

ЦИФРОВЫЕ СРЕДСТВА КОММУНИКАЦИИ В УНИВЕРСИТЕТСКОМ ПРОФСОЮЗЕ

DIGITAL TOOLS OF COMMUNICATION IN THE UNIVERSITY TRADE UNION

ПОЛУЧЕНО 09.01.2024 ОДОБРЕНО 15.04.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.06.2024 УДК DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-3-47-51



АМБАРОВА П.А.

Д-р социол. наук, профессор кафедры социологии и технологий ГМУ, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

AMBAROVA P.A.

Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Sociology and Technology of the Public Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: p.a.ambarova@urfu.ru



МАЛЬЦЕВ А.В.

Канд. биол. наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

MALTSEV A.V.

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: A.V.Maltsev@urfu.ru



ЕРМОЛАЕВА С.Г.

Старший преподаватель кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

ERMOLAEVA S.G.

Senior Lecturer, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: Svetlana.Ermolaeva@urfu.ru

Аннотация

Цифровая трансформация общества и высшего образования затрагивает сегодня университетские профсоюзы, особенно сферу коммуникативного взаимодействия членов профсоюзной организации. Внедрение цифровых инструментов общения и обмена информацией стало повседневной практикой современных вузовских профсоюзов. Однако представители университетского профсоюза по-разному относятся к использованию средств цифровой коммуникации, воспринимают их риски, имеют разные предпочтения в выборе тех или иных коммуникативных инструментов. Цель статьи — выявление отношения членов университетского профсоюза к цифровым способам коммуникации и к их влиянию на различные аспекты жизнедеятельности вузовских профсоюзов. Исследование, проведенное в 2023 г. в ряде вузов Уральского федерального округа, показало, что члены университетских профсоюзов в целом готовы к применению инструментов цифровизации для интенсификации общения и оперативного достижения своих целей. Однако профсоюзное сообщество четко осознает риски цифрового общения, включая цифровую эксклюзию, усиление информационного шума и снижение сплоченности.

Ключевые слова: университетский профсоюз, профсоюзное сообщество, коммуникации, цифровые средства коммуникации.

Abstract

The digital transformation of society and higher education affects university trade unions today, especially the sphere of communicative interaction between members of a trade union organization. The introduction of digital communication and information exchange tools has become a daily practice of modern university trade unions. However, representatives of the university trade union have different attitudes towards the use of digital communication tools, perceive their risks, and have different preferences in choosing certain communication tools. The purpose of the article is to identify the attitude of university trade union members to digital communication methods and their impact on various aspects of the life of university trade unions. A study conducted in 2023 in a number of universities in the Ural Federal District showed that members of university trade unions are generally ready to use digitalization tools to intensify communication and quickly achieve their goals. However, the trade union community is clearly aware of the risks of digital communication, including digital exclusion, increased information noise and reduced cohesion.

Keywords: university trade union, trade union community, communications, digital tools of communication.

ВВЕДЕНИЕ

Цифровая трансформация общества изменяет трудовые отношения в сфере высшего образования, а также социальные институты и организации, которые участвуют в их регулировании. К числу таковых относятся профсоюзы как социальный институт и вузовская организация, а также профсоюзное сообщество. Особенно остро актуальность «цифровизации» деятельности и взаимодействия внутри университетского профсоюза показал период пандемии ковида.

Определенная часть сотрудников университета воспринимает профсоюз как дань традициям высшей школы [1; 2]. Другая рассматривает профсоюз как изживающий себя рудимент университетской жизни. Между тем профактив и многие рядовые члены профсоюза сегодня ищут способы изменения профсоюзной деятельности с учетом современных трендов, в том числе за счет использования цифровых средств коммуникации. Они возлагают на них надежду в плане ускорения обмена информацией в условиях быстро меняющейся социально-экономической ситуации и университетской среды, а также оперативного реагирования на запросы сотрудников вузов.

В связи с обозначенными обстоятельствами профсоюзы российских университетов в последние годы стали активно внедрять и развивать различные средства цифровой коммуникации вплоть до перехода к модели цифрового профсоюза. Взаимодействие субъектов системы социального партнерства в вузах предполагает наличие параллельности и совпадения темпов деятельности и развития. Во многом эта синхронность может быть обеспечена применением современных средств коммуникации. Таким образом, цифровизация коммуникаций в профсоюзной деятельности рассматривается как тренд рыночной экономики и как перспектива всех участников современных социально-трудовых отношений.

В то же время если в повседневной, приватной жизни цифровой переход не встречает сопротивления со стороны социального окружения, поскольку представляется сугубо частным делом, то в случае подобной активности профсоюза могут возникать (и возникают) сопротивления, конфликты, потери информационно-коммуникативной целостности профсоюзного сообщества. Данная ситуация входит в противоречие с современным требованием цифрового благополучия. Данный термин наряду с показателями динамики развития и возможности доступа к цифровой инфраструктуре должен включать «комплекс положительных оценок при осознании своего доверия партнерам по коммуникациям в сети, социальной интегрированности и активности общения, удовлетворении потребностей, расширении возможностей с помощью цифровых технологий» [3, с. 140].

В научной литературе проблема, затрагиваемая в настоящей статье, начинает активно дискутироваться. Одно из направлений ее развития связано с осмыслением изменений социально-трудовых отношений, деловых коммуникаций под воздействием цифровых технологий. По мнению Р.И. Хабибуллина, работодатель развивает экосистему социально-трудовых отношений [4; 5]. Как отмечают Д.К. Захаров и А.С. Лобачева, она опирается на процессы цифровизации системы управления человеческими ресурсами [6]. Коммуникации в организации становятся все более опосредованными информационными технологиями [7]. Актуализируется необходимость исследования состава внутренних коммуникаций профсоюзной организации. В деятельности профсоюзов цифровизация мира труда задает

влияние внешних и внутренних факторов влияния на деятельность профсоюза.

Другое направление развития проблемы — обсуждение вариантов применения цифровых технологий в деятельности профсоюза. Условия глобализации и информационные технологии привели к изменению характера труда и взаимоотношений в процессе труда. М.Б. Дюжева и А.В. Парпура полагают необходимым шагом включение профсоюзов в экосистемную модель бизнеса на основе цифровой трансформации [8]. Д.А. Беляева и Л.В. Зайцева также подчеркивают генерирование новых производственных отношений в новых отраслях, появление новых форм труда и необходимость изменения структуры взаимодействия сторон трудовых отношений между собой, необходимость создания цифровых профсоюзов [9].

Многие авторы считают, что за счет цифровых технологий профсоюзы могут улучшить свою деятельность [10]. Так, У.Д. Закирлаев и З.И. Набиев отмечают, что «цифровизация деятельности профсоюзов — это прежде всего формирование инновационной среды управления и взаимодействия» [11, с. 678].

Профсоюз может проявлять активность «на входе» организации в процесс цифровой трансформации. По большому счету, внедрение работодателем новых цифровых технологий в деятельности сотрудников организации должно расцениваться профсоюзом как повод «сесть за стол переговоров». Работодатель обязан обсудить данный вопрос с профсоюзом как представителем своих сотрудников и принять во внимание его мнение. А задача профсоюзов заключается в стремлении устранить любые негативные последствия, которые могут возникнуть при внедрении цифровых технологий.

Таким образом, процесс цифровизации постепенно охватывает деятельность всех участников социального партнерства — работников, работодателей, профсоюз. Последний, соответственно, должен адаптироваться к новациям в обществе, в том числе связанным с развитием цифровых коммуникаций. Профсоюзный актив должен применять цифровые средства как для общения, так и информирования и мобилизации членов профсоюза.

В связи с обозначенной проблемой цель статьи заключается в выявлении отношения членов университетского профсоюза к цифровым способам коммуникации и к их влиянию на различные аспекты жизнедеятельности вузовских профсоюзов. В качестве задач были выдвинуты следующие исследовательские вопросы: 1) каковы наиболее предпочтительные способы коммуникации с представителями профкома; 2) какими цифровыми технологиями коммуникации сотрудники вузов пользуются преимущественно; 3) какие риски цифровизации коммуникаций прогнозируют члены университетского профсоюза.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В основу статьи легли данные социологического исследования «Роль профсоюзов в университетском сообществе» (январь–март 2023 г.). Методом онлайн-опроса были опрошены сотрудники пяти университетов Уральского федерального округа — Уральского федерального университета, Сургутского государственного педагогического университета, Тюменского государственного университета, Уральского государственного педагогического университета, Уральского государственного университета путей сообщения. Поскольку исследование носило разведывательный характер, использовалась стихийная выборка ($n = 291$ чел.). Единственным критерием отбора служило наличие членства в университетском профсоюзе. Первичные социологические

данные были собраны с помощью Google-формы и обработаны в программе Excel.

В структуре выборки женщины составили 80,6%, мужчины — 19,4%. Доля респондентов в возрасте до 30 лет была 5,8%, от 31 до 40 лет — 24,1%, от 41 до 50 лет — 26,7%, от 51 до 60 лет — 22,5%, старше 60 лет — 20,9%. Среди опрошенных имели стаж работы в вузе менее 5 лет — 11,5%, 5–10 лет — 17,8%, 11–20 лет — 35,6%, более 20 лет — 35,1%. Если говорить об ученых степенях, то в опросе приняли участие 9,4% сотрудников, имеющих степень доктора наук, 41,9% имеющих степень кандидата наук. Должностная структура опрошенных следующая: научные сотрудники — 2,6%, ППС — 59,1%, руководители различных структурных подразделений университета — 7,9%, представители служб управления — 11,0%, учебно-вспомогательный персонал — 19,4%.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведенное исследование показало, что очень незначительная часть (8,4%) представителей университетских профсоюзов предпочитает цифровые способы общения с профкомом другим каналам связи (табл. 1). Чуть менее трети членов профсоюза по-прежнему выбирают традиционное «живое» общение. Более половины респондентов для взаимодействия с профкомом используют гибридную форму, сочетая традиционные и цифровые способы коммуникации. Обращает на себя внимание тот факт, что каждый десятый член профсоюза вообще не общается с представителями профкома.

Таблица 1

Предпочитаемый способ коммуникации с представителями профкома, в % от числа опрошенных

| Способы коммуникации | % |
|---|------|
| В равной степени использую традиционные и цифровые способы коммуникации | 52,4 |
| Традиционное «живое» общение (личные встречи, телефонный разговор) | 28,8 |
| Не общаюсь | 10,5 |
| Цифровое общение (мессенджеры, электронная почта, вебинары) | 8,4 |

Среди цифровых средств, используемых для общения с другими членами профсоюза, более половины респондентов отметили электронную почту как наиболее привычный способ связи (табл. 2). На втором месте по популярности оказались мессенджеры, выбранные примерно третьей частью членов профсоюза.

Таблица 2

Цифровые технологии, используемые для общения внутри профсоюза, в % от числа опрошенных

| Цифровые технологии для общения | % |
|---|------|
| Электронная почта | 51,5 |
| Мессенджеры (WhatsApp, Telegram и др.), SMS | 35,4 |
| Видеоконференции (Zoom, Teams, Google Meet и др.) | 5,0 |
| Личные страницы членов профсоюза в социальных сетях | 4,6 |
| Обратная форма связи на сайте профсоюза | 3,5 |

Самый «длинный» способ общения (через электронную почту) выбирают преимущественно представители средней и старшей возрастной группы университетских сотрудников (в среднем не менее 22% в каждой группе от 30 лет). Только 5,9% молодежи отметили преимущественный выбор электронной почты в качестве средства коммуникации. А вот самый «быстрый» и «короткий» способ (мессенджеры) нравится всем без исключения возрастным группам сотруд-

ников. При этом женщины оказались более активными их пользователями, по сравнению с мужчинами. Как видно из табл. 2, ни социальные сети, ни сервисы видеоконференций не рассматриваются сотрудниками университетов как удобные. Это же касается и формы обратной связи, размещенной на сайте профсоюзной организации.

В целом большинство опрошенных в том или ином виде поддерживают цифровые способы коммуникации в профсоюзном сообществе. Опрос позволил выявить мнение респондентов об их преимуществах (табл. 3). Среди «плюсов» с очевидностью прежде всего была отмечена скорость коммуникативных процессов (оперативность информирования членов профсоюза, ускорение взаимодействия профактива и мобилизации членов профсоюза на участие в профсоюзных мероприятиях). В меньшей степени были отмечены большие возможности для открытости коммуникаций (усиление обратной связи, открытости общения). И практически мало кто признал в качестве преимущества цифровых технологий возможности консолидации профсоюзного сообщества (уменьшение дистанции между рядовыми членами и активом профсоюза, увеличение внутригрупповой сплоченности).

Таблица 3

Мнение членов профсоюза о преимуществах цифровых технологий коммуникации, в % от числа опрошенных

| Преимущества цифровых технологий | % |
|---|------|
| Позволяет оперативно информировать членов профсоюза | 32,4 |
| Ускоряет и упрощает взаимодействие актива профсоюза | 19,0 |
| Дает возможность быстро мобилизовать членов профсоюза на участие в профсоюзных мероприятиях | 12,2 |
| Увеличивает возможности обратной связи от рядовых членов профсоюза | 12,0 |
| Делает общение членов профсоюза более открытым | 11,3 |
| Сокращает социальную дистанцию между активом и членами профсоюза | 6,8 |
| Формирует имидж профсоюза как прогрессивной организации | 3,6 |
| Повышает сплоченность членов профсоюз | 2,5 |

Таким образом, по мнению опрошенных, цифровые способы коммуникации позволяют лучше решать тактические задачи организации взаимодействия внутри профсоюза. А вот задачи стратегического и долгосрочного характера (социально-психологические и репутационные) нуждаются в применении других методов.

Очень актуальными проблемами, затронутыми в исследовании, были этика и риски цифрового общения. Результаты опроса помогли ответить на вопрос о необходимости и возможности установления правил поведения в групповом чате профсоюзной организации (табл. 4). Практически все респонденты отметили, что введение правил необходимо, однако оценка тех или иных ограничений или санкций была разной. Так, треть опрошенных поддержала пункт о запрете неэтичного поведения, четверть — ограничение «посторонних» тематик. Наиболее толерантно сотрудники университетов отнеслись к количеству высказываний от лица одного человека. Запрет на «монолог» в групповом чате поддержала очень небольшая группа респондентов.

Данные опроса показывают, что больше всего членов университетских профсоюзов волнует риск цифровой эксклюзии (табл. 5). При этом такой риск отмечали прежде всего женщины (89,1%) и представители средней возрастной группы сотрудников (51,5%). Это означает, что форма реализации общественных функций профсоюза, в том числе информирование университетского сообщества, должна учитывать тот факт, что часть этого сообщества не использует

Мнение членов университетского профсоюза о необходимости введения правил поведения в профсоюзном чате, в % от числа опрошенных

Таблица 4

| Правила поведения в групповом чате | % |
|--|------|
| Запрет на оскорбления и другие формы неэтичного поведения | 32,1 |
| Ограничение тем, не относящихся напрямую к профсоюзной повестке | 25,3 |
| Запрет на обсуждение личных тем | 22,3 |
| Временные ограничения активности в чате (не раньше 9 и не позже 21 часа) | 17,0 |
| Ограничение количества высказываний одного человека | 3,3 |

цифровые технологии для общения и для нее информационный контент должен дублироваться в ином (письменном, гибридном) формате.

По мнению респондентов, в цифровом общении существенно возрастает риск появления информационного «шума». Множество чатов (личных и групповых) стало характерной чертой современного цифрового мира человека. Появляется раздражение от обилия накладывающейся друг на друга информации, бесконечных сигналов, на которые нужно физически, интеллектуально и эмоционально реагировать. Профсоюзный чат — не исключение, несмотря на то, что он может четко администрироваться и следовать всем правилам «эффективного онлайн-сообщества». Косвенно значимость этого риска подтверждается числом респондентов, подчеркнувших риск смешивания личной и официальной информации в профсоюзном чате, появления в нем фейков, мнений некомпетентных людей.

Основанием для позитивных выводов служат немногочисленные выборы таких рисков, которые связаны с деструкциями человеческих отношений. Опрошенные не боятся появления негативных эмоций, потери теплоты, совместности (синхронности), доверия. Мы можем предположить, что первопричиной служат сохранение и ценность способов «живого» общения в профсоюзном сообществе.

Риски «цифрового» общения в профсоюзе, в % от числа опрошенных

Таблица 5

| Риски | % |
|---|------|
| Исключение из коммуникации тех, кто не использует цифровые технологии | 22,7 |
| Увеличение информационного «шума» в коммуникациях | 15,7 |
| Смешивание официальной информации и неформального общения (комментариев, высказываний личных мнений), | 14,8 |
| Распространение фейков (ложной информации) | 11,4 |
| Продвижение мнений некомпетентных людей | 10,9 |
| Имитация активной деятельности, замена ее разговорами | 9,6 |
| Потеря теплоты в отношениях | 5,0 |
| Отсутствие синхронности в обсуждении вопросов | 4,8 |
| Нагнетание отрицательных эмоций | 3,5 |
| Снижение доверия между представителями профсоюза | 1,5 |

ВЫВОДЫ

Актуальность использования университетской профсоюзной организацией и профсоюзным сообществом цифровых технологий в коммуникациях была связана с периодом ковидных ограничений. Именно в этот период деятельность университетских профсоюзов как никогда раньше была направлена на поддержание социального, материального, физического и психологического благополучия сотрудников вузов. В годы эпидемии ковида применение цифровых тех-

нологий стало повсеместным — в учебном процессе (занятия со студентами), университетском управлении (заседания кафедр, ученых советов), обеспечивающих процессах. В онлайн-формат была переведена и работа общественных структур, в том числе и заседания профкома. Новые технологии прочно закрепились в деятельности вузовских профсоюзов как полезный навык и новые возможности. Цифровые технологии остались в работе профсоюза и в постковидные времена.

Проведенное исследование показало, что большинство представителей профсоюзного сообщества активно пользуются для общения и взаимодействия различными цифровыми инструментами, хотя предпочтение отдают традиционным (электронной почте) и популярным (мессенджерам). Цифровизация коммуникаций позволяет профсоюзу более оперативно решать тактические задачи по информированию и консультированию членов профсоюза, по организации обратной связи, а также мобилизации на те или иные виды активностей (обучение, голосование и т.п.).

В то же время фактором, который позволяет сохранять традиционные способы коммуникации, выступает социально-психологическая функция профсоюза, а именно поддержки и консолидации профсоюзного сообщества, выражение внимания к конкретному человеку и его интересам. Социальной функции профсоюза и профсоюзного сообщества соответствует мнение опрошенных о серьезных рисках тотального перевода профсоюзной деятельности в цифровой формат. Среди этих рисков — исключение из профсоюзной коммуникации той части сотрудников, которые мало используют цифровые инструменты, увеличение информационного шума, очень характерного для вузовской среды, нарушение этики делового общения. Полученные результаты позволяют, с одной стороны, обосновывать дальнейшее позитивное развитие профсоюзной активности за счет преимуществ цифровой коммуникации (увеличения ее скорости и открытости). С другой стороны — с осторожностью относиться к замене традиционных форматов работы университетского профсоюза их цифровыми двойниками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амбарова П.А. Мотивация членства научно-педагогических работников в университетском профсоюзе / П.А. Амбарова, А.В. Мальцев, С.Г. Ермолаева // Вестник Сургутского государственного педагогического университета [Bulletin of the Surgut State Pedagogical University]. — 2023. — № 5 (86). — С. 30–42. — doi: 10.26105/SSPU.2023.86.5.003
2. Дюжиков С.А. Социальные смыслы российского профсоюзного движения в системе высшего образования: исторические уроки и современные тенденции / С.А. Дюжиков // Гуманитарий Юга России [Humanities of the South of Russia]. — 2020. — Т. 9, № 1. — С. 230–241. doi: <https://doi.org/10.19181/2227-8656.2020.1.18>
3. Асеева И.А. Цифровое благополучие общества: междисциплинарный подход / И.А. Асеева // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология [Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science]. — 2023. — № 71. С. 138–148. doi: 10.17223/1998863X/71/14
4. Хабибуллин Р.И. Архитектура трудовых отношений в социально-экономических экосистемах / Р.И. Хабибуллин // Мир новой экономики [The world of the new Economy]. — 2022. — Т. 16, № 1. — С. 62–72. doi: 10.26794/2220-6469-2022-16-1-62-72
5. Ашурбеков Р.А. Тенденции и проблемы развития человеческих ресурсов: экосистема кадрового подхода / Р.А. Ашурбеков

- беков, Я.В. Черникова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2023. № 4. — С. 18–20. doi: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-18-20>
6. Захаров Д.К. Формирование и развитие HR-экосистемы в организации / Д.К. Захаров, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2020. № 1. — С. 23–26. doi: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2020-23-26>
 7. Симченко Н.А. Экосистема цифровых производственно-трудовых отношений: теоретико-методологическое обоснование / Н.А. Симченко, Н.Ю. Анисимова // Теория и практика общественного развития [Theory and practice of social development]. — 2021. — № 5 (159). — С. 61–66. doi: 10.24158/tipor.2021.5.10
 8. Дюжева М.Б. Цифровая трансформация профсоюзов на основе экосистемного подхода: теоретико-методологические аспекты / М.Б. Дюжева, А.В. Парпура // Инновационная экономика и общество [Innovative economy and society]. — 2023. — № 4 (42). — С. 54–61.
 9. Беляева Д.А. Организация цифровых профсоюзов в условиях четвертой промышленной революции / Д.А. Беляева, Л.В. Зайцева // Научный лидер [Scientific Leader]. — 2022. № 24 (69). URL: <https://scilead.ru/article/2511-organizatsiya-tsifrovikh-profsoyuzov-v-uslovi> (дата обращения: 16.02.2024)
 10. Бойко И. Email или мессенджеры: какие рассылки эффективнее [Электронный ресурс] / И. Бойко // МедиаНетологии. 2018. URL: <https://netology.ru/blog/email-vs-messenger> (дата обращения: 16.02.2024)
 11. Закирлаев У.Д. Эффективное использование цифровых технологий в деятельности профсоюзов / У.Д. Закирлаев, З.И. Набиев // Экономика и социум [Economy and society]. — 2023. — № 5-2(108). С. 674–680.
- ities of the South of Russia], 2020. — Vol. 9, no. 1. — pp. 230–241. doi: <https://doi.org/10.19181/2227-8656.2020.1.18>
3. Aseeva I.A. Digital well-being of society: an interdisciplinary approach // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universitet. Filosofija. Sociologija. Politologija [Bulletin of Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political Science], 2023. — No. 71. — pp. 138–148. doi: 10.17223/1998863X/71/14
 4. Xabibullin R. I. The architecture of labor relations in socio-economic ecosystems // Mir novoj e'konomiki [The world of the new Economy], 2022. — No. 16(1). — pp. 62–72. doi: 10.26794/2220-6469-2022-16-1-62-72
 5. Ashurbekov R.A. Trends and problems of human resource development: the ecosystem and problems of the HR approach / R.A. Ashurbekov, Ya.V. Chernikova // Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia], 2023. — No. 4. — pp. 18–20. doi: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-18-20>
 6. Zacharov D.K. Formation and development of the HR ecosystem in the organization / D.K. Zacharov, A.S. Lobacheva // Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia], 2020. — No. 1. — pp. 23–26. doi: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2020-23-26>
 7. Simchenko N.A. Ecosystem of digital industrial and labor relations: theoretical and methodological justification / N.A. Simchenko, N.Yu. Anisimova // Teoriya i praktika obshhestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development], 2021. — No. 5(159). — pp. 61–66. doi: 10.24158/tipor.2021.5.10
 8. Dyuzheva M.B. Digital transformation of trade unions based on an ecosystem approach: theoretical and methodological aspects / M.B. Dyuzheva, A.V. Parpura // Innovacionnaya e'konomika i obshhestvo [Innovative economy and society], 2023. — No. 4(42). — pp. 54–61.
 9. Belyaeva D.A. Organizing digital trade unions in the context of the Fourth Industrial Revolution / D.A. Belyaeva, L.V. Zajceva // Nauchny'j lider [Scientific Leader], 2022. No. 24(69). URL: <https://scilead.ru/article/2511-organizatsiya-tsifrovikh-profsoyuzov-v-uslovi> (accessed: 16.02.2024)
 10. Bojko I. Email or messengers: which mailing lists are more effective [Electronic resource] / I. Bojko // MediaNetology. 2018. URL: <https://netology.ru/blog/email-vs-messenger> (accessed: 16.02.2024)
 11. Zakirlyev U.D. Effective use of digital technologies in trade union activities / U.D. Zakirlyev, Z.I. Nabiev // E'konomika i socium [Economics and society], 2023. — No. 5-2(108). — pp. 674–680.

REFERENCES

1. Ambarova P.A. Motivation of membership of scientific and pedagogical staff in the university trade union / P.A. Ambarova, A.V. Malcev, S.G. Ermolaeva // Vestnik Surgut'skogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta [Bulletin of the Surgut State Pedagogical University], 2023. — No. 5(86). — pp. 30–42. doi: 10.26105/SSPU.2023.86.5.003
2. Dyuzhikov S.A. The Social Meanings of the Russian Trade Union Movement in the higher education system: historical lessons and current trends // Gumanitarij Yuga Rossii [Human-

Базерман М., Мур Д.

КАК ПРИНЯТЬ ПРАВИЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ

М.: Альпина Про, 2024, 400 с.

Человеческий мозг обладает удивительной способностью решать сложные задачи, но его работа подвержена когнитивным искажениям. Мы привыкли думать по шаблонам и полагаться на упрощенные стратегии мышления, которые ведут к предвзятым суждениям и заблуждениям. Фокусируясь исключительно на итогах и игнорируя суть процесса принятия решений как такового, мы совершаем ошибки, которые приводят к серьезным последствиям: ненужным расходам, проблемам с наймом персонала, неэффективным инвестициям. Необходимо осознать свои когнитивные искажения и разработать стратегии для более эффективного суждения, чтобы изменить ситуацию. Дон Мур и Макс Базерман детально изучают процессы принятия решений в деловой среде. Авторы рассматривают основные препятствия на пути к взвешенному выбору и дают рекомендации по совершенствованию управленческих навыков. Разобравшись в типичных ловушках мышления, каждый человек сможет научиться быстро принимать обдуманные решения.

