

для респондента. По результатам анализа критериев можно сделать вывод, что уровень лояльности преподавателей – лояльность на уровне убеждения и ценностей.

Итак, подводя итоги исследования уровней удовлетворенности и вовлеченности преподавателей, стоит рекомендовать проведение следующих мероприятий для повышения и поддержания уровня данных показателей. Проведение корпоративных мероприятий подразумевает проведение различных стратегических, проектных сессий, мероприятий, на которых поясняются цели и задачи развития образовательной организации. Коллективная разработка планов структурных подразделений (институтов, факультетов), к примеру: обсуждение инновационных технологий научной и образовательной деятельности в Точке кипения Самарского университета. Мероприятия, связанные с поощрением и награждением сотрудников; разработка мероприятий социальной политики университета (льготы, стимулирующие выплаты, профессиональные конкурсы, материальная помощь сотрудникам, путевки, предоставление жилья, эффективные контракты). Наиболее высокий уровень вовлеченности, удовлетворенности и лояльности наблюдается у представительниц женского пола, а также у следующих возрастных групп: от 30 до 39 лет и от 40 до 49 лет.

Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность вкуче влияют на рабочий процесс сотрудников разных компаний, в том числе образовательных организаций, как показало исследование, при высокой лояльности наблюдается высокая удовлетворенность и вовлеченность преподавателей университета.

#### **Список использованных источников**

1. Лысова Екатерина Андреевна Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. №12 (25).
2. Соловейчик Александра Викторовна Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. №125.
3. Герасименко О.В. Вовлеченность персонала как ключевой фактор экономической эффективности // Телескоп. 2021. №2.
4. Жуйкова Марина Александровна Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2014. №1.

## **МАЙНД ФИТНЕС С ЭЛЕМЕНТАМИ РЕБАЛАНСИНГА КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**В.В. Сахабиев**

Научный руководитель В.А. Васяйчева  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Четвертая промышленная революция в настоящее время затрагивает не только области автоматизации, внедрения нейросетей, больших данных и прочих цифровых технологий, она также обуславливает потребность в формировании новых методологий и компетенций в сфере управления персоналом. Созданное тесное взаимодействие персонала с цифровыми технологиями при одновременном обучении и повышении квалификации создает значительные перспективы укрепления кадровой безопасности предприятия за счет эффективности майнд процессинга его персонала.

Для начала рассмотрим различные подходы к определению майнд фитнеса в таблице 1 [1].

Таблица 1. Подходы к определению термина «майнд фитнес»

Подход	Описание	Специфика	Упражнения
Когнитивный	тренировка умственных процессов и способностей для улучшения психического благополучия и эффективности мышления	Фокусируется на развитии когнитивных функций, таких как память, внимание, концентрация и решение проблем	Разгадывание головоломок, игры на развитие логики и т.д.
Психологический	комплекс психологических практик и упражнений, направленных на укрепление психического здоровья, повышение эмоционального благополучия и развитие личностного потенциала	Основное внимание уделяется эмоциональной стабильности, управлению стрессом и повышению самосознания	Медитация, релаксация, саморазвитие и психологические тренинги
Физический	систематическая физическая тренировка, направленная на укрепление мозга и улучшение реакции и координации	Акцент делается на физическом упражнении, таком как ежедневные занятия спортом, аэробикой или йогой	Игры, тренажеры для умственной активности и т.д.
Интегративный	это комплексная система тренировок ума, тела и духа для достижения гармонии между физическим и психическим состояниями [2]	Объединяет в себе элементы когнитивного, психологического и физического подходов	Здесь уделяется внимание балансу и гармонии всего организма, а также развитию силы воли, саморегуляции и позитивного мышления

Итак, применение такого инновационного подхода, как майндфитнес, будет способствовать росту производительности труда на предприятии, усилению его позиций в отрасли за счет активизации мозговой деятельности при одновременном развитии когнитивных способностей персонала.

В то же время, высокая мозговая активность в отсутствии сбалансированного подхода к сочетанию напряженного умственного труда и разгрузкой может привести к выгоранию сотрудника, что создает угрозу для кадровой безопасности предприятия. В этой связи более актуальным становится интегративный подход к определению «майнд фитнеса», который сосредоточен на достижении «гармонии между физическим и психическим состояниями» сотрудника, другое название данного явления – майнд ребалансинг [3].

Майнд ребалансинг предполагает подход, основанный на самомотивации сотрудника, который формируется с учетом его психологических особенностей и эмоционального состояния (в том числе, управление эмоциональным состоянием) для выполнения поставленных рабочих задач [4].

Компильция майнд фитнеса и ребалансинга в настоящее время становится все более популярным подходом к развитию персонала организации с помощью обучения и повышения квалификации, однако, в России он все еще не является распространенным.

Майнд фитнес с элементами ребалансинга позволит не только раскрыть творческий потенциал сотрудников, что будет способствовать инновационному росту за счет

нестандартных подходов к решению задач, но и минимизировать вероятность возникновения кадрового кризиса (таблица 2) [5].

Таблица 2. Влияние майнд фитнеса с элементами ребалансинга на кадровую безопасность

Параметр	Без использования майнд фитнеса и ребалансинга	С использованием майнд фитнеса и ребалансинга
Производительность труда	Может быть низкой из-за отсутствия стимулов к развитию и обучению	Увеличивается за счет активизации мозговой деятельности и развития когнитивных способностей
Позиция предприятия в отрасли	Может стагнировать или ухудшаться из-за отсутствия инноваций в подходе к управлению персоналом	Усиливается благодаря применению инновационных подходов к развитию персонала
Риск выгорания сотрудников	Высокий, особенно при наличии высокого уровня стресса и отсутствии эффективных методов его снижения	Снижается за счет применения майнд ребалансинга, который помогает достичь гармонии между физическим и психическим состояниями
Безопасность	Может быть под угрозой из-за недостаточного внимания к психологическому состоянию сотрудников	Улучшается за счет применения интегративного подхода, учитывающего психологические особенности и эмоциональное состояние сотрудников
Мотивация сотрудников	Может быть низкой из-за отсутствия стимулов для развития и обучения	Повышается за счет самомотивации, которая формируется с учетом психологических особенностей и эмоционального состояния сотрудника

Этапы реализации майнд фитнеса с элементами ребалансинга для обеспечения кадровой безопасности предприятия представлены в виде рисунка 1 [6].

1. Диагностика	• анализ уровня умственной и физической активности, стрессоустойчивости, уровня производительности труда и др.
2. Планирование	• различные тренинги, семинары, мастер-классы, программы по самомотивации и пр.
3. Обучение	• групповые занятия, так и индивидуальные консультации
4. Мониторинг	• опросы сотрудников, анализ изменений в производительности труда и т.д.
5. Корректировка	• корректировка плана внедрения, при необходимости вносятся изменения в программу обучения
6. Поддержка	• регулярные сессии менторства, обратную связь и дополнительное обучение
7. Оценка	• анализ изменений в производительности труда, уровне удовлетворенности сотрудников и других показателей

Рисунок 1 - Этапы реализации майнд фитнеса с элементами ребалансинга

Важной на этапе диагностики является разработка майнд карты, включающей в себя глубокое изучение целей развития персонала, направления формирования личных целей, корректировки мышления, повышению позитивного настроения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. Определенная с использованием таких карт система ценностей сотрудника позволит оценить на седьмом этапе, насколько успешно настроена гармония

между профессиональным и личностным ростом конкретного специалиста, оценить полученные навыки и то, как был реализован «эффект Пигмалиона» [7].

Резюмируя все выше сказанное, майнд фитнес с элементами ребалансинга образует новый подход к личностному и профессиональному росту сотрудников, позволяющий вывести кадровую безопасность и развитие предприятия на совершенно новый уровень. За счет использования более гибких подходов к реагированию на организационные изменения, достижения внутренней гармонии у специалистов предприятия, минимизируются риски выгорания, снижения мотивации, производительности труда. Данный инновационный подход позволит HR-менеджменту предприятия, применяющего его, достичь долгосрочного устойчивого развития.

#### **Список использованных источников**

1 Сергей А. Путешествие по «кадровому ландшафту» будущего // Качество образования. 2014. № 1-2. С. 12-17.

2 Ермилова М.В., Колесов В.И. Инновационное мышление - непреложное условие модернизации современной экономики в обновленной России // Известия Международной академии аграрного образования. 2016. № 31. С. 111-114.

3 Васяйчева В.А. Механизм майнд фитнеса с элементами ребалансинга // Международный научно-исследовательский журнал. 2023. № 11 (137).

4 Архипова С.М. Трансформация профессиональных компетенций современного специалиста: формирование и развитие softskills навыков // Лизинг. 2021. № 2. С. 51-58.

5 Иванович И.М. Интегративное психологическое содержание ребалансинга // Методология современной психологии. 2020. № 11. С. 64-75.

6 Селин Н.А. Влияние мотивации на достижение успеха человека // Гуманитарный трактат. 2019. № 55. С. 48-49.

7 Катунина И.В. «Эффект Пигмалиона» в управлении: исследование трудовой мотивации и поведенческих стереотипов в принятии решений // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2008. № 2. С. 57-61.

## **ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ**

**А.А. Филина**

Научный руководитель О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Идея искусственного интеллекта давно волнует человечество. Ещё в древнегреческой мифологии есть тому подтверждение. Пандора – первая женщина, созданная по велению Зевса, является прообразом искусственного интеллекта. Она, сделанная из глины, стала подобием богинь на Земле, также как мы сейчас создаём искусственный интеллект по аналогии с человеческим разумом.

Зарождение идеи искусственного интеллекта началось в середине XX века, когда ученые стали задумываться о том, можно ли создать машину, способную выполнять задачи, которые ранее считались прерогативой человека.

В 1956 году состоялась Западно-Дартмутская конференция, на которой первый раз прозвучал термин "искусственный интеллект". Ученые собрались, чтобы обсудить перспективы развития машинного интеллекта и построить первые модели, способные выполнять простые задачи.