Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования)

Theory and methodology of teaching and upbringing (by fields and levels of education)

УДК 37-01

ОЦЕНКА ПРИРОСТА КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ИИ-АССИСТЕНТА И МЕТОДА STAR

Владимирова Светлана Александровна
кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления и кадровой политики
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-7025-9363
E-mail: VladimirovaSA@ks.mos.ru

Поминова Александра Ивановна
кандидат технических наук, доцент кафедры государственного управления и кадровой политики
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-4437-2995
E-mail: PominovaAI@ks.mos.ru

Жверанцева Мария Сергеевна
кандидат экономических наук, к.э.н., доцент кафедры финансового менеджмента и финансового права
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-6085-5874
E-mail: zhverantseva@yandex.ru

Веселицкий Олег Игоревич
старший преподаватель кафедры экономики городского хозяйства и жилищного права
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0009-0005-9337-4646
E-mail: VeselitskyOI@ks.mos.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема отсутствия системного мониторинга динамики профессиональных компетенций у студентов вузов, в частности – их трансформации по итогам прохождения производственных практик. Показано, что бессистемная и недостаточная интеграция результатов практики в общую траекторию формирования компетенций ведёт к

ослаблению мотивации студентов, увеличению разрыва между ожиданиями работодателей и реальным уровнем подготовки выпускников, а также снижению ценности диплома как свидетельства полученной квалификации. Для решения этой проблемы предлагается внедрение инструмента, реализующего метод STAR (ситуация – задача – действие – результат) на основе искусственного интеллекта для выявления и подтверждения вновь приобретенных практических навыков. Описаны организационная модель и роли участников процесса. Обоснованы преимущества ИИ-ассистента перед традиционным тестированием, включая прогностическую валидность, контекстную оценку и возможность асинхронного взаимодействия. В перспективе такой подход позволит сформировать цифровое портфолио компетенций, повысить прозрачность образовательных результатов и построить эффективный диалог между вузом, студентом и рынком труда.

Актуальность исследования обусловлена наличием системного разрыва между образовательной подготовкой в вузе и реальными потребностями рынка труда. Статистические данные, приведённые в статье, подтверждают остроту проблемы.

Объект исследования — процесс формирования и оценки профессиональных компетенций студентов вузов в ходе производственных практик.

Предмет исследования — организационно-методические и инструментальные условия выявления и верификации прироста профессиональных компетенций студентов по итогам прохождения практики, реализуемые через ИИ-ассистента на основе метода STAR.

В статье применяются следующие методы исследования:

Теоретический анализ научной литературы по проблеме угасания компетенций, асимметрии оценочных практик, роли производственной практики в профессиональном становлении

Моделирование — разработка концептуальной модели оценочного контура и организационной модели взаимодействия участников

Проектирование — разработка программного комплекса в виде ИИ-ассистента, реализующего диалоговый формат оценки

Ключевые слова

Компетенции студентов, угасание компетенций, производственная практика, оценка компетенций, метод STAR, ИИ-ассистент, трудоустройство выпускников, цифровое портфолио, практико-ориентированное обучение, высшее образование

Процесс формирования профессиональных компетенций в вузе представляет собой не только поступательное движение вперёд, связанное с усвоением нового знания, но и постоянное противодействие процессам их ослабления или утраты. Согласно проводимым исследованиям, уровень сформированности компетенции как основной результат образования неизменно снижается по причине воздействия различных факторов [1]. В образовательном процессе это явление, известное как угасание компетенций, становится серьезным барьером на пути становления молодого специалиста [2]. Угасание компетенций – это закономерный процесс, при котором приобретённые знания, навыки и умения теряют свою актуальность и остроту при отсутствии востребованности. Одной из главных причин этого явления является ликвидация в определенный период обучения тех видов и форматов деятельности, которые сформировали конкретную компетенцию. Если студент не применяет полученные знания на практике, они постепенно переходят из активного запаса в пассивный или вовсе забываются.

Вместе с тем, сложившаяся организация образовательного процесса не всегда способствует непосредственному погружению студента в профессиональную среду, сохраняя преимущественно опосредованный характер знакомства с будущей деятельностью. В таких условиях практика для обучающегося вуза – это не просто обязательный элемент учебного плана, а фундаментальный этап профессионального становления студента. Главная ценность практики заключается в том, что она служит связующим звеном между академическими

знаниями и профессиональной реальностью. В процессе практики теоретические знания обретают эмпирическое наполнение, формируются ключевые профессиональные и надпрофессиональные компетенции, происходит личностное самоопределение. Студент, погружаясь в реальную рабочую среду, не просто применяет приобретенные знания и концепции — он начинает понимать, как теоретические модели работают в условиях ограничений, дефицита времени и непредвиденных обстоятельств [3].

Однако существует системный разрыв: большинство вузов никак не учитывают приращение компетенций, произошедшее у студента за время практики. Формальный «зачёт» с кратким отзывом не отражает реального прироста навыков, а сама практика воспринимается образовательной системой скорее как обязательная процедура, а не как источник ценных данных о профессиональном развитии студента. По мнению авторов, именно интеграция оценок, сформированных по результатам освоения учебных дисциплин, с данными, полученными в ходе прохождения практик, позволила бы комплексно оценить уровень сформированности компетенций студента.

Как отмечают исследователи, ключевая проблема заключается в асимметрии оценочных практик, используемых для измерения компетенций в вузе и на рынке труда [4]. Вузы оценивают знания преимущественно через экзамены и зачёты, тогда как работодатели ценят способность действовать в реальной среде. Проверка уровня сформированности компетенций возможна в большей степени в действии в реальной среде, и практика предоставляет для этого максимальную возможность [5].

Отсутствие системного учета результатов практической подготовки создает ряд препятствий для эффективного трудоустройства выпускников. Среди основных можно выделить следующие.

Во-первых, отсутствие у выпускника документально подтвержденных данных о практических навыках. Диплом и приложение к нему отражают академическую успеваемость, но не содержат информации о том, какие именно профессиональные компетенции были сформированы или усилены во время практики. Работодатель, в свою очередь, вынужден полагаться на собственные оценочные процедуры, прогностическая ценность которых ограничена.

Во-вторых, отсутствие объективных критериев для дифференциации выпускников. Современные работодатели ожидают от выпускника оперативного включения в рабочие процессы, без продолжительного периода адаптации. В условиях дефицита достоверных и верифицируемых данных о реальной практической подготовке кандидаты с различным уровнем сформированных навыков оказываются в равном положении, что снижает эффективность кадрового отбора и не позволяет выявить наиболее подготовленных специалистов. Если бы вузы фиксировали и сертифицировали компетенции, приобретённые на практике, это стало бы для работодателя надёжным сигналом. Однако в сложившейся системе работодатель видит лишь диплом и резюме, которое сложно проверить. В результате качественная практика не становится конкурентным преимуществом выпускника — она просто «сгорает» в системе учёта.

В-третьих, сохранение разрыва между образовательной подготовкой и рыночными требованиями. При этом отсутствие учёта практических компетенций не только не помогает его преодолеть, но и консервирует и усугубляет этот разрыв.

Исследования показывают, что 75% работодателей считают выпускников инженерных специальностей недостаточно подготовленными к практической работе, а 62% отмечают неумение выпускников самостоятельно решать профессиональные задачи из-за отсутствия практического опыта . При этом многие из этих выпускников проходили практику, однако приобретённые в ее ходе навыки не были должным образом зафиксированы и «предъявлены» работодателю [6].

Вузы, не учитывающие реальный прирост компетенций, оказываются в парадоксальной ситуации: они формально выполнили требование о прохождении практики,

но не могут предоставить рынку труда информацию о том, чему именно научился студент. Как следствие, диплом перестаёт быть гарантией профессиональной компетентности.

В-четвертых, студент теряет мотивацию к качественному прохождению практики.

Когда студент понимает, что его результаты работы на практике никак не повлияют на его образовательный «след» и не будут учтены при выходе на рынок труда, мотивация к качественному прохождению практики неизбежно снижается. Практика воспринимается как формальная обязанность, необходимая лишь для получения зачёта.

Формируется замкнутый круг: низкая учебная мотивация студентов обуславливает формальное отношение к практике, что, в свою очередь, ведёт к отсутствию реального прироста компетенций. Это неизбежно вызывает неудовлетворённость работодателей качеством подготовки, которая только усиливает у студентов скепсис в отношении ценности образования, замыкая круг.

Указанные проблемы не являются неразрешимыми. Существуют инструменты и подходы, которые позволили бы вузам учитывать реальный прирост компетенций после практики:

1. Внедрение системы портфолио компетенций, что позволит выпускнику предъявить работодателю не просто диплом, а документированную историю развития своих навыков.

2. Оценка компетенций с непосредственным участием работодателей для проверки ключевых компетенций в реальной деятельности.

3. Интеграция результатов практики в общую оценку компетенций. Результаты практики должны учитываться не изолированно, а как часть общей картины профессионального развития студента, наравне с результатами освоения теоретической части дисциплин.

Для выявления прироста компетенций после прохождения студентом практики со стороны вуза необходимо создание ряда организационных и технических условий. К организационным условиям можно отнести вовлечение в процесс оценки преподавателей дисциплин, результаты которых предполагается включать в портфолио студента, а также представителей учебного менеджмента и самих обучающихся, заинтересованных в подтверждении своих навыков и повышении конкурентоспособности на рынке труда. Технический аспект предполагает создание и сопровождение инструментальных средств для идентификации и оценки уровня сформированности компетенций. Гипотеза настоящего исследования заключается в том, что применение ИИ-ассистента на основе метода STAR позволяет не только верифицировать прирост компетенций с высокой прогностической валидностью, но и трансформировать практику из формальной процедуры в инструмент построения индивидуальной траектории развития. Для проверки гипотезы разработан программный комплекс, описанный ниже.

Предлагаемый инструмент оценки компетенций по итогам прохождения практики представляет собой программный комплекс в виде ИИ-ассистента. Принцип выявления компетенций основан не на прохождении студентом тестирования и количественной оценке полученных баллов, а проходит в виде диалога ИИ-ассистента со студентом, приближенного к диалогу с человеком. Комплекс работает через применение метода STAR, который имеет ряд фундаментальных преимуществ перед традиционным тестированием при оценке компетенций, особенно если речь идет о прогнозировании успешности кандидата на рабочем месте. В то время как тесты оценивают знания в вакууме, метод STAR позволяет увидеть, как человек применяет свои компетенции в реальных, сложных рабочих ситуациях. Среди ключевых преимуществ данного подхода:

1. Высокая прогностическая валидность. Метод исходит из принципа, согласно которому прошлое поведение — лучший предсказатель будущего поведения.

2. Оценка компетенций в контексте, а не абстрактных знаний. Тесты профессиональных знаний, как правило, проверяют, что человек знает. Метод STAR, напротив,

показывает, как человек действует, применяя эти знания на практике.

3. Глубина верификации. Структура STAR (Ситуация, Задача, Действие, Результат) позволяет интервьюеру детализировать ответы и отличать реальный опыт от вымысла или общих фраз.

4. Преодоление ограничений традиционного тестирования. В отличие от стандартизированных опросников, ориентированных на проверку теоретических знаний, метод STAR позволяет оценивать поведенческие паттерны, что особенно значимо при прогнозировании профессиональной успешности.

Применение ИИ-ассистента в качестве интервьюера вместо человека имеет ряд преимуществ. Во-первых, обеспечивается асинхронный режим взаимодействия преподавателя и студента: каждый из участников обращается к ресурсу в удобное для себя время. Во-вторых, работа ИИ-ассистента курируется независимым специалистом из учебной администрации, который организует доступ пользователей, контролирует их участие и консультирует по техническим и методическим вопросам. Это позволяет полностью освободить преподавателя от рутинных функций по сопровождению системы и организации опроса.

По итогам взаимодействия преподаватель и студент получают обобщенную оценку сформированных компетенций. На основе полученных данных преподаватель может проанализировать независимую оценку применения студентом теоретических знаний и, при необходимости, скорректировать рабочую программу дисциплины.

Минимальный набор участников (рис.1) и простота выполняемых операций, обусловленных ролями, асинхронность взаимодействия, подразумевают отсутствие специальных административных решений со стороны руководства вуза для вовлечения преподавателей и студентов в оценочный процесс

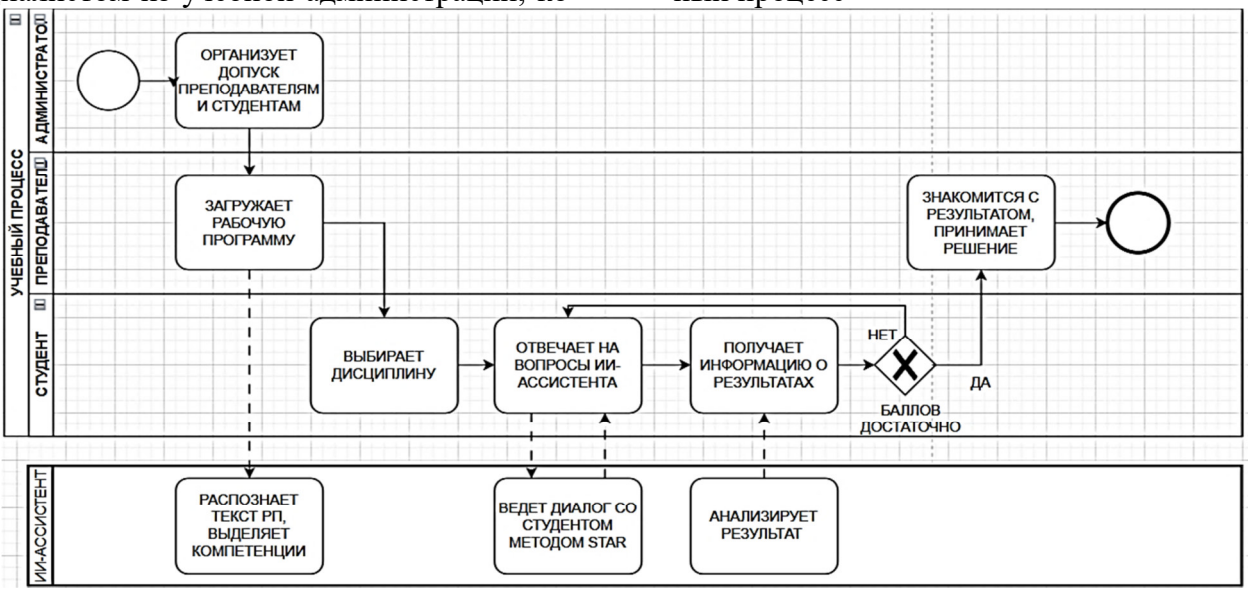

Рис.1. Роли участников взаимодействия

Эффективность предложенной процессной модели напрямую зависит от ее нормативно-методологического обеспечения. В связи с этим, была разработана концептуальная модель оценочного контура, представленная на схеме (рис.2), в основу которой положены требования Федерального закона от 27.07.2024 года «О государственной гражданской службе РФ» и требования соответствующих профессиональных стандартов, регламентирующих трудовые функции специалистов, например, в сфере государственного и муниципального управления. Ключевым элементом выступает учет актуальных запросов рынка труда, данные которых трансформируются в конкретные сценарии STAR-метода, а их требования учитываются при формировании рабочей программы дисциплины. Таким образом, ИИ-ассистент вы-

ступает не генератором случайных вопросов, а инструментом строгой валидации практических навыков относительно утвержденных отраслевых эталонов и реальных потребностей работодателей.

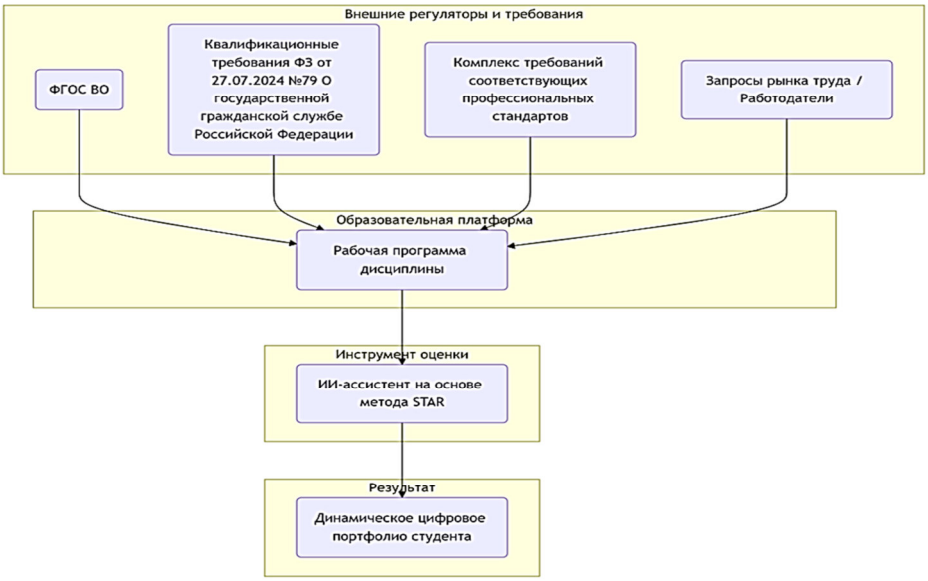

Рис. 2. Концептуальная модель формирования оценочного контура

Разработанный инструмент оценки компетенций через ИИ-ассистента на основе метода STAR открывает не только возможность фиксации прироста навыков после практики, но и задаёт новые направления развития всей образовательной системы. Ниже рассмотрены перспективы его внедрения и масштабирования.

1. Формирование динамического цифрового портфолио студента.

Использование ИИ-ассистента позволяет накапливать данные о каждой оценке компетенций в течение всего периода обучения. В отличие от статичного приложения к диплому, такое портфолио отражает динамику развития навыков, позволяя студенту отслеживать усиление конкретных компетенций и получать обратную связь по практическим ситуациям. В перспективе портфолио может стать общепризнанным цифровым паспортом компетенций, который студент предъявляет работодателю напрямую, минуя длительные собеседования. Более того, накопленные данные позволяют автоматически формировать рекомендации по дальнейшему развитию – например, какие курсы или стажировки помогут закрыть выявленные дефициты.

2. Адаптивная настройка образовательных программ на основе эмпирических данных.

Преподаватель, получая от ИИ-ассистента агрегированные результаты по группе студентов, видит не только средние баллы, но и типичные поведенческие сценарии, в которых студенты испытывают трудности. Это даёт возможность оперативно корректировать рабочие программы дисциплин, усиливая практические модули и пересматривая акценты в теоретическом материале. Таким образом, обратная связь с практикой становится драйвером непрерывного улучшения содержания образования. В долгосрочной перспективе это способствует сближению академических стандартов и реальных требований профессии.

3. Создание единой базы компетенций для взаимодействия с рынком труда.

Система оценки на основе STAR-интервью генерирует структурированные и верифицируемые данные о навыках выпускников. Эти данные могут быть агрегированы в реестр компетенций вуза, доступный для работодателей – естественно, с соблюдением всех требований к защите персональных данных. Работодатели смогут формировать запросы не по названиям дисциплин, а по конкретным компетенциям (например, «ведение переговоров в конфликтной ситуации» или «разработка технического решения в условиях жёстко-

го дедлайна») и получать список выпускников, у которых эти навыки подтверждены практикой. Это кардинально повышает эффективность подбора персонала и снижает транзакционные издержки обеих сторон.

4. Стимулирование студенческой мотивации и осознанности

Когда студент знает, что его усилия на практике будут не просто отмечены зачётом, а превратятся в реальный «актив» для будущей карьеры, его вовлечённость в процесс возрастает. ИИ-ассистент, ведущий диалог в человеко-ориентированном формате, делает оценку менее стрессовой и более рефлексивной: студент учится аргументировать свои действия, анализировать ошибки и формулировать результаты. Этот навык самопрезентации крайне востребован на рынке труда. Кроме того, студенты с высокими показателями смогут получать рекомендательные письма, сгенерированные системой на основе детального анализа их поведения в рабочих ситуациях.

5. Масштабирование и адаптация под различные специальности.

Предложенная модель (ИИ + STAR) является универсальной и легко адаптируется под любые направления подготовки – от инженерных до гуманитарных. Достаточно обучить ассистента специфическим кейсам, характерным для отрасли, и настроить список оцениваемых компетенций. В перспективе система может быть интегрирована с корпоративными порталами компаний-партнёров, позволяя проводить совместные оценочные сессии, где и вуз, и работодатель получают объективные данные о подготовке будущих сотрудников.

6. Переход к непрерывному образованию и оценке в течение всей карьеры.

За рамками вуза аналогичный подход может использоваться для оценки компетенций в системах дополнительного профессионального образования, при сертификации специалистов, а также для внутренних корпоративных рейтингов. Накопленные данные о развитии навыков на разных этапах карьеры создадут основу для персонализированных траекторий непрерывного обучения, что особенно актуально в эпоху быстрой смены технологий.

Выводы и заключение

Предложенный способ оценки компетенций с помощью ИИ-ассистента, реализующего метод STAR, не только решает задачу учета прироста навыков после практики – он формирует новую философию образования, ориентированную на прозрачность, измеримость и практическую значимость. Внедрение такого инструмента позволит вузам стать активными участниками рынка труда, студенту – получить инструмент управления профессиональным развитием, а работодателю – доступ к достоверным данным о реальной подготовке кандидатов. Представленная технология обладает потенциалом масштабирования, выходящим за пределы отдельной образовательной организации, и может оказать влияние на развитие системы оценки квалификаций в целом.

Литература

1. Никифорова, Т. А. Проблема угасания компетенций как основной барьер на пути становления специалиста / Т. А. Никифорова / Вестник ИжГТУ имени М.Т. Калашникова. 2018. Т. 21, № 2. С. 222-225.

2. Исаева, Т. Е. Проблема функциональной устойчивости компетенций обучающихся вузов / Т. Е. Исаева // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 2. С. 59-61.

3. Толстоухова, И. В. Производственная практика в образовательном процессе вуза как начальная ступень профессиональной деятельности / И. В. Толстоухова // Инновационное развитие профессионального образования. 2024. № 2(42). С. 58-63.

4. Зайцева, Т. В. Социальные механизмы рассогласования моделей компетенций в системе «вуз-работодатель» в Российской Федерации / Т. В. Зайцева // Государственное управление. Электронный вестник. 2025. № 112. С. 174-188.

5. Мартыненко, О. О. Методический подход к оценке компетенций выпускников / О. О. Мартыненко, З. В. Якимова, В. И. Николаева // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 35-45.
6. Фальков, В. Вопросы перехода на новую модель высшего образования / В. Фальков / minobrnauki.gov.ru. URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/98028

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Владимирова С.А. Оценка прироста компетенций студентов на основе ИИ-ассистента и метода STAR / С.А. Владимирова, А.И. Поминова, М.С. Жверанцева, О.И. Веселицкий // Актуальные проблемы педагогики и психологии. 2026. Том 7. № 8. С. 5-14.

Сведения об авторах
Владимирова Светлана Александровна
кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления и кадровой политики
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-7025-9363
E-mail: VladimirovaSA@ks.mos.ru

Поминова Александра Ивановна
кандидат технических наук, доцент кафедры государственного управления и кадровой политики
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-4437-2995
E-mail: PominovaAI@ks.mos.ru

Жверанцева Мария Сергеевна
кандидат экономических наук, к.э.н., доцент кафедры финансового менеджмента и финансового права
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0000-0002-6085-5874
E-mail: zhverantseva@yandex.ru

Веселицкий Олег Игоревич
старший преподаватель кафедры экономики городского хозяйства и жилищного права
Университет Правительства Москвы
ORCID: 0009-0005-9337-4646
E-mail: VeselitskyOI@ks.mos.ru

ACTUAL PROBLEMS OF PEDAGOGY AND PSYCHOLOGY
2026, vol. 8, no. 7, pp. 5-14.

ASSESSING THE INCREMENT OF STUDENTS' PROFESSIONAL COMPETENCIES USING AN AI-ASSISTANT AND THE STAR METHOD

Vladimirova S.A., Pominova A.I., Zhverantseva M.S., Veselitsky O.I.
Moscow Government University, Russia

Abstract

The paper addresses the systemic problem of underestimating the real increment of professional competencies among university students following work placements and internships. It is demonstrated that the lack of integration of practical training outcomes into the overall competence formation trajectory leads to a decrease in student motivation, a widening gap between employer expectations and actual graduate preparedness, and the devaluation of the diploma as a signal of qualification. As a solution, the study proposes the implementation of an AI-based tool that operationalises the STAR method (Situation – Task – Action – Result) for identifying and validating practical skills. The paper describes the organisational model and defines the roles of key participants. The advantages of the AI-assistant over traditional testing are substantiated, including its predictive validity, contextual assessment capabilities, and the possibility of asynchronous interaction. In the long term, this approach facilitates the creation of a digital competency portfolio, enhances the transparency of educational outcomes, and establishes an effective dialogue between universities, students, and the labour market. The relevance of the study is grounded in the systemic gap between university education and the actual needs of the labour market; the statistical data cited in the paper confirm the urgency of the problem.

Relevance

The relevance is determined by the systemic gap between university training and the real demands of the labour market. The statistical data presented in the paper confirm the acuteness of the problem: 75% of employers consider graduates to be insufficiently prepared for practical work, and 62% note graduates' inability to independently solve professional tasks due to a lack of practical experience.

Object of the study

The process of formation and assessment of professional competencies of university students during work placements and internships.

Subject of the study

Organisational, methodological and instrumental conditions for identifying and verifying the increment of students professional competencies upon completion of practice, implemented through an AI-assistant based on the STAR method.

Research methods

Theoretical analysis of scientific literature on the problem of competency decay, asymmetry of assessment practices, and the role of work placements in professional development.

Modelling – development of a conceptual model of the assessment framework and an organisational model of participant interaction.

Design – development of a software package in the form of an AI-assistant that implements a dialogue-based assessment format.

Keywords

Student competencies, skill decay, student internships, competency assessment, STAR method, AI-assistant, graduate employability, digital portfolio, practice-oriented learning, higher education.

References

1. Nikiforova, T. A. The problem of competency decay as the main barrier to the development of a specialist / T. A. Nikiforova // Bulletin of IzhSTU named after M.T. Kalashnikov. – 2018. – Vol. 21, No. 2. – P. 222-225. – DOI 10.22213/2413-1172-2018-2-222-225. – EDN XPUAAP.

2. Isaeva, T. E. The problem of functional stability of competencies of university students / T. E. Isaeva // Society: sociology, psychology, pedagogy. – 2017. – No. 2. – P. 59-61. – EDN XWOMKD.
3. Tolstoukhova, I. V. Industrial practice in the educational process of a university as the initial stage of professional activity / I. V. Tolstoukhova // Innovative development of vocational education. – 2024. – No. 2(42). – P. 58-63. – EDN TJKFSR.
4. Zaitseva, T. V. Social mechanisms of competency model mismatch in the "university – employer" system in the Russian Federation / T. V. Zaitseva // Public Administration. Electronic Bulletin. – 2025. – No. 112. – P. 174-188. – DOI 10.55959/MSU2070-1381-112-2025-174-188. – EDN ESZVRP.
5. Martynenko, O. O., Yakimova, Z. V., Nikolaeva, V. I. Methodological approach to the assessment of graduates' competencies / O. O. Martynenko, Z. V. Yakimova, V. I. Nikolaeva // Higher Education in Russia. – 2015. – No. 12. – P. 35-45. – EDN VAXZZP.
6. Falkov, V. Issues of transition to a new model of higher education – URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/98028

Authors Information

Vladimirova Svetlana Aleksandrovna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Public Administration and Personnel Policy, Moscow Government University
ORCID: 0000-0002-7025-9363
E-mail: VladimirovaSA@ks.mos.ru

Pominova Aleksandra Ivanovna
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor at the Department of Public Administration and Personnel Policy, Moscow Government University
ORCID: 0000-0002-4437-2995
E-mail: PominovaAI@ks.mos.ru

Zhverantseva Mariya Sergeevna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Financial Management and Financial Law, Moscow Government University
ORCID: 0000-0002-6085-5874
E-mail: zhverantseva@yandex.ru

Veselitsky Oleg Igorevich
Senior Lecturer at the Department of Urban Economics and Housing Law, Moscow Government University
ORCID: 0009-0005-9337-4646
E-mail: VeselitskyOI@ks.mos.ru

Поступила в редакцию 18.07.2026. Прошла рецензирование и рекомендована к опубликованию 20.08.2026.

Это произведение доступно по лицензии Creative Commons «Attribution-NonCommercial» («Атрибуция – Некоммерческое использование») 4.0 Всемирная – https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/