

Общая педагогика, история педагогики и образования

Научная статья

УДК 37

doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-196-201

Леонид Леонидович Грищенко

доктор юридических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0002-1389-1928>, grishenko@mail.ru

Инна Сергеевна Скляренко

доктор педагогических наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>, ic-k@mail.ru

Мария Александровна Благовещенская

кандидат юридических наук

<https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>, bmatula@yandex.ru

Академия управления МВД России

Российская Федерация, 125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

Педагогическое сопровождение в деятельности руководителя органа внутренних дел

Аннотация: Введение. В статье определяется значимость педагогического аспекта деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации. Авторы акцентируют внимание на том, что для эффективного осуществления руководителем органов внутренних дел педагогических функций, реализующих педагогическое сопровождение управленческой деятельности, ему следует сформировать педагогическую компетентность. При этом особое внимание уделяется педагогическому стимулированию, представленному как процесс применения внешних стимулов, взаимодействующих с мотивами и внутренними установками личности.

Методы исследования – диалектический подход к рассматриваемой проблематике с использованием общих и частных методов научного познания, таких как: системно-структурный, догматический, логический, а также иные методы.

Авторы представляют результаты анонимного анкетирования, проведенного среди сотрудников органов внутренних дел, по изучению их отношения к применяемым методам мотивации служебно-профессиональной деятельности, которые обосновывают необходимость создания методики осуществления педагогического сопровождения деятельности руководителя органа внутренних дел.

дел любого уровня. В данном исследовании приняли участие 250 сотрудников органов внутренних дел: 80 человек – руководители различного уровня, 170 человек – подчиненные. Согласно анкетным данным, из числа респондентов, занимающих руководящие должности (в возрасте от 35 до 47 лет), 64 % – мужчины, 36 % – женщины. Сотрудники из числа подчиненных (в возрасте от 23 до 37 лет): 72 % – мужчины, 28 % – женщины.

Результаты: В заключение делается обоснованный вывод о значении и необходимости владения методикой педагогического сопровождения в деятельности руководителя органов внутренних дел.

Ключевые слова: руководитель, подчиненный сотрудник, педагогическое сопровождение, компетентность, компетенция, деятельность руководителя

Для цитирования: Грищенко Л. Л., Скляренко И. С., Благовещенская М. А. Педагогическое сопровождение в деятельности руководителя органа внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4 (100). – С. 196–201; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-196-201.

Leonid L. Grishchenko

Dr. Sci. (Jurid.), Professor

<https://orcid.org/0000-0002-1389-1928>, grishchenko@mail.ru

Inna S. Sklyarenko

Dr. Sci. (Ped.), Docent

<https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>, ic-k@mail.ru

Maria A. Blagoveshchenskaya

Cand. Sci. (Jurid.)

<https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>, bmatula@yandex.ru

Academy of Management of the MIA of Russia

8, Zoya and Alexandra Kosmodemyanskikh str., 125993, Russian Federation

Pedagogical support in law enforcement leaders' activity

Abstract. Introduction: The article defines the significance of pedagogy in the work of law enforcement leaders. The authors focus on the fact that in order to implement pedagogical functions and pedagogical support of administrative activity, law enforcement leaders should develop pedagogical competence. In this case, special attention is paid to pedagogical encouragement, described as a process of applying external stimuli that interact with motives and internal attitudes of an individual.

Research methods: dialectical approach to the topic with the use of general and specific methods of scientific cognition, such as: system-structural, dogmatic, logical, as well as other methods.

The anonymous questionnaire was conducted among 250 police officers to examine their attitude to the methods of professional activity motivation. 80 respondents were supervisors of different levels and 170 were subordinate officers. The data revealed that 64% of the respondents holding executive positions are men and 36% are women (aged 35 to 47 years). Among the subordinates (aged 23 to 37 years) 72 % are men and 28 % are women. The results indicate the necessity of creating a pedagogical support technique for law enforcement leaders at any level.

Results: The study draws a reasonable conclusion about the importance and necessity of a pedagogical support technique mastering the activity of law enforcement leaders.

Keywords: leader, subordinate officer, pedagogical support, competence, authority, leader's activity.

For citation: Grishchenko L. L., Sklyarenko I. S., Blagoveshchenskaya M. A. Pedagogical support in law enforcement leaders' activity // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2023. – № 4 (100). – P. 196–201; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-196-201.

Введение

В системе МВД России существуют глубокие связи между педагогической наукой и правоохранительной практикой. Расширение и укрепление этих связей является важным и неотъемлемым аспектом работы органов внутренних дел Российской Федерации [1, с. 127].

Многие задачи, связанные с педагогической деятельностью, включая создание педагогических условий, соблюдение педагогических принципов, применение педагогических мер и методов, имеют прямое отношение к деятельности руководителей органов внутренних дел, то есть предполагают педагогическое сопровождение в их деятельности.

Цель исследования заключается в анализе потребности педагогического сопровождения деятельности руководителя органа внутренних дел.

Задача исследования – обоснование необходимости создания методики педагогического сопровождения деятельности руководителя органа внутренних дел любого уровня.

Методы

В исследовании применялись такие общие и частные научные методы, как аналитический, сравнительный, формально-логический, метод опроса. Эмпирический материал исследования представлен анкетами 250 сотрудников органов внутренних дел.

Результаты

Работы таких ученых, как А. М. Столяренко [14, с. 95], К. М. Левитан [8, с. 167] позволяют нам выделить следующие элементы, входящие в педагогический аспект деятельности руководителей:

- наличие устойчивых нравственных принципов службы, основанных на понятии чести, долга, достоинства и др.;
- понимание значения и целей правоохранительной деятельности;
- признание необходимости непрерывного процесса самообразования и готовности оказывать поддержку сотрудникам в процессе их развития;
- представление перспектив и возможностей карьерного роста.

Суть педагогического сопровождения деятельности руководителя заключается в обеспечении профессионального и личностного развития личного состава, а также повышение его (руководителя) эффективности в роли лидера и организатора деятельности [6, с. 53].

Педагогическое сопровождение предполагает использование целого ряда методов и стратегий, направленных на улучшение практических навыков, расширение знаний руководителя в области управления и правоприменения, а также развитие его лидерских качеств. Помимо этого, педагогическое сопровождение также направлено на повышение профессиональной компетентности руководителя.

Необходимо акцентировать внимание на том, что термины «компетентность» и «компетенция» являются важными понятиями, осо-

бенно в контексте профессиональных навыков и умений. Часто эти термины рассматриваются как взаимосвязанные, но обладающие некоторыми отличительными особенностями. Компетентность обращается к более широкому кругу знаний и умений, в то время как компетенция фокусируется на конкретной области знаний [2, с. 194]. И компетентность, и компетенция являются важными для руководителя органа внутренних дел любого уровня, так как их приобретение и развитие способствует достижению успеха в управленческой деятельности.

Как отмечали в своих трудах В. А. Ермоленко [3, с. 6], Э. Ф. Зеер [4, с. 81], И. А. Зимняя [5, с. 12], Д. А. Махотин, Ю. В. Фролов [15, с. 36], А. В. Хуторской [16, с. 121] и др., компетентность обычно относится к общей способности руководителя решать различные задачи, эффективно применять свои знания, навыки и опыт в различных сферах деятельности. Она подразумевает наличие широкого круга знаний, умения и опыта, которые позволяют руководителю достигать поставленных целей и выполнять свои обязанности на должном уровне.

В свою очередь компетенция более узко ориентирована на специфическую область знаний и навыков. Она описывает уровень владения определёнными знаниями и умениями, необходимыми для выполнения конкретной работы или решения определенных задач. Компетенция обычно является результатом обучения и практики.

В последние годы большое распространение получили научные исследования, в которых в качестве одной из основных компетенций выделяют педагогическую компетентность руководителя органа внутренних дел.

Одним из основных аспектов педагогического сопровождения деятельности руководителя является формирование у него педагогической культуры, позволяющей эффективно воздействовать на подчиненных сотрудников, выстраивать конструктивные взаимоотношения в коллективе и реализовывать общие цели [9, с. 545]. Для этого используются методы обучения коммуникативным навыкам, развития лидерских качеств, а также формирование навыков мотивации и поддержки сотрудников в достижении общих целей.

Так, Н. В. Сердюк делает акцент именно на саморазвитии и самообучении сотрудников органов внутренних дел и мотивационной роли руководителя в этой деятельности [10, с. 8].

Важным элементом педагогического сопровождения является повышение личностной готовности руководителя к выполнению своих обязанностей. С этой целью необходимо привлекать сотрудников психологической службы для проведения психологических тренингов, направленных на развитие личностных качеств, таких как уверенность в себе, стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект и т. д.

Структуру педагогической компетентности руководителя можно представить состоящей из следующих компетенций:

– педагогическая грамотность: руководитель обладает знаниями и умениями в области педагогики, что позволяет ему эффективно осуществлять профессиональную подготовку подчиненного личного состава к выполнению поставленных задач, в том числе и в особых условиях;

– управленческая компетентность: руководитель должен иметь навыки и знания в области управления персоналом, чтобы эффективно распределять задачи, контролировать их выполнение, а также разрабатывать стратегические планы развития. Он должен уметь мотивировать сотрудников, разрешать конфликты и обеспечивать эффективную командную работу;

– коммуникативная компетентность: руководитель должен обладать навыками эффективного общения, чтобы устанавливать конструктивные отношения с сотрудниками. Важно уметь слушать, высказывать свои мысли и умело управлять информацией, чтобы обеспечить эффективный обмен данными как внутри подразделений, так и с другими органами власти;

– инновационная компетентность: руководитель должен быть готов к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию;

– этическая компетентность: руководитель должен обладать высокими моральными принципами, этическими нормами и стандартами. Важно обладать чувством ответственности и проявлять заботу о коллективе. Он должен выступать примером для подчиненных сотрудников в соблюдении законов, правил и норм профессиональной этики [13, с. 75].

Данные направления необходимо учитывать при разработке методического обеспечения педагогического содержания управленческой деятельности в целях формирования педагогической компетенции.

Таким образом, успех деятельности руководителя органа внутренних дел связан не только с профессиональными качествами, но и с личностными характеристиками, такими как умение ставить задачи и мотивировать подчиненных сотрудников.

В целях обоснования необходимости создания методики осуществления педагогического сопровождения деятельности руководителя органа внутренних дел любого уровня нами проведен опрос различных категорий сотрудников органов внутренних дел.

В рамках рассмотрения управленческой деятельности руководителей изучены следующие стимулы:

- 1) материальные и нематериальные блага, социальные гарантии;
- 2) стабильность занимаемой должности, карьерные перспективы;
- 3) мотивация «служения обществу» и исполнения долга.

Примерно половина опрошенных сотрудников заявили о проявлении зависимости в своей работе от стажа службы, что говорит о развитии «привычки» к профессиональной деятельности, т. е. долгосрочной мотивации.

Внутренняя мотивированность сотрудника к активности определяется его потребностями, установками, целями и эмоциями. Внешнее стимулирование рассматривается как средство побуждения к труду. Неэффективное осуществление управленческого воздействия может привести к обратной реакции, когда сотрудники начинают сомневаться в смысле своей работы.

Проведя анализ мотивации труда, можно заметить, что при отсутствии развитых систем стимулирования и вознаграждения, сотрудники часто полагаются только на свою внутреннюю мотивацию и ответственность, однако такая ситуация неизбежно приводит к конфликтам и отрицательно сказывается на результате деятельности.

Полученные в ходе исследования данные свидетельствуют о том, что для руководителей важными факторами мотивации являются получение стабильного дохода – 74 %, возможность самореализации – 62 %, расположение места работы – 57 %, интересная работа – 54 % и возможность профессионального роста – 47 %.

Анализируя вышеприведенные данные, мы приходим к выводу, что в основе любого решения об использовании тех или иных мотивирующих факторов лежат личные представления руководителя об их ценности. При этом в случае отсутствия возможностей материального поощрения другие методы стимулирования, несущие большой педагогический потенциал, не применяются.

Педагогическое сопровождение управленческой деятельности должно помочь руководителям лучше понять мотивацию своего личного состава и развивать навыки оптимального использования различных видов поощрения и стимулирования.

Вызывают интерес и данные о значимых мотивирующих факторах для сотрудников, не занимающих руководящие должности. Наиболее значимым фактором является интерес к служебной деятельности, который указали 86 % респондентов, заработную плату отметили 80 %, возможность самореализации – 56 % респондентов, признание и ощущение значимости в коллективе – 35 % опрошенных сотрудников.

С учетом полученных нами результатов руководители органов внутренних дел всех уровней при ограниченности возможностей материального поощрения сотрудников должны делать акцент на «заинтересованность» личного состава выполняемой работой. Эти аспекты играют ключевую роль в управленческой деятельности [11, с. 76].

Кроме того, исследование результатов опроса выявило различное влияние и применяемых поощрительных мер. Большинство респондентов (90 %) считает премиальные выплаты наиболее эффективным видом поощрения, что совершенно не удивительно. Однако интересно отметить, что для 89 % опрошенных мотивирующим эффектом обладает награждение почетной грамотой МВД России. Отметим, что разница между ними составляет всего 1 %, и это

дает нам повод усомниться в приоритетности только материального стимула.

Исходя из этих данных, мы приходим к выводу, что налицо чередование как материальных, так и нематериальных видов поощрения, что свидетельствует об их безусловной эффективности.

Исследование распределения выборки показало, что нематериальные виды поощрений и стимулирования имеют значительный мотивационный потенциал, который не уступает материальным видам.

Вместе с тем существуют некоторые различия в оказываемом мотивационном воздействии. Например, только 5 % руководителей отметили эффективность награждения государственной наградой, в то время как подчиненные сотрудники вовсе не отметили этот вид поощрения. 17 % руководителей и только 6 % подчиненных отметили стимулирующий эффект перевода в более престижное подразделение. 77 % подчиненных сотрудников выделили предоставление дополнительного дня отдыха, как метода стимулирования, но для руководителей это оказалось не столь очевидным – его отметили только 15 % опрошенных.

Заключение

Анализ полученных результатов позволил выявить условия, которые определяют необходимость создания методики педагогического сопровождения деятельности руководителя органа внутренних дел любого уровня.

1. Разнообразие методов мотивации играет важную роль. Необходимо подбирать различные подходы, чтобы поддерживать интерес сотрудников к работе.

2. Сбалансированное использование методов материального и морального стимулирования также является значимым фактором. Такой подход позволяет создать равные возможности для всех сотрудников.

3. Чередование использования методов материального и морального стимулирования также является эффективным подходом, помогающим избежать привыкания к одному виду поощрения и сохранять интерес сотрудников к достижению новых результатов.

4. Необходимо учитывать особенности применения различных видов стимулирования. Их знание поможет эффективнее использовать методы стимулирования.

Список литературы

1. Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом : монография. – Изд. 2-е. – Москва, 2013. – 407 с.
2. Благовецкая М. А. Методологическое обеспечение педагогического содержания управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации // Прикладная психология и педагогика. – 2023. – № 8 (4). – С. 191–200.
3. Ермоленко В. А. Прогнозирование развития системы непрерывного образования в целях создания единого евразийского образовательного пространства // Педагогические науки. – 2014. – № 4. – С. 6–8.
4. Зеер Э. Ф., Степанова Л. Н. Акмеологическая технология прогнозирования индивидуальных профессионально-ориентированных траекторий развития личности студентов // Образование и наука. – 2023. – № 25 (6). – С. 69–98.
5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Эксперимент и инновации в школе. – 2009. – № 2. – С. 7–12.

Очевидно, что успех сотрудника тесно связан с его личной мотивацией и способностью принять правила и нормы деятельности [12, с. 23].

Вместе с тем руководитель должен учитывать педагогические задачи, создавать условия, соблюдать принципы и применять соответствующие меры и методы в своей управленческой деятельности.

Таким образом, повышение эффективности деятельности сотрудников непосредственно зависит от того, насколько педагогический аспект присутствует в деятельности руководителя любого уровня.

Руководитель сегодняшнего дня – это не только профессионал, владеющий спецификой своей работы, но и лидер, психолог, педагог. Руководитель, обладающий педагогическими навыками при работе с личным составом, должен учитывать не только свои функциональные обязанности, но и знать особенности каждого члена команды, создавать благоприятные условия для эффективной работы, учитывая индивидуальность каждого сотрудника, несмотря на возникающие сложности. Стимулирование роста и развития коллектива и отдельных его членов – это одна из основных задач руководителя.

Основной акцент ставится на педагогической компетентности руководителя, его личностных качествах, которые отражают уровень развития его педагогических методов и практик, соответствующих запросам общества, организации и его собственных потребностей в профессиональном росте.

В целом педагогическое сопровождение деятельности руководителя органа внутренних дел играет важную роль в развитии и совершенствовании подчиненного личного состава. Благодаря этому руководитель получает возможность не только успешно выполнять свои обязанности, но и эффективно влиять на работу коллектива и достигать поставленных целей.

Таким образом, управленческая деятельность включает множество аспектов, в том числе наиболее важный – педагогический. Чтобы руководитель любого уровня системы МВД эффективно выполнял педагогические функции в своей деятельности, ему необходимо развивать педагогическую компетентность, то есть овладеть методикой самой управленческой деятельности и методикой педагогического сопровождения в своей работе.

6. Корнеева Л. И. Ключевые компетенции в многоуровневом образовании: языковая составляющая // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. – 2006. – № 9. – С. 111–115.
7. Лебедев О. Е. Компетентный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–6.
8. Левитан К. М. Дидактические проблемы современного юридического образования // Российский юридический журнал. – 2013. – № 6 (93). – С. 164–173.
9. Прокубовская А. О., Грибова Т. С. Цифровые технологии в подготовке в управленческий резерв // Наука. Информатизация. Технологии. Образование : материалы 13-й Международной научно-практической конференции «Новые информационные технологии в образовании и науке НИТО – 2020». – Екатеринбург. – 2020. – С. 542–546.
10. Сердюк Н. В., Тарасов Ю. Ю., Русаков В. К. и др. Формирование профессионально-личностных компетенций в процессе воспитания сотрудников органов внутренних дел : монография. – Омск: Акад. упр. МВД России, 2017. – 239 с.
11. Склярченко И. С. Профессиональная подготовка сотрудников правоохранительных органов на основе современных педагогических подходов : сборник трудов Международной научно-практической конференции «Взаимодействие науки и общества как современный механизм развития». – Волоколамск. – 2021. – С. 76–79.
12. Склярченко И. С., Мариновская И. Д. Теория и методики воспитания. – Москва: МосУ МВД России, 2013. – 121 с.
13. Столяренко А. М., Сердюк Н. В., Вахнина В. В., Боева О. М., Грищенко Л. Л. Психологические аспекты деструктивного информационно-психологического воздействия // Психология и право. – 2019. – № 9 (4). – С. 75–89. – DOI: 10.17759/psylaw.2019090406.
14. Столяренко А. М. Социально-психологические факторы педагогики партнерства общества и полиции // Психология и право. – 2017. – № 22 (4). – С. 93–100. doi:10.17759/pse.2017220413.
15. Фролов Ю. В., Махотин Д. А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.
16. Хуторской А. В. Почему и как возникла дидактика // Народное образование. – 2020. – № 5 (1482). – С. 119–125.

References

1. Afanas'yev V. G. Sotsial'naya informatsiya i upravleniye obshchestvom : monografiya. – Izd. 2-ye. – Moskva, 2013. – 407 s.
2. Blagoveshchenskaya M. A. Metodologicheskoye obespecheniye pedagogicheskogo sodержaniya upravlencheskoy deyatelnosti rukovoditelya organa vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii // Prikladnaya psikhologiya i pedagogika. – 2023. – № 8 (4). – С. 191–200.
3. Yermolenko V. A. Prognozirovaniye razvitiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya v tselyakh sozdaniya yedinogo yevraziyskogo obrazovatel'nogo prostranstva // Pedagogicheskiye nauki. – 2014. – № 4. – С. 6–8.
4. Zeyer E. F., Stepanova L. N. Akmeologicheskaya tekhnologiya prognozirovaniya individual'nykh professional'no-oriyentirovannykh trayektoriy razvitiya lichnosti studentov // Obrazovaniye i nauka. – 2023. – № 25 (6). – С. 69–98.
5. Zimnyaya I. A. Klyuchevyye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya // Eksperiment i innovatsii v shkole. – 2009. – № 2. – С. 7–12.
6. Korneyeva L. I. Klyuchevyye kompetentsii v mnogourovnevnom obrazovanii: yazykovaya sostavlyayushchaya // Vestnik UrFU. Seriya ekonomika i upravleniye. – 2006. – № 9. – С. 111–115.
7. Lebedeva O. Ye. Kompetentnostnyy podkhod v obrazovanii // Shkol'nyye tekhnologii. – 2004. – № 5. – С. 3–6.
8. Levitan K. M. Didakticheskiye problemy sovremennogo yuridicheskogo obrazovaniya // Rossiyskiy yuridicheskii zhurnal. – 2013. – № 6 (93). – С. 164–173.
9. Prokubovskaya A. O., Gribova T. S. Tsifrovyye tekhnologii v podgotovke v upravlencheskiy rezerv // Nauka. Informatizatsiya. Tekhnologii. Obrazovaniye : materialy 13-y Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Novyye informatsionnyye tekhnologii v obrazovanii i nauke NITO – 2020». – Yekaterinburg. – 2020. – С. 542–546.
10. Serdyuk N. V., Tarasov Yu. Yu., Rusakov V. K. i dr. Formirovaniye professional'no-lichnostnykh kompetentsiy v protsesse vospitaniya sotrudnikov organov vnutrennikh del : monografiya. – Omsk: Akad. upr. MVD Rossii, 2017. – 239 s.
11. Sklyarenko I. S. Professional'naya podgotovka sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov na osnove sovremennykh pedagogicheskikh podkhodov : sbornik trudov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Vzaimodeystviye nauki i obshchestva kak sovremennyy mekhanizm razvitiya». – Volokolamsk. – 2021. – С. 76–79.
12. Sklyarenko I. S., Marinovskaya I. D. Teoriya i metodiki vospitaniya. Moskva: MosU MVD Rossii, 2013. – 121 s.
13. Stolyarenko A. M., Serdyuk N. V., Vakhmina V. V., Boyeva O. M., Grishchenko L. L. Psikhologicheskiye aspekty destruktivnogo informatsionno-psikhologicheskogo vozdeystviya // Psikhologiya i pravo. – 2019. – № 9 (4). – С. 75–89. – DOI: 10.17759/psylaw.2019090406.
14. Stolyarenko A. M. Sotsial'no-psikhologicheskiye faktory pedagogiki partnerstva obshchestva i politsii // Psikhologiya i pravo. – 2017. – № 22 (4). – С. 93–100. – DOI: 10.17759/pse.2017220413.
15. Frolov Yu. V., Makhotin D. A. Kompetentnostnaya model' kak osnova otsenki kachestva podgotovki spetsialistov // Vyssheye obrazovaniye segodnya. – 2004. – № 8. – С. 34–41.
16. Khutorskoy A. V. Pochemu i kak vznikla didaktika // Narodnoye obrazovaniye. – 2020. – № 5 (1482). – С. 119–125.

Статья поступила в редакцию 16.10.2023; одобрена после рецензирования 08.11.2023; принята к публикации 19.12.2023.

The article was submitted October 16, 2023; approved after reviewing November 8, 2023; accepted for publication December 19, 2023.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interests.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.
The authors have made an equal contribution to the writing of the article.