской гарантии как процессуальный способ вмешательства в гарантийные правоотношения / Актуальные проблемы российского права. 2024. №10 (167). С. 70-80.

4. Гугучкина Т. В. Обеспечение исполнения обязательства третьим лицом

– ключевой элемент правовой системы / Вестник науки. 2025. №6 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-ispolneniya-obyazatelstva-tretim-litso-m-klyuchevoy-element-pravovoy-sistemy> (дата обращения: 12.08.2026).

5. Банковские гарантии в 2025-2026: как изменился рынок и что делать бизнесу / Клерк.Ру. URL: https://www.klerk.ru/blogs/brv_konsalting/689360/?srsltid=AfmBOooooiRhWLEvJsT5NKK27_ffchYXXy3b4-20NMthyCAs0V0wBF fp4# chapter-scenarii-razvitiya-sobytiy-v-2026-godu

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.774:659.4

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА БРЕНДА

Чулкова Ангелина Алексеевна

студент

ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»,
город Москва

***Аннотация.** В статье рассматривается роль социальных сетей как одного из ключевых каналов формирования имиджа бренда в современном коммуникационном пространстве. Проанализированы основные механизмы воздействия социальных медиа на восприятие бренда аудиторией: пользовательский контент, взаимодействие с лидерами мнений, алгоритмическое распределение контента и вовлечённость подписчиков. Рассмотрены преимущества и репутационные риски присутствия бренда в социальных сетях, а также предложены рекомендации по построению устойчивой коммуникационной стратегии.*

The article examines the role of social media as one of the key channels for shaping brand image in the modern communication space. The main mechanisms of social media influence on audience perception of a brand are analyzed: user-generated content, interaction with opinion leaders, algorithmic content distribution and follower engagement. The advantages and reputational risks of brand presence on social media are considered, and recommendations for building a sustainable communication strategy are proposed.

***Ключевые слова:** социальные сети, имидж бренда, связи с общественностью, коммуникационная стратегия, пользовательский контент, лидеры мнений, вовлечённость аудитории*

***Keywords:** social media, brand image, public relations, communication strategy, user-generated content, opinion leaders, audience engagement*

В условиях цифровизации общественных отношений социальные сети превратились из вспомогательного инструмента коммуникации в самостоятельную площадку формирования общественного мнения. Для организаций и коммерческих брендов присутствие в социальных медиа стало не дополнительной опцией, а необходимым условием поддержания конкурентоспособности. Имидж бренда, понимаемый как совокупность устойчивых представлений целевой аудитории о качестве продукта, ценностях и репутации компании, сегодня формируется преимущественно в цифровой среде, где скорость распространения информации и степень вовлечённости пользователей несопоставимы с традиционными каналами коммуникации [1, с. 45].

Теоретическое осмысление данной проблематики опирается на концепцию сетевого общества, согласно которой современные социальные структуры организуются вокруг информационных потоков, а коммуникация приобретает децентрализованный, многосторонний характер [2, с. 21]. В рамках этой парадигмы бренд перестаёт быть исключительно объектом рекламного воздействия и превращается в участника диалога с аудиторией, что существенно меняет логику построения связей с общественностью.

Можно выделить несколько ключевых механизмов, посредством которых социальные сети влияют на формирование имиджа бренда.

Во-первых, пользовательский контент (user-generated content) — отзывы, обзоры, публикации потребителей о продукте — воспринимается аудиторией как более достоверный источник информации по сравнению с прямой рекламой. Исследователи отмечают, что доверие к «горизонтальным» коммуникациям между потребителями превышает доверие к официальным сообщениям бренда [3, с. 112]. Это обстоятельство заставляет специалистов по связям с общественностью пересматривать традиционные модели одностороннего информирования в пользу стратегий стимулирования диалога.

Во-вторых, значительную роль играет взаимодействие с лидерами мнений (инфлюенсерами), которые выступают посредниками между брендом и целевой аудиторией. Рекомендация от авторитетного для конкретного сегмента

аудитории лица способна существенно повысить лояльность к продукту, однако требует тщательного подбора партнёров с учётом соответствия ценностей инфлюенсера и бренда, поскольку репутационные риски в этом случае распределяются между обеими сторонами [4, с. 88].

В-третьих, алгоритмическое распределение контента в социальных сетях формирует специфическую логику видимости бренда: платформы отдают приоритет публикациям с высоким уровнем вовлечённости (лайки, комментарии, репосты), что вынуждает организации адаптировать коммуникационную стратегию под требования конкретной платформы, а не транслировать унифицированное сообщение по всем каналам одновременно [5, с. 63].

В-четвёртых, вовлечённость аудитории (engagement) становится самостоятельным показателем эффективности PR-деятельности бренда в социальных сетях. В отличие от традиционных медиаметрик, ориентированных на охват аудитории, современные подходы к оценке коммуникационной эффективности учитывают качественные показатели взаимодействия: длительность просмотра, характер комментариев, повторные обращения к контенту [6, с. 34].

Наряду с преимуществами, связанными с оперативностью и интерактивностью коммуникации, присутствие бренда в социальных сетях сопряжено с существенными репутационными рисками. Открытость платформ делает бренд уязвимым перед негативными публикациями, организованными кампаниями критики и распространением недостоверной информации. Скорость распространения контента, являющаяся преимуществом в позитивных коммуникационных ситуациях, в кризисных обстоятельствах многократно усиливает ущерб для имиджа организации [7, с. 156]. В связи с этим важным элементом коммуникационной стратегии становится разработка протоколов антикризисного реагирования в цифровой среде.

Отдельного внимания заслуживает проблема имитации вовлечённости — использования накрутки подписчиков, лайков и комментариев для создания видимости популярности бренда. Подобные практики, несмотря на кратковременный положительный эффект, в долгосрочной перспективе подрывают доверие

аудитории и репутацию бренда при обнаружении фактов манипуляции [8, с. 201].

На основе проведённого анализа можно сформулировать ряд рекомендаций по построению устойчивой стратегии присутствия бренда в социальных сетях. Во-первых, коммуникация должна строиться на принципах прозрачности и подлинности, поскольку современная аудитория демонстрирует высокую чувствительность к искусственности и манипулятивным приёмам продвижения. Во-вторых, целесообразно выстраивать долгосрочные партнёрские отношения с лидерами мнений, ценности которых органично соотносятся с позиционированием бренда, вместо разовых рекламных интеграций. В-третьих, необходима разработка чётких процедур мониторинга упоминаний бренда и оперативного реагирования на негативные информационные поводы. Наконец, оценку эффективности PR-деятельности в социальных сетях следует проводить с учётом качественных, а не только количественных показателей вовлечённости аудитории.

Таким образом, социальные сети представляют собой многофункциональную коммуникационную среду, которая существенно трансформировала практику связей с общественностью и логику формирования имиджа бренда. Эффективное использование данного канала требует от организаций не только технологической адаптации, но и содержательного пересмотра принципов взаимодействия с аудиторией — перехода от одностороннего информирования к диалоговым, партнёрским моделям коммуникации.

Список литературы

1. Чумиков, А. Н. Связи с общественностью: теория и практика / А. Н. Чумиков, М. П. Бочаров. – М.: Дело, 2013. – 552 с.
2. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
3. Синяева, И. М. Паблик рилейшнз в коммерческой деятельности / И. М. Синяева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 414 с.
4. Шарков, Ф. И. Интегрированные коммуникации: реклама, паблик рилейшнз, брендинг / Ф. И. Шарков. – М.: Дашков и К, 2015. – 324 с.

5. Гуров, Ф. Н. Продвижение бизнеса в Интернет: всё о PR и рекламе / Ф. Н. Гуров. – М.: Вершина, 2008. – 136 с.
6. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент: технологии брендостроения / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 356 с.
7. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М.: Вильямс, 2007. – 656 с.
8. Данько, Т. П. Управление маркетингом / Т. П. Данько. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 363 с.

**«РАЗВИТИЕ НАУКИ В XXI ВЕКЕ: ВЫЗОВЫ,
ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ»**
XV Международная научно-практическая конференция
Научное издание

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Весенняя, 8, оф. 1
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 01.09.2026 г. Формат 60х84/16. Усл. печ. л. 3,31
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 135