

Научная статья
https://doi.org/ 10.24412/2220-2404-2024-8-1
УДК: 331.1



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С ПОМОЩЬЮ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аббасов Д.М.¹, Андруник А.П.²

Московский финансово-промышленный университет «Синергия»¹,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова²

Аннотация. Организационное поведение представляет собой многогранную область управления, которая изучает поведение людей в рамках организаций, и как это поведение влияет на эффективность и результативность деятельности организации, а также поведение самой организации во внешней среде. Развитие цифровых технологий во всех сферах жизни и бизнеса обуславливает целесообразность их применения в управлении организационным поведением. На основании проведенного анализа обоснована необходимость и целесообразность разработки и внедрения практических рекомендаций по совершенствованию процесса управления организационным поведением в организациях с помощью цифровых технологий. Эффективность совершенствования процесса управления организационным поведением можно повысить с помощью предложенных авторами практических рекомендаций по использованию цифровых технологий, таких как автоматизированные системы управления персоналом (HRM), аналитика данных (Big Data), виртуальная и дополненная реальность (VR/AR), искусственный интеллект (AI), облачные платформы для коммуникации, системы управления обратной связью и мобильные приложения для управления персоналом.

Ключевые слова: организационное поведение, управление организационным поведением, совершенствование процесса управления организационным поведением, цифровые технологии в управлении организационным поведением.

IMPROVING THE PROCESS OF MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS USING DIGITAL TECHNOLOGIES

Dzheykhun M. Abbasov¹, Andrey P. Andrunik³

Synergy Moscow University of Finance and Industry¹,
Plekhanov Russian University of Economics²

Abstract. Organizational behavior is a multifaceted field of management that studies the behavior of people within organizations, and how this behavior affects the effectiveness and efficiency of the organization as a whole. The development of digital technologies in all spheres of life and business determines the expediency of their application in the management of organizational behavior.

Based on the analysis of theoretical and practical studies of the use of digital technologies in the management of organizational behavior and their systematization, the necessity and expediency of developing and implementing practical recommendations for improving the management of organizational behavior in organizations using digital technologies are substantiated. The effectiveness of the process of improving organizational behavior management can be improved with the help of practical recommendations proposed by the authors on the use of digital technologies, such as automated personnel management systems (HRM), data analytics (Big Data), virtual and augmented reality (VR/AR), artificial intelligence (AI), cloud platforms for communication, feedback management systems and mobile management applications personnel.

Keywords: organizational behavior, organizational behavior management, organizational behavior management improvement, digital technologies in the management of organizational behavior.

Введение.

Эффективное управление организационным поведением является ключевым фактором для обеспечения конкурентоспособности и

успеха современных организаций. Оно направлено на формирование и поддержание таких моделей взаимодействия и поведения персонала, которые способствуют достижению стратегических целей компании. Однако на практике часто

наблюдается недостаточное обоснование и применение эффективных методов и инструментов управления организационным поведением в конкретных организациях, что может быть связано с несоответствием выбранных методов специфике деятельности, организационной и корпоративной культуре, а также недостаточной адаптацией к быстро меняющейся среде и требованиям рынка.

Развитие цифровых технологий, распространение искусственного интеллекта во все сферы деятельности обуславливают необходимость и целесообразность их использования как эффективного инструмента управления организационным поведением. При этом активное развитие цифровых технологий в процесс управления организационным поведением не получило по причине отсутствия разработанных цифровых инструментов и методов, отсутствия знаний, опыта у специалистов по управлению персоналом, дефицитом финансовых ресурсов в российских компаниях и непониманием руководства целесообразности и экономической эффективности от внедрения цифровых технологий в управление организационным поведением.

В связи с этим, актуальность совершенствования процесса управления организационным поведением в организациях с помощью цифровых технологий заключается в поиске новых подходов и методов управления организационным поведением, которые будут учитывать сложные для человеческого взгляда процессы и явления, выявлять резервы и проблемы в организационном поведении, а также повышать экономическую эффективность деятельности, прибыль и конкурентоспособность организации за роста производительности, мотивации, качества работы персонала, оптимального использования ресурсов.

Таким образом, возникает противоречие между необходимостью совершенствования процесса управления организационным поведением в организациях, развитием цифровых технологий и отсутствием эффективных моделей управления организационным поведением с их применением.

Научная проблема заключается во фрагментарном характере разработки и внедрения цифровых технологий в совершенствование процесса управления организационным поведением в организациях, что вызывает интерес к систематизации исследований и практического опыта совершенствования управления организационным поведением с помощью цифровых технологий.

Методология.

В процессе исследования авторы применяли различные общенаучные методы исследования: анализ, синтез, восхождение от абстрактного к конкретному, дедукция, индукция, а также специальные методы научного познания: моделирование, сравнение, наблюдение.

Обсуждение. Результаты.

Управление организационным поведением представляет собой, согласно определению Горчакова С. Е., деятельность организации, преобразующую цели организации в относящиеся к организационному поведению решения, планы и действия, используя ценностно-ориентированный подход» [8, с. 40].

Управление организационным поведением во многих организациях осуществляется с низкой эффективностью: отсутствует система управления, низкая квалификация в этой сфере специалистов по управлению персоналом, отсутствие практики применения современных методов и инструментов управления организационным поведением, не осуществляется анализ и оценки эффективности управления. Все это обуславливает необходимость совершенствования процесса управления организационным поведением в организациях.

Я. В. Бычков, О. В. Сизова обозначают, что «цифровые технологии применяются для создания новых моделей ведения бизнеса, повышения производительности и улучшения итоговых показателей» [5, с.101]. В настоящее время во все бизнес-процессы проникает цифровизация, управление организационным поведением не является исключением.

Авторы А. П. Андруник и А. С. Афонин-Терзийски выделяют одной из тенденций в управлении организационным поведением – «внедрение информационных технологий, в том числе использование компьютерных технологий при планировании, обучении и оценке персонала» [2, с. 53].

Спектр процессов внедрения цифровых технологий в управлении организационным поведением в настоящее время расширяется, что создает новые возможности для повышения эффективности и результативности деятельности организаций, например, цифровизация внедряется в такие различные элементы управления организационным поведением, как:

1. Сбор данных о персонале, включая информацию о производительности, удовлетворенности, навыках и компетенциях.

2. Анализ данных для выявления тенденций, паттернов и факторов, влияющих на организационное поведение.

3. Планирование и прогнозирование, то есть на основе аналитических данных разрабатываются стратегии управления персоналом, планы развития сотрудников и прогнозы изменений в организационном поведении.

4. Обучение и развитие персонала, например, цифровые технологии используются для предоставления обучающих материалов, создания онлайн-курсов, тренингов и виртуальных симуляций для развития навыков и компетенций сотрудников.

5. Коммуникацию и обратную связь, обмен информацией и между руководством и сотрудниками внутри организации с помощью цифровых инструментов.

6. Мотивацию и стимулирование, например, создание онлайн-платформ наград и признаний достижений.

7. Управление производительностью, поскольку цифровые инструменты помогают отслеживать и оценивать производительность сотрудников, устанавливать цели и мерить результаты.

8. Управление конфликтами и разрешение споров через цифровые инструменты предоставления информации о политике организации и процедурах разрешения споров.

В целом, цифровые технологии внедряются в различные аспекты управления организационным поведением с целью повышения эффективности, улучшения коммуникации и стимулирования производительности сотрудников.

Анализ различных источников информации позволил сделать вывод, что цифровые технологии начинают внедряться в управление организационным поведением и являются эффективным инструментом совершенствования управления организационным поведением. Но исследований на данную тему и практических кейсов в публичных источниках очень мало.

Цифровые технологии позволяют организациям собирать и анализировать большие объемы данных о своих сотрудниках о производительности, удовлетворенности, эффективности и других аспектах организационного поведения. Аналитика данных позволяет выявлять тенден-

ции, понимать причины определенных поведенческих паттернов и принимать обоснованные управленческие решения. Специалист по управлению персоналом не всегда может отследить происходящие изменения в состоянии и эффективности персонала, нарушении организационного поведения, особенно в крупных компаниях, где офис с квалифицированными специалистами находится удаленно от оперативного персонала.

С появлением различных программ и онлайн-платформ для управления персоналом, организации получают инструменты для эффективной коммуникации, оценки производительности, обучения и развития персонала. Эти платформы облегчают взаимодействие между руководством и сотрудниками, а также упрощают процессы администрирования.

Цифровые технологии позволяют организациям создавать виртуальные команды и поддерживать удаленную работу, что меняет динамику коммуникации и сотрудничества в организации, требуя новых методов управления и мотивации персонала.

Использование искусственного интеллекта и автоматизации в управлении организационным поведением может помочь в принятии более точных и быстрых решений, например, в сферах подбора персонала, оценки производительности и анализа данных.

Цифровые технологии позволяют улучшить процессы обратной связи и обучения персонала, предоставляя возможность для персонализированного обучения, непрерывного обратного сообщения и развития профессиональных навыков.

В целом, развитие цифровых технологий в управлении организационным поведением способствует более эффективному использованию данных, повышению коммуникации и сотрудничества, а также улучшению процессов управления персоналом в целом.

Необходимо отметить, что теоретических исследований и практических кейсов на тему цифровизации управления организационным поведением в публичных источниках достаточно мало при том, что трудно недооценивать необходимость и эффективность внедрения цифровых технологий в процессы управления организационным поведением, потому что активного развития данная сфера в российских организациях пока не получила по ряду причин:

1. Недостаточной осведомленности. Многие организации могут быть недостаточно осведомлены о том, какие цифровые технологии

доступны и как они могут быть применены в управлении организационным поведением.

2. Финансовых ограничений. Внедрение цифровых технологий требует значительных инвестиций в оборудование, программное обеспечение, обучение персонала и обновление процессов. Не все организации могут иметь достаточные финансовые ресурсы для этого.

3. Отсутствия опыта и квалификации. Необходимость в специалистах, обладающих знаниями и опытом в области цифровизации управления организационным поведением, может оказаться препятствием, особенно в странах с недостаточно развитой инфраструктурой цифровых технологий.

4. Культурных и организационных аспектов. Некоторые организации могут столкнуться с сопротивлением изменениям со стороны сотрудников или традиционными методами управления, которые не учитывают потенциал цифровых технологий.

5. Безопасности данных. Одной из серьезных проблем при внедрении цифровых технологий является обеспечение безопасности данных, особенно в контексте роста киберугроз и рисков утечки конфиденциальной информации.

6. Недостаточного научного обоснования. Научных исследований и практических кейсов по цифровизации управления организационным поведением может быть недостаточно для того, чтобы организации осознали полную значимость и преимущества этого подхода.

В целом, несмотря на перспективность и значимость цифровизации управления организационным поведением, многие российские организации могут столкнуться с различными препятствиями при ее внедрении, которые требуют системного и комплексного подхода для преодоления.

Для того, чтобы популяризировать цифровизацию при совершенствовании управления организационным поведением, предложим практические рекомендации, которые могут стать эффективными цифровыми инструментами для управления организационным поведением.

Совершенствование управления организационным поведением можно обогатить цифровыми технологиями, чтобы сделать его более эффективным. В таблице 1 представим практические рекомендации при совершенствовании управления организационным поведением с помощью цифровых технологий.

Таблица 1. Рекомендации при совершенствовании процесса управления организационным поведением с помощью цифровых технологий.

Инструмент/цифровая технология	Сфера применения
Автоматизированные системы управления персоналом (HRM)	Автоматизация процесса подбора и найма персонала Онлайн-оценка производительности и управление карьерным ростом Мониторинг уровня удовлетворенности сотрудников
Аналитика данных (Big Data)	Анализ ключевых факторов, влияющих на организационное поведение Прогнозирование тенденций и моделирование сценариев развития
Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR)	Обучение и развитие сотрудников через интерактивные симуляции и обучающие программы Создание виртуальных тренинговых площадок для развития лидерских навыков и командной работы
Облачные платформы и инструменты для коммуникации	Улучшение внутренней коммуникации и сотрудничества между сотрудниками и отделами Обмен знаниями и опытом через централизованные базы знаний и сообщества экспертов
Системы управления обратной связью и анкетирования онлайн	Сбор обратной связи и оценка уровня удовлетворенности сотрудников и клиентов Оценка эффективности мероприятий по управлению организационным поведением
Мобильные приложения для управления персоналом	Улучшение доступности и удобства использования систем управления персоналом Возможность получения оперативной информации и участия в обучающих мероприятиях непосредственно через мобильные устройства
Использование искусственного интеллекта (AI)	Автоматизация процессов принятия решений в управлении персоналом Персонализация подходов к мотивации и развитию сотрудников на основе анализа их поведения и предпочтений

Источник: Составлено авторами.

Цифровая трансформация бизнес-процессов предприятий и организаций, как считает Н. В. Апатова, «решает, как правило, две задачи: во-первых, увеличение производительности труда; во-вторых, экономию ресурсов» [3, с. 62]. Внедрение цифровых технологий в процесс совершенствования управления организационным поведением также способствует повышению производительности труда и экономии ресурсов, что в свою

очередь способствует улучшению общей эффективности организации.

Цифровые технологии, такие как системы управления персоналом, аналитика данных, облачные платформы для коммуникации и мобильные приложения, позволяют автоматизировать многие рутинные задачи, оптимизировать рабочие процессы и повышать эффективность работы персонала. Например, автоматизация процесса подбора персонала или онлайн-оценка производительности помогает ускорить процессы принятия решений и улучшить ресурсоэффективность.

Цифровые технологии также способствуют оптимизации использования ресурсов, таких как время, деньги и энергия. Например, внедрение систем аналитики данных позволяет выявлять эффективные и неэффективные аспекты управления организационным поведением, что помогает оптимизировать затраты на обучение персонала или управление мотивацией сотрудников.

Поэтому внедрение указанных технологий в российские компании при управлении организационным поведением приведет к ряду положительных эффектов. К ним относятся повышение производительности труда, эффективности управления персоналом, улучшение коммуникации и сотрудничества внутри организации, увеличение уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников, бо-

лее точное прогнозирование и адаптация к изменениям в организационной среде, а также экономия ресурсов.

Предложенные практические рекомендации позволят организациям не только справляться с вызовами и угрозами современного экономического и политического окружения, но и стать более конкурентоспособными и успешными на рынке.

Заключение.

Эффективность совершенствования процесса управления организационным поведением можно повысить с помощью предложенных авторами практических рекомендаций по использованию цифровых технологий, таких как автоматизированные системы управления персоналом (HRM), аналитика данных (Big Data), виртуальная и дополненная реальность (VR/AR), облачные платформы для коммуникации, системы управления обратной связью и мобильные приложения для управления персоналом, а также использование искусственного интеллекта (AI).

Эффективность от внедрения цифровых технологий в процесс управления организационным поведением в долгосрочной перспективе принесут положительный экономический эффект в виде повышения эффективности управления, снижения текучести кадров, роста производительности, финансовых результатов и конкурентоспособности предприятия на рынке.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Литература:

1. Андруник, А. П. Классификация типов поведения персонала: методология формирования / А. П. Андруник, М. В. Кудина // *Современные проблемы науки и образования*. – 2017. – № 2. – с. 62-66
2. Андруник, А. П. Совершенствование процесса управления организационным поведением в сфере контакт-центров / А. П. Андруник, А. С. Афонин-Терзийски // *Современная конкуренция*. – 2023. – Т. 17, № 4(94). – С. 50-63.
3. Апатова, Н. В. Цифровые трансформации бизнеса и социума / Н. В. Апатова // *Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. – 2022. – № 4(60). – С. 60-71.
4. Буймова, К. А. Организационное поведение и его разновидности / К. А. Буймова, А. А. Илющенко, А. А. Канина // *Инновации. Наука. Образование*. – 2022. – № 49. – С. 353-356.
5. Бычков, Я. В. Совершенствование процессов управления организацией на основе внедрения цифровых технологий / Я. В. Бычков, О. В. Сизова // *Сборник научных трудов вузов России "Проблемы экономики, финансов и управления производством"*. – 2023. – № 53. – С. 101-105.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

6. *Гарибашвили, М. С. Профессиональная карьера и формирование организационного поведения / М. С. Гарибашвили // Via Scientiarum - Дорога знаний. – 2022. – № 2. – С. 17-24.*
7. *Горбова, И. Н. Особенности методов организационного поведения в современном управлении / И. Н. Горбова, И. О. Задоренко // Менеджмент новой реальности: концепция 5.0 : Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Орёл, 01–02 июня 2023 года. – Орёл: Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, 2024. – С. 57-61.*
8. *Горчаков, С. Е. Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях : специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда; экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)" : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / С. Е. Горчаков. – Санкт-Петербург, 2020. – 161 с.*
9. *Гусева, Е. Д. Модель организационного поведения в условиях цифровой трансформации / Е. Д. Гусева, А. С. Хуснулина, В. В. Соглаев // Современные тенденции управления, экономики и финансов в эпоху цифровизации : Сборник статей по итогам XIX Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов с международным участием, Челябинск, 15 марта 2023 года. – Челябинск: Издательство "Перо", 2023. – С. 187-190*
10. *Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с*
11. *Митенков, А. В. Инструментарий трансформации модели поведения в организации / А. В. Митенков // Стратегические векторы развития и сохранения человеческого капитала в условиях новых вызовов и угроз : Материалы Республиканского научного семинара, Донецк, 19 мая 2023 года / Под общей редакцией Л.Л. Бунтовской. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2023. – С. 167-172.*
12. *Организационное поведение : Учебник / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко, М. А. Семенихина [и др.]. – Ростов-на-Дону : Общество с ограниченной ответственностью "Феникс", 2024. – 336 с.*
13. *Пирогова, С. В. Особенности организационного поведения персонала / С. В. Пирогова, А. М. Бакирова, Ю. Ю. Ефимова // Менеджмент в социальных и экономических системах : сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 16–17 декабря 2022 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. – С. 264-265.*
14. *Ряжева Ю. И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с.*
15. *Хохлова, А. А. Организационное поведение персонала: сущность, проблемы, перспективы совершенствования / А. А. Хохлова, Д. С. Батарчук // Экономика и социум. – 2022. – № 7(98). – С. 422-425*

References:

1. *Andrunik, A. P. Classification of types of personnel behavior: methodology of formation / A. P. Andrunik, M. V. Kudina // Modern problems of science and education. – 2017. – № 2. – с. 62-66*
2. *Andrunik, A. P. Improvement of organizational behavior management in the field of contact centers. The problem of staff turnover, ways to solve it / A. P. Andrunik, A. S. Afonin-Terziyski // Economics and law. The current state and prospects of development : A collection of articles of the V International Scientific and Practical Conference, Petrozavodsk, February 16, 2023. - Petrozavodsk: International Center for Scientific Partnership "New Science" (IP Ivanovskaya I.I.), 2023. – pp. 25-32.*
3. *Apatova, N. V. Digital transformations of business and society / N. V. Apatova // Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management. – 2022. – № 4(60). – Pp. 60-71.*
4. *Buimova, K. A. Organizational behavior and its varieties / K. A. Buimova, A. A. Ilyushenko, A. A. Kanina // Innovations. Science. Education. - 2022. – No. 49. – pp. 353-356.*

5. Bychkov, Ya. V. *Improvement of organization management processes based on the introduction of digital technologies* / Ya. V. Bychkov, O. V. Sizova // *Collection of scientific papers of Russian universities "Problems of economics, finance and production management"*. - 2023. – No. 53. – pp. 101-105.
6. Garibashvili, M. S. *Professional career and formation of organizational behavior* / M. S. Garibashvili // *Via Scientiarum - The Road of knowledge*. - 2022. – No. 2. – pp. 17-24.
8. Gorchakov, S. E. *Improving the management of organizational behavior in scientific organizations : specialty 08.00.05 "Economics and management of the national economy (by branches and spheres of activity, including: economics, organization and management of enterprises, industries, complexes; innovation management; regional economics; logistics; labor economics; population economics and demography; economics of environmental management; economics of entrepreneurship; marketing; management; pricing; economic security; standardization and product quality management; land management; recreation and tourism)" : dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences* / S. E. Gorchakov. – St. Petersburg, 2020. – 161 p.
7. Gorbova, I. N. *Features of methods of organizational behavior in modern management* / I. N. Gorbova, I. O. Zadorenko // *New Reality Management: Concept 5.0 : Proceedings of the XXI International Scientific and Practical Conference, Orel, June 01-02, 2023*. – Orel: I.S. Turgenev Oryol State University, 2024. – pp. 57-61.
9. Guseva, E. D. *The model of organizational behavior in the conditions of digital transformation* / E. D. Guseva, A. S. Khusnulina, V. V. Concordev // *Modern trends in management, economics and finance in the era of digitalization : A collection of articles based on the results of the XIX All-Russian scientific and practical conference of students, undergraduates, postgraduates with international participation, Chelyabinsk, 15 March 2023*. – Chelyabinsk: Publishing house "Pero", 2023. – pp. 187-190
10. Kochetkova, A. I. *Organizational behavior and organizational modeling in 3 hours Part I. Fundamentals, essence and models : textbook and workshop for universities* / A. I. Kochetkova, P. N. Kochetkov. — 6th ed., ispr. and add. — Moscow : Yurait Publishing House, 2023. — 249 p.
11. Mitenkov, A.V. *Tools for transforming the behavior model in an organization* / A.V. Mitenkov // *Strategic vectors of development and preservation of human capital in the face of new challenges and threats : Materials of the Republican Scientific seminar, Donetsk, May 19, 2023 / Under the general editorship of L.L. Buntovskaya*. – Donetsk: Donetsk National University, 2023. – pp. 167-172.
12. *Organizational behavior: Textbook* / S. I. Samygin, L. D. Stolyarenko, M. A. Semenikhina [et al.]. – Rostov-on-Don : Limited Liability Company "Phoenix", 2024. – 336 p.
13. Pirogova, S. V. *Features of organizational behavior of personnel* / S. V. Pirogova, A.M. Bakirova, Yu. Yu. Efimova // *Management in social and economic systems : collection of articles of the XIV International Scientific and Practical Conference, Penza, December 16-17, 2022*. – Penza: Penza State Agrarian University, 2022. – pp. 264-265.
14. Ryazheva Yu. I. *Organizational behavior: a textbook* / Yu.I. Ryazheva, O.V. Semenova. – Samara: Samara University Press, 2021. – 96 p.
15. Khokhlova, A. A. *Organizational behavior of personnel: essence, problems, prospects for improvement* / A. A. Khokhlova, D. S. Batarchuk // *Economics and society*. – 2022. – № 7(98). – Pp. 422-425.

Информация об авторах:

Аббасов Джейхун Муса оглы, аспирант, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Россия, ajeika@bk.ru, <https://orcid.org/0009-0000-5625-3590>

Андроник Андрей Петрович, доктор педагогических наук, профессор, Почётный работник сферы образования РФ, профессор кафедры политического анализа и социально-психологических процессов Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия, andrunik72@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9073-518X>

Jeyhun M. Abbasov, PhD student, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russia.

Andrey P. Andrunik, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor;

Honorary Worker of Education of the Russian Federation, Professor of the Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.