

ТЕРРИТОРИЯ ИННОВАЦИЙ

Доклады и сообщения

ПОСТСОВЕТСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

VIII Международная научно-практическая конференция

Московский региональный
социально-экономический институт
Международная педагогическая
академия

Под общей редакцией д.п.н., д.э.н.
профессора Б. К. Тебиева

МОСКОВСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

ПОСТСОВЕТСКОЕ ПРОСТРАНСТВО — ТЕРРИТОРИЯ ИННОВАЦИЙ

VIII МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

Доклады и сообщения

Москва
Знание-М
2024

УДК 33+34+37+159.9(063)

ББК 74+88+65+67

П63

Рецензенты:

Зобков В. А. – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии личности и специальной педагогики Гуманитарного института ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»;

Никифоров-Никишин А. Л. – доктор биологических наук, профессор, декан факультета биотехнологий и рыбного хозяйства ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)».

Под общей редакцией

доктора экономических наук, доктора педагогических наук,
профессора Тебиева Б. К.

Публикуется по решению

Ученого совета Московского регионального социально-экономического института, Президиума Международной педагогической академии

П63

Постсоветское пространство – территория инноваций. VIII Международная научно-практическая конференция: доклады и сообщения : [Электронный ресурс] : материалы конференции / Под общ. ред. проф. Б. К. Тебиева. – Москва : Знание-М, 2024. – 446 с.

ISBN 978-5-00255-048-7

В сборнике представлены материалы докладов и сообщений участников VIII Международной научно-практической конференции «Постсоветское пространство – территория инноваций», состоявшейся 29–30 ноября 2024 года на базе Московского регионального социально-экономического института. В работе конференции приняли участие профессора и преподаватели вузов Москвы и Подмосковья, стран ближнего и дальнего зарубежья.

УДК 33+34+37+159.9(063)

ББК 74+88+65+67

ISBN 978-5-00255-048-7

© Коллектив авторов, 2024

© Московский региональный
социально-экономический институт, 2024

© Международная педагогическая академия, 2024

© Знание-М, 2024

**ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ И УСЛОВИЯ ЕЁ УСПЕХА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Балобан А.А., Дайнеко М.Н., Демьянов С.А.
Полесский государственный университет,
Республика Беларусь

В условиях современной действительности практически невозможно представить эффективное функционирование организации без командной работы, для которой характерна совместная целенаправленная деятельность специалистов в выполнении общих задач. Именно поэтому статья посвящена командной работе сотрудников, где показана высокая значимость командной работы как ключевого актива организации для достижения общей цели. Проанализированы теоретико-методологические подходы к пониманию сущности категорий «команда» и «командная работа», выделены основные признаки командной работы. В соответствии с этим обосновано, что успех командной работы и эффективное

достижение поставленных перед ней целей базируется на двух аспектах: грамотное формирование состава участников и организованный с точки зрения функционала, администрирования, коммуникаций и психологического климата рабочий процесс внутри команды.

Ключевые слова: формирование команды, роль, мотивация, успешность, компетенция.

THE FORMATION OF TEAMWORK AND THE CONDITIONS FOR ITS SUCCESS IN MODERN CONDITIONS

Baloban A.A., Daineko M.N., Demyanov S.A.

Polesky State University, Republic of Belarus

In the conditions of modern reality, it is almost impossible to imagine the effective functioning of an organization without teamwork, which is characterized by joint purposeful activity of specialists in performing common tasks. That is why the article is devoted to the teamwork of employees, which shows the high importance of teamwork as a key asset of the organization to achieve a common goal. Theoretical and methodological approaches to understanding the essence of the categories «team» and «teamwork» are analyzed, the main signs of teamwork are highlighted. In accordance with this, it is justified that the success of teamwork and the effective achievement of the goals set for it is based on two aspects: the competent formation of the composition of participants and the workflow organized in terms of functionality, administration, communications and psychological climate.

Keywords: team building, role, motivation, success, competence.

Вопросам организации командной работы уделяется большое внимание в исследованиях отечественных и зарубежных авторов, что отражено в таблице 1. При этом анализ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

доступных источников показал, что в большей степени авторами изучены вопросы командообразования, а также условия, необходимые для успешной работы команды.

Таблица 1

Обзор исследований по вопросам организации командной работы

Содержание исследований	Авторы
Сущность командной работы	М. Белбин, А.М. Карякин, А.И. Кочеткова, М.Дж. Катценбах, Д. Смит, Н. Thamhain, J.R. Katzen, В.Д. Шапиро и др.
Формирование команды	И.В. Рыбкин, Т.Ю. Базаров, Т.С. Пыркова, Е.Ю. Безрукова, Ю.М. Жуков, Ю.В. Блинова, А.В. Лямин, М. Бир, Дж.В. Ньюстр, К. Дэвис и др.
Роль лидера в управлении командой	С.Е. Лановская, В.В. Лунев, В.С. Кузнецова, Ю.А. Безруких, Т.А. Лунева и др.
Ролевые функции команды	М. Белбин, Е.Ю. Безрукова, М.Б. Курбатова и др.
Человеческие отношения в ходе командной работы	V. Verma, У. Бреддик, О.С. Виханский, А.И. Наумов и др.
Личная эффективность членов команды, успешность командной работы	М. Бельбин, С.В. Петров, С.Ш. Казданян, А.В. Захарян, Г. Альтшуллер, Б. Такмен и др.

Анализ литературы показал наличие нескольких подходов к определению понятия «команда». Так, С. Д. Резник под командой понимает единое эффективное целое, коллектив людей-единомышленников, объединенных общей целью [7].

Дж. Катценбах, Д. К. Смит, О. Ф. Гэфеле дополняют данное определение. По их мнению, команда – это группа людей, не только имеющая общие цели, но и взаимодополняющие навыки

и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделение ответственности за достижение конечных результатов [3; 4].

С точки зрения Е. Ю. Безруковой, Ю. М. Жукова, Ю. В. Блиновой, А.В. Лямина, командой называют группу людей, которые не только взаимодополняют, но и могут взаимозамещать друг друга в ходе достижения поставленных целей. По мнению авторов, команда – это особая форма организации людей, основывающаяся на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия [5].

Формирование командной работы в современных условиях представляется важнейшим аспектом эффективного менеджмента и достижения целей организаций. Взаимодействие в команде играет ключевую роль, когда необходимо решать сложные задачи, требующие разнообразия знаний и опыта. Рассмотрим более подробно, что включает в себя формирование командной работы и какие условия способствуют её успеху.

По мнению Т. П. Галкиной, к общим признакам команды следует отнести три ключевых момента.

1. Взаимозависимость. Каждым участником команды вносится свой индивидуальный вклад в общую работу, от которого, в свою очередь, зависит работа других членов команды.

2. Разделяемая ответственность. Все участники процесса принимают, понимают и разделяют ответственность за командную цель.

3. Результат. Ответственность за командный результат также разделяется всеми участниками команды, что формирует групповую активность [10].

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

Кроме этого, психологи относят к формированию команды благоприятный социально-психологический климат [6]. С.В. Чегринцова на основе обзора литературы по данной проблеме выделяет следующие признаки положительного климата [9]:

- высокий уровень осведомленности всех членов команды о цели и задачах предстоящей работы;
- образовавшиеся устойчивые коммуникационные контакты между сотрудниками;
- умение членов команды искать и находить действенное разрешение конфликтов, как внутригрупповых, так и межличностных;
- обстановка сотрудничества и партнерства, созданная в коллективе;
- высокий уровень творческой активности членов команды;
- признание всеми сотрудниками ответственности как за достижения, так и за неудачи в процессе общей деятельности;
- высокая степень социально-психологической сплоченности и профессиональной работанности и др.

Стоит отметить, что среди принципов формирования эффективной команды можно выделить следующие:

1. Четкость целей, т.е. члены команды должны понимать и принимать общие цели и задачи проекта. Понимание конечной цели способствует повышению мотивации.

2. Роли и ответственность, т.е. каждому члену команды необходимо четко определить свою роль, обязанности и пределы ответственности, чтобы избежать дублирования усилий и конфликтов.

3. Разнообразие компетенций, т.е. команда должна включать людей с различным опытом и навыками, чтобы обеспечить эстетику и эффективность мышления. Это включает профессиональные и межличностные навыки [7].

Все команды можно разделить по трём основным типам:

1. Рабочая команда. В ее состав, как правило, входят те сотрудники предприятия, которые непосредственно заняты в производстве, поставке, реализации продукта или услуги.

2. Команда повышения эффективности. Такую временную оперативно-действующую команду создают для успешного разрешения какой-то конкретной проблемы либо частного случая. Примерами могут служить команды по осуществлению проекта, по повышению качества, по совершенствованию того или иного процесса.

3. Интегрирующая команда. Такие команды осуществляют координацию всей работы в пределах компании, как правило, являются звеном, связывающим между собой рабочие команды и (или) команды повышения эффективности. Например, управленческие команды, которые определяют общее стратегическое направление и цели, а также отслеживают деятельность рабочей команды и команды повышения эффективности [2].

Для того, чтобы командная работа находила отражение в эффективности деятельности организации в целом, необходимо изучить механизмы и определить условия успешности командной работы в организации.

Прежде чем перейти к рассмотрению условий успешной деятельности команды, стоит отметить, что успех команды – это положительный результат деятельности, а успешность команды – характеристика деятельности (или процесса), сопровождающаяся успехом. А значит, именно успешная деятельность команды помогает достичь запланированного результата и ведет к заметному сокращению временных и энергетических затрат.

Исследователь С. В. Чегринцова отмечает следующее: для того, чтобы работа команды была успешной и реализовывались

поставленные организацией цели, каждый член команды должен обладать необходимыми компетенциями [9].

В первую очередь речь идет о системном мышлении и владении ситуационным анализом. Данная компетенция складывается из способности работать со всякого рода информационными источниками для выделения нужной информации по проблеме; способности к системному анализу имеющейся информации для выработки определенных прогнозов, выбора стратегии действий и новых направлений деятельности организации; а также способности оценить различного рода риски, проводить объективный анализ преимуществ и недостатков всевозможных вариантов развития событий.

Следующей компетенцией членов успешной команды являются развитые коммуникативные качества и способности, благодаря которым в группе создается атмосфера доверия и взаимного сотрудничества: умение мотивировать себя и участников команды на успех; умение к активному обмену опытом в целях самообучения, должного для личностного и профессионального роста, самореализации; способность ясно и убедительно обосновать свои предложения и предложения других.

Еще одна компетенция членов успешно работающей команды – лидерские качества и способности, а значит уверенность в себе; умение четко определить наиболее рациональный вариант действий и заразить других уверенностью в правильности выбранного пути; умение конструктивно разрешать возникающие конфликты [9].

Именно при наличии всех вышеизложенных компетенций деятельность участников команды даст ожидаемые результаты.

Состав успешной команды

Люди, ориентированные на действия	Люди, ориентированные на работу с людьми	Люди, ориентированные на мышление
Генератор идей: основные характеристики – изобретательность, умение находить решение нестандартных проблем	Координатор: основные характеристики – уверенность, умение четко формулировать цели, продвигать решения, делегировать полномочия	Математик: основные характеристики – рассудительность, обладание стратегическим мышлением, видением альтернативы и умением все взвешивать и оценивать
Исполнитель: основные характеристики – склонность к безоговорочному соблюдению дисциплинарных требований	Командный игрок: основные характеристики – мягкость, дипломатичность, чувствительность по отношению к индивидам и к ситуациям	Искатель: основные характеристики – общительность, умение исследовать возможности и устанавливать контакты, энтузиаст
Финишер: основные характеристики – старательность и добросовестность, умение найти ошибки и упущения, контролировать сроки выполнения поручений	Организатор: основные характеристики – динамичность, умение бросать вызов, оказывать давление	Специалист: себе на уме, одиночка, профессионал в узкой области знаний

Примечание – Источник: авторская разработка.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

Наряду с этим, по мнению Р.М. Белбина, условием успешности работы команды является не только привлечение способных и талантливых сотрудников, но и правильно сформированный состав. Командная работа в организации будет успешной, если в команде присутствуют исполнители девяти ролей, которые представлены в таблице 2.

Однако это вовсе не означает, что команда должна состоять из 9 членов. Состав группы должен соответствовать заданию, которое она выполняет. В связи с этим не все члены группы в том или ином случае могут полностью реализовать свои роли. Один человек в состоянии исполнять несколько ролей, если они не противоречат друг другу [1].

Как показывает практика крупных зарубежных компаний, именно благодаря успешной деятельности команд многие из них смогли добиться высоких результатов:

1) компания интерьерной мебели рабочих станций, панелей, компонентов и деталей WestinghouseFurnitureSystems в США увеличила производительность труда на 74% за три года;

2) автомобильной компании Volvo в Швеции удалось сократить объем брака на 90%;

3) компания – поставщик автомобильного, внедорожного и промышленного производства DanaCorporation в США сократила время реализации заказа с шести месяцев до шести недель [8].

Стоит отметить, что в современном мире, где скорость и адаптация являются ключевыми факторами успеха, командная работа становится не просто желательной, а необходимой. Рассмотренные нами выше ключевые факторы формирования и условия успешной командной работы широко применяются на практике в таких компаниях, как:

1. Google, которая славится своей гибкой организационной структурой, где команды формируются вокруг конкретных

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

проектов. Это позволяет максимально эффективно использовать навыки сотрудников и быстро реагировать на изменения. Также эта компания предлагает своим сотрудникам множество льгот, таких как бесплатное питание, медицинская страховка и возможность работать над интересными проектами, что повышает их мотивацию и производительность.

2. Zappos – компания, известная своей культурой обслуживания клиентов, отбирает сотрудников, разделяющих ее ценности. Это обеспечивает слаженную работу команды и общую направленность.

3. Netflix культивирует открытую и честную коммуникацию, позволяющую членам команды свободно высказывать свои мысли и идеи, что способствует более эффективному решению задач.

4. Spotify использует принцип «владельца продукта», где каждый член команды отвечает за определенную часть продукта, что позволяет избегать конфликтов и дублирования усилий.

5. Microsoft активно инвестирует в обучение сотрудников, предоставляя им доступ к онлайн-курсам и тренингам, что помогает им повышать квалификацию и развивать новые навыки.

6. Tesla поощряет инновации и креативность, позволяя сотрудникам предлагать новые идеи и экспериментировать, что приводит к появлению новых продуктов и технологий.

7. Facebook разработал систему управления конфликтами, которая позволяет членам команды конструктивно обсуждать свои разногласия, что способствует принятию лучших решений.

Именно эти примеры, приведенных выше компаний, подтверждают, что успех командной работы зависит от множества факторов, главными среди которых являются: четкая цель, открытая коммуникация, доверие между членами команды, разнообразие навыков и стимулы для развития.

Важно помнить, что успешность командной работы и эффективное достижение поставленных перед ней целей базируется на грамотном формировании состава участников и организованном с точки зрения функционала, администрирования, коммуникаций и психологического климата рабочем процессе внутри команды. Для этого приведены в систему необходимые условия для успешной работы команды в организации: наличие определенных компетенций у всех ее членов, грамотное распределение ролей, объективная психодиагностическая информация о личностных характеристиках каждого члена, обеспечение особых характеристик рабочего процесса в команде, ключевые причины неуспеха команд.

Литература

1. Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления: пер. с англ.; 2-е изд. – М.: Олимп-Бизнес, 2019. – 416 с.
2. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и неудач. – М.: НИРО, 2018. – С. 187.
3. Гефеле О. В. Роль командной работы в деятельности организации // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2020. № 4.
4. Катценбах Д. Р., Дуглас С. Мудрость команд. – Тверь, 2018. – 232 с.
5. Командообразование в режиме реального времени / Е. Ю. Безрукова [и др.] // Справочник кадровика. 2021. № 2. – С. 106.
6. Петров С.В. Психологический подход к формированию команды: особенности и проблемы // Вестн. ун-та. 2019. № 4. – С. 181-186.

7. Резник С. Д., Куликов В. Г. Эффективная команда менеджера. – Ростов н/Д.: Феникс, 2020. – 288 с.

8. Фридман А. Формирование управленческой команды: а стоит ли раздувать проблему? // Профессия – директор. 2021. № 5. – С. 1-12.

9. Чергинцова С. В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом работников // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2018. № 4. С. 131-136.

10. Шахова Н. В. Теория командного менеджмента в условиях экономической неопределенности // Вестн. ПНИПУ. Соц.-экон. науки. 2021. № 3. – С. 203-215.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	8
Стражевская Н.Я. ВИДНОЕ – ГОРОД АКАДЕМИЧЕСКИЙ	9
ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ	15
Абакарова П.М. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	15
Абакарова П.М. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ТОРГОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	23
Абакарова П.М. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	32
Балобан А.А., Дайнеко М.Н., Давыдова Н.Л. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИНАНСОВОГО СЕКТОРА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕС-СРЕДЫ.....	40
Бердникович А.Д., Зглюй Т.В. АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	51
Бобко Е.А; Черношей В.А. ПЛАТЕЖНАЯ СИСТЕМА НА ОСНОВЕ ПЛАТЕЖНЫХ КАРТ.....	58
Грызлов С. В., Аксенов В. С. НАУЧНЫЕ ИДЕИ ЙОЗЕФА ШУМПЕТЕРА И НЕОШУМПЕТЕРИАНСТВО	66
Кузнецова Е.А., Киселев С.Г. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНСТРУМЕНТОВ МАРКЕТИНГА.....	75

Тебиев Б.К., Муромцева Л.Х. КОММУНИСТ, ЭКОНОМИСТ, НОВАТОР (Н.А. Вознесенский: страницы биографии)	85
Хмельницкая Е.В., Борисевич А.В., Федечко А.А. ИННОВАЦИИ, КОТОРЫЕ ИЗМЕНИЛИ ПОДХОД К МАРКЕТИНГОВЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ	100
Шевченко Б.И. ЭКОНОМИКА И ИСКУССТВО: ВЗАИМОСВЯЗИ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ	110
Шеин М.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	124
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ	134
Авдеева М.В., Борейко В.Е. РАЗВИТИЕ ЭМПАТИИ У ДЕТЕЙ 6- 7 ЛЕТ	134
Аксенчик Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В РАМКАХ ИНФОРМАЦИОННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	141
Амирова Н.В., Амиров Т.Ш. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ	150
Балобан А.А., Дайнеко М.Н., Демьянов С.А. ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ И УСЛОВИЯ ЕЁ УСПЕХА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	160
Белобокова Ю.А., Колистратов М.В. ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	171
Большкина Т.П. ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК СПОСОБ АКТИВИЗАЦИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ (описание опыта педагогической деятельности)	182

Горохольский И.В. ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ АКСИОЛОГИИ СВЕТСКОЙ НАУКИ И ВОСТОЧНОГО БОГОСЛОВИЯ.....	194
Калинина Н.Н. ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ КАК РЕСУРСНАЯ БАЗА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ У МОЛОДЕЖИ	208
Калинина Ю.В. ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПЕРЕХОДА ОТ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ К НЕПРЕРЫВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА.....	220
Калинина Ю.В. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ И В РОССИИ	240
Катушова Л.Р. СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	254
Кислинская Н.В., Булгакова П.С. ВЗАИМОСВЯЗЬ АКАДЕМИЧЕСКОЙ УВЕРЕННОСТИ И ВИДОВ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА	263
Лернер Е.А., Киселев Г.М. АКТИВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ	275
Киселев Г.М., Остроумова Ю.Г. МОДЕЛЬ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	284

Луканкин А.Г. СТУДЕНТСКИЙ МЕЖВУЗОВСКИЙ ПРОЕКТ КАК МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ	294
Николаев Р., Милкова Т., Йорданова В. НЕКОТОРЫЕ ОШИБКИ ПРИ ФОРМУЛИРОВКЕ И ПОСТАНОВКЕ ЗАДАЧ УЧАЩИМСЯ	296
Очир-Горяев П.Д. СОЦИАЛЬНАЯ ТРЕВОЖНОСТЬ	301
Самарина Н.А., Рубцова В.В. СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В КОЛЛЕДЖЕ	307
Селин Г.Ю. ИЗДАТЕЛЬСКАЯ СИСТЕМА LaTeX КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ТОЧНЫХ НАУК	314
Семыкина Н.С. ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНИК АРТ-ТЕРАПИИ В ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ДЕТЬМИ И ПОДРОСТКАМИ	323
Серегина П.Д. КОЛЛАБОРАЦИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ И ЕГО МЕСТО В ИСТОРИЧЕСКИХ КОНТЕКСТАХ	334
Смыслова Г.А. РАБОТА С РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ВУЗА	344
Терпилова К.М. СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗРЕЛОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ	352
Храмова Т.К. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН СОЦИАЛЬНОЙ УСТАНОВКИ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ФУНКЦИИ	357
Чвякин В.А. ФОРМИРОВАНИЕ PR-СТРАТЕГИИ В ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ	368

ЮРИДИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ 383

Болтенко С.И., Болтенко И.С. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ
МОДИФИКАЦИИ И ТРАНСФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ
МЕТОДАМИ БИОИНФОРМАЦИОННОЙ ИНЖЕНЕРИИ.....383

Закиева Э.А., Тимербаев А.Р. АДМИНИСТРАТИВНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ
ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ.....405

Зубач А.В. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧАСТИЯ
ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ414

Шахматова Д.Ю. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СДЕЛОК,
НАПРАВЛЕННЫХ НА ОТЧУЖДЕНИЕ ДОЛЕЙ В УСТАВНОМ
КАПИТАЛЕ ОБЩЕСТВ С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ.....422

ИННОВАЦИИ МИНУВШИХ ЭПОХ 432

Тебиев Б.К. ИЗ ИСТОРИИ ВОЕННО-ТЕХНИЧЕСКОГО
СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И САСШ.....432

Научное издание

**ПОСТСОВЕТСКОЕ ПРОСТРАНСТВО –
ТЕРРИТОРИЯ ИННОВАЦИЙ**

VIII Международная научно-практическая конференция

Доклады и сообщения

Издано в авторской редакции

Издательство «Знание-М»

Дата согласования макета: 16.12.2024.

Заказ № 8139.

Издано в научных и учебных целях.



Смыслим в издательском деле!
Наши книги в интернет-магазине www.litres.ru/logos

центр-лорос.пф ВК vk.com/cnzlogos logos.book@mail.ru

ISBN 978-5-00255-048-7

